

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 4.132, DE 2012

(Apenso os Projetos de Lei nº 6.363/2005, nº 3.436/2012, nº 3.498/2012 e nº 3.785/2012)

Acrescenta §3º ao art. 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora ou cliente quanto às obrigações trabalhistas.

Autor: Senado Federal (PLS nº 92/2006)

Relator: Deputado Silvio Costa

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 4.132, de 2012, oriundo do Senado Federal (PLS 92/2006), altera a lei que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas para determinar que o inadimplemento das obrigações trabalhistas implica a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora ou cliente quanto àquelas obrigações.

A proposta foi distribuída às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) e de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC).

Foram apensados à proposição os Projetos de Lei:

- PL 6.363/2005, de autoria do Dep. Vicentinho, que trata da extensão ao trabalhador temporário dos direitos concedidos ao empregado da empresa contratante, assegurando ao trabalhador temporário, durante o período em que estiver à disposição da empresa tomadora de serviços, os mesmos direitos e garantias concedidos aos empregados desta.

- PL 3.436/2012, do Dep. Laercio Oliveira, que estende as regras sobre trabalho temporário aos trabalhadores rurais, amplia a definição de empregador temporário para pessoa física ou jurídica, urbana ou rural, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas ou de empregador rural trabalhadores devidamente capacitados para contratos temporários. Permite que o prazo do contrato temporário seja ampliado mediante acordo ou convenção coletiva da categoria, limitando o prazo máximo do contrato em seis meses; e estabelece que o adicional por trabalho noturno respeitará as diferenças entre os trabalhadores rurais e urbanos.

- PL 3498/2012, do Dep. Carlos Bezerra, que assegura ao trabalhador temporário o direito de participação nos lucros e resultados da empresa.

- PL 3785/2012, do Dep. Laércio Oliveira, que regula o contrato de trabalho intermitente, definindo-o como aquele em que a prestação de serviços será descontínua, podendo compreender períodos determinados em dia ou hora, e alternar prestação de serviços e folgas, independentemente do tipo de atividade do empregado ou do empregador.

Esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao projeto.

É o relatório.

II - VOTO

Conforme disposto no Regimento Interno da Câmara dos Deputados, art. 32, XII, “a”, cabe a esta Comissão Permanente a análise de matéria trabalhista, urbana ou rural, no que tange ao seu mérito.

O mundo atual apresenta um novo cenário para as relações negociais e trabalhistas, exigindo uma sociedade empresarial dinâmica, ágil e especializada para atender as demandas decorrentes dos avanços tecnológicos e das novas relações sociais.

A modernização da legislação trabalhista e sua adequada regulação é um passo necessário para proteger os interesses de empregados e empregadores, garantindo o desenvolvimento econômico e a geração de emprego e renda.

Nesse cenário, as iniciativas legislativas que viabilizem a proteção e o pleno reconhecimento da autonomia da vontade das partes contratantes, bem como dos acordos e negociações coletivas de trabalho, respeitadas as normas constitucionais e de saúde e segurança do trabalho, devem ser apoiadas por representarem um avanço na atualização e a justa regulação das normas trabalhistas, especialmente para conferir segurança jurídica e permitir que as partes optem pela melhor modalidade na prestação do serviço.

Engessar a legislação trabalhista, sem permitir que as partes ajustem a forma e o momento da prestação do serviço, aumenta o custo do trabalho, representando um entrave ao desenvolvimento da atividade econômica e, conseqüentemente, da geração de postos formais de trabalho, fomentando a informalidade e precarizando a situação dos trabalhadores.

Estimular a livre negociação das partes, facilitar a contratação na modalidade de trabalho temporário, ou, ainda, permitir que as partes ajustem novas formas de pactuação laboral, são medidas necessárias à modernização das relações trabalhistas e à geração de emprego e renda.

Nesse caminho, chega a esta Casa Revisora o Projeto de Lei nº 4132/2012, visando alterar a Lei nº 6019/74, que trata do trabalho temporário nas empresas urbanas, para determinar que o inadimplemento das obrigações trabalhistas implica a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora ou cliente quanto àquelas obrigações.

O texto aprovado no Senado consolida o entendimento consagrado na Súmula 331 do TST que estabelece a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços quando houver descumprimento das obrigações trabalhistas por parte da empresa prestadora de serviço, abrangendo todas as verbas trabalhistas referentes ao período da prestação laboral.

Consagrar em lei o posicionamento jurisprudencial confere maior segurança jurídica à relação trabalhista, estimulando a contratação de trabalhadores temporários e viabilizando a geração de mais postos de trabalho, razão pela qual o projeto deve ser apoiado.

No mesmo sentido, encontra-se o PL 3436/12, de autoria do Dep. Laércio Oliveira, que estende as regras sobre trabalho temporário aos trabalhadores rurais, ampliando a área de utilização da modalidade de contratos de trabalho temporário e permitindo os avanços do contrato de trabalho temporário aos empregadores rurais, especialmente porque a legislação do contrato de trabalho rural de pequeno prazo (Lei 11.718/08) só permite tal modalidade de contratação por empregador pessoa física. Assim, a proposta atende a necessidade da área viabilizando a realização de trabalho temporário, com todas as garantias legais, na área rural.

Todavia, a proposta merece um, pequeno ajuste no que se refere à possibilidade de prorrogação do prazo do contrato de trabalho temporário. O artigo 10 da Lei 6019/74 estabelece que o contrato de trabalho temporário não poderá exceder o período de três meses, salvo autorização conferida pelo Ministério do Trabalho. A mesma redação foi mantida na proposta mas com autorização expressa de prorrogação por meio de acordo ou convenção coletiva da categoria por mais três meses, limitando o período total da contratação ao teto de seis meses.

Ocorre que a Portaria nº 789/14 do Ministério do Trabalho regulamenta a referida prorrogação, permitindo como duração total do contrato de trabalho o período de nove meses, nos seguintes termos:

Art. 2º Na hipótese legal de substituição transitória de pessoal regular e permanente, o contrato poderá ser pactuado por mais de três meses com relação a um mesmo empregado, nas seguintes situações:

I - quando ocorrerem circunstâncias, já conhecidas na data da sua celebração, que justifiquem a contratação de trabalhador temporário por período superior a três meses; ou

II - quando houver motivo que justifique a prorrogação de contrato de trabalho temporário, que exceda o prazo total de três meses de duração.

Parágrafo único. Observadas as condições estabelecidas neste artigo, a duração do contrato de trabalho temporário, incluídas as prorrogações, não pode ultrapassar um período total de nove meses.

Art. 3º Na hipótese legal de acréscimo extraordinário de serviços, será permitida prorrogação do contrato de trabalho temporário por até três meses além do prazo previsto no art. 10 da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, desde que perdure o motivo justificador da contratação.

Assim, como forma de privilegiar a segurança jurídica e incentivar a contratação de trabalhadores temporários, especialmente para substituição de pessoal ou diante de acréscimo extraordinário de serviços, entendemos mais adequado inserir o disposto na Portaria do Ministério do Trabalho no texto legal, autorizando expressamente a contratação por período superior a três meses, observado o limite máximo de nove, independentemente de acordo ou convenção coletiva, como forma de preservar a essência de transitoriedade da pactuação.

Além das alterações na Lei do Trabalho Temporário, que constituem um avanço para atualização da legislação ao dinamismo do mercado socioeconômico, encontra-se em análise o Projeto de Lei nº 3785/2012, também de autoria do Dep. Laércio Oliveira, que regulamenta o “Contrato de Trabalho Intermitente”.

A proposta define como “contrato de trabalho intermitente” aquele em que a prestação de serviços será descontínua, podendo compreender períodos determinados em dia ou hora, e alternar prestação de serviços e folgas, independentemente do tipo de atividade do empregado ou do empregador, garantindo tratamento econômico e normativo igualitário ao empregado efetivo, ressalvada a proporcionalidade temporal do trabalho.

Como a prestação do serviço poderá ser variável, em dias ou períodos não previamente acordados, a proposta observa o requisito da previsibilidade da jornada ao

dispor que é dever do empregador convocar o empregado com antecedência de cinco dias úteis em relação à efetiva prestação de serviço, viabilizando, ainda, que o empregado comunique a impossibilidade de atendimento naquele período.

Tal proposta representa um passo histórico e necessário à modernização das relações de trabalho, garantindo a proteção do emprego e a continuidade da atividade econômica, especialmente no setor de comércio e serviços, cuja demanda pela contratação de jornada variável decorre da própria natureza da atividade, como no caso do setor de bares e restaurantes que possuem demandas atípicas podendo gerar muitos postos de trabalho para períodos determinados.

O custo da mão-de-obra e a versatilidade da demanda no setor de serviços, por exemplo, exige que as empresas mantenham um número reduzido de trabalhadores formais e contratem mão-de-obra informal quando necessário, visto que, atualmente, não existe na legislação brasileira uma modalidade segura de contrato de trabalho por demanda, sendo a referida contratação chamada de atípica.

Assim, a regulamentação do “Contrato de Trabalho Intermitente” representa um avanço ao reconhecimento da autonomia da vontade e da livre negociação na pactuação de novas formas de trabalho, com simplificação dos processos e redução de custos e encargos de contratação, garantindo o emprego e viabilizando o desenvolvimento econômico.

A possibilidade de contratação por demanda, os chamados contratos atípicos como ora analisado, já é uma realidade em várias legislações do mundo, inclusive no Japão que possui uma tradição de rigidez e estabilidade nas relações trabalhistas.

Conforme artigo escrito pelo Dr. José Pastore, Professor de Relações do Trabalho da Universidade de São Paulo,

“nos Estados Unidos, 35% das pessoas trabalham por conta própria. No Brasil, são 21%, e aumentam a cada dia, especialmente nestes tempos de desemprego prolongado. A necessidade de otimizar tempo e recursos encontrou no trabalho por tarefa tudo de que precisava. Afinal, não faz sentido contratar um profissional por prazo indeterminado quando seus serviços são demandados de forma

intermitente.”¹

A regulamentação da pactuação laboral na modalidade intermitente representa um avanço nas relações de trabalho, servindo para atender não só as demandas do mercado econômico, mas principalmente a opção do trabalhador que, por autonomia da vontade, considerando seus interesses pessoais, prefere dispor apenas de parte do seu dia com o trabalho.

Importante destacar que a modalidade de trabalho intermitente não se confunde com o trabalho temporário ou por prazo determinado, visto que esses possuem normatização e requisitos próprios na legislação pátria.

Em análise superficial poder-se-ia concluir pela similitude do contrato intermitente com a contratação do horista. Entretanto, ao compulsar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - TST, verifica-se que o entendimento majoritário é no sentido de que a contratação como "horista" somente é considerada válida se a jornada do empregado for certa e determinada, desconsiderando a possibilidade de pactuação de jornada móvel e variável, tal como proposta no PL.

Nesse contexto, a proposta é extremamente salutar pois confere segurança jurídica à contratação do trabalho na modalidade intermitente, autorizando expressamente a pactuação de jornada "móvel" e "variável".

A regulamentação do contrato de trabalho na modalidade intermitente afetará positivamente muitos setores da economia, especialmente o setor de serviços que poderá flexibilizar o horário de prestação de serviço de seus funcionários, garantindo a continuidade da atividade econômica e manutenção dos postos de trabalho.

Assim, a normatização do contrato de trabalho intermitente servirá como medida de segurança jurídica, melhorando o ambiente de negócios no mercado brasileiro e garantindo o emprego e a renda, além de alavancar o processo de modernização das relações de trabalho, reconhecendo a eficácia plena da autonomia da vontade e das negociações coletivas na determinação da melhor modalidade para o exercício da atividade

¹ Disponível em: <http://www.relacoesdotrabalho.com.br/profiles/blogs/no-correio-braziliense-o-trabalho-intermitente-1>. Acesso: 08/10/2015.

laboral, face a proteção das partes envolvidas e o seu dinamismo para atender às peculiaridades de cada categoria.

Na contramão das propostas acima, encontram-se outros dois projetos em análise, apensados ao principal. O PL nº 6.363/05, ao contrário do que expõe em sua justificativa, gera insegurança e carrega alta potencialidade de judicialização de demandas, desestimulando a contratação de trabalhadores temporários. O contrato de trabalho temporário, regido pela Lei 6.019/74, exige que a contratação seja realizada por meio de empresa interposta, sendo cabível apenas para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal ou quando houver acréscimo extraordinário de serviço.

Assim, a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços são empregadores distintos, portanto, seus empregados pertencem a categorias diferentes, com direitos individuais, coletivos e benefícios próprios. Ao igualar os direitos do trabalhador temporário, contratado por empresa interposta, aos direitos do trabalhador efetivo (do tomador do serviço), a medida desconsidera a diferença de tais categorias e o real significado de isonomia.

Por sua vez, o PL 3.498/12, ao estender a participação nos lucros e resultados (PLR) aos trabalhadores temporários, desconsidera a natureza jurídica da contratação temporária. O contrato de trabalho temporário não se confunde com o contrato por prazo determinado. O trabalho temporário é regido por legislação específica e exige que a contratação seja realizada por meio de empresa interposta, pelo prazo de 3 meses. Não há vínculo entre o tomador do serviço e o trabalhador temporário, razão pela qual não se deve estabelecer uma obrigação legal de extensão da PLR do tomador aos trabalhadores temporários que exercem atividade em suas dependências em razão da própria natureza da contratação.

Ademais, a proposta conflita com o §2º do art. 3º da Lei 10.101/00 que proíbe "o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil".

Cabe referir, ainda, que não é de todo correta a alegação do autor do projeto de que o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais – CARF proferiu decisão no

sentido de que não é devido ao trabalhador temporário o pagamento de PLR por falta de previsão legal. A discussão naquele âmbito não foi pautada pela análise se é devida ou não a participação nos lucros aos temporários, mas sim se há obrigação de pagamento da referida parcela a todos os empregados, bem como se há incidência tributária e previdenciária no referido pagamento.

Na decisão do conselheiro relator, Elias Sampaio Freire, constou que "a jurisprudência administrativa tem sido no sentido de que não há exigência legal de pagamento do PLR a todos os empregados" e, ainda que houvesse essa obrigação, não há incidência de encargos trabalhistas ou previdenciários conforme disposto no art. 3º, da Lei 10.101/00.

Nesse sentido, diante de uma legislação rígida como a brasileira, proposituras dessa natureza, que oneram a mão de obra e elevam o custo do trabalho, devem ser rechaçadas, visto que servem apenas para desestimular a contratação de temporários, fomentando a informalidade.

A legislação trabalhista e o princípio da proteção do trabalhador devem ser instrumentos para proteção do emprego e não para obstaculizar a geração de postos de trabalho e o desenvolvimento econômico.

Portanto, entendemos que os Projetos de Lei nº 4132/12, nº 3436/12 e nº 3785/12 são propostas que valorizam o emprego e representam passos importantes na modernização das normas trabalhistas, conferindo maior segurança jurídica e incentivando o investimento empresarial e a criação de postos de trabalho.

Ante o exposto, votamos pela aprovação do PL nº 4132, de 2012 (principal), do PL nº 3436, de 2012 e do PL 3785, de 2012, ambos apensados, na forma de substitutivo anexo, e pela rejeição do PL nº 6363, de 2005 e do PL nº 3498, de 2012.

Sala da Comissão, em de de 2016.

Deputado Silvio Costa
Relator

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E DE SERVIÇO PÚBLICO

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 4.132, DE 2012

Altera a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora ou cliente quanto às obrigações trabalhistas e permitir o trabalho temporário no âmbito rural e criar o contrato de trabalho intermitente

Autor: Senado Federal (PLS nº 92/2006)

Relator: Deputado Silvio Costa

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º A ementa da Lei 6.019, de janeiro de 1974, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e Rurais, e dá outras Providências.”

Art. 2º Os artigos 4º, 10º e 12º da Lei 6.019, de janeiro de 1974, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º - Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica, urbana ou rural, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas ou de empregador rural, temporariamente, trabalhadores devidamente capacitados e identificados por elas remunerados e assistidos.

Art. 10º - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e

a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder a três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão de Obra.

Parágrafo Único: A duração do contrato de trabalho temporário, incluídas as prorrogações, não pode ultrapassar um período total de nove meses.

“Art.12.....
.....

e) adicional por trabalho noturno, respeitadas as diferenças destes entre os trabalhadores rurais e urbanos; (NR)

.....

§ 3º O inadimplemento das obrigações trabalhistas de que trata este artigo implica a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora ou cliente quanto àquelas obrigações.” (NR)

Art. 3º Com a edição da presente Lei fica instituído o contrato de trabalho intermitente.

Parágrafo único. O contrato de trabalho intermitente é aquele em que a prestação de serviços será descontínua, podendo compreender períodos determinados em dia ou hora, e alternar prestação de serviços e folgas, independentemente do tipo de atividade do empregado ou do empregador.

Art. 4º O trabalhador intermitente não poderá receber, pelo período trabalhado, tratamento econômico e normativo menos favorável do que aquele dispensado aos demais empregados no exercício da mesma função, ressalvada a proporcionalidade temporal do trabalho.

Paragrafo único. É devido ao trabalhador o pagamento de salário e remuneração pelas horas efetivamente trabalhadas, excluído o tempo de inatividade.

Art. 5º Durante o período de inatividade, o trabalhador poderá ou não prestar serviços autônomos ou para outros empregadores, dependendo das condições previstas no seu contrato de trabalho.

§ 1º As férias, 13º salário e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente durante o período a que corresponder ou ao ano.

§ 2º Em caso de chamadas do empregador para a prestação de serviço em dias ou períodos não previamente contratados, é dever seu fazer a convocação prévia ao empregado com antecedência de 5 (cinco) dias úteis, e, na impossibilidade de atendimento por parte do trabalhador, este terá a obrigação de comunicar imediatamente ao empregador.

Art. 6º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2016.

Deputado Silvio Costa
Relator