

COMISSÃO DE REFORMA TRABALHISTA

PROJETO DE LEI Nº 6787, DE 2016

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.

EMENDA MODIFICATIVA Nº DE 2017

Modifique-se o do PL 6.787/2016 para constar o seguinte:

“Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços..

§ 1º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço ou cliente, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 do Decreto-Lei nº

5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.” (NR) .

“Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até cento e vinte dias.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, por até três meses desde que a prorrogação:

- I- seja efetuada no mesmo contrato;
- II- não exceda o período inicialmente estipulado e
- III- atenda à necessidade transitória de substituição de pessoal.”

“O art. 19 da Lei nº 6.019/1974, constante do art. 2º do PL nº 6787, de 2016, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 19 (...)

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde **solidariamente** pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.”

JUSTIFICAÇÃO

A alteração na lei 6.019/1974 objetiva permitir que empregadores possam aumentar o número de postos de trabalho temporário em suas empresa. Não é outra razão senão substituir trabalhadores efetivos por trabalhadores temporários, com direitos trabalhistas reduzidos. Para tanto, são observados alguns problemas na redação proposta:

a) Transferência dos riscos da atividade econômica: a ocorrência da alteração sazonal faz parte do risco do negócio e admiti-la como justificativa para a contratação de trabalhador temporário é transferir o ônus do empreendimento para o trabalhador, tendo em vista que se trata de contrato de trabalho que prevê patamar de proteção inferior ao contrato por prazo indeterminado. Além disso, haverá dificuldade em se conceituar sazonalidade para a caracterização do contrato temporário, o que irá gerar insegurança jurídica.

b) Alteração do prazo de 90 dias para 120 dias : aparentemente, o projeto pretende alterar apenas 30 dias a mais no prazo do contrato de trabalho temporário. No entanto, esse prazo de 4 meses pode ser renovado por mais 4 meses, o que permitiria um contrato de trabalho de 8 meses (dois terços de um ano), o que é extremamente prejudicial aos trabalhadores efetivos da empresa, uma vez que a opção dos empregadores será por esse tipo de empregado, em razão dos custos. Essa situação é uma das mais graves por precarizar as relações de trabalho no Brasil. Isso porque, para economizar, os empresários vão preferir contratar apenas trabalhadores temporários no momento em que a produção subir. Cada setor econômico tem seus períodos de pico da produção, mas que não duram o ano todo. Neste momento, o empresariado vai recorrer aos temporários. No restante do ano, o emprego vai escassear, mantendo apenas uma base da mão de obra.

Por fim, convém ressaltar que a responsabilidade, em casos de contrato de trabalho temporário, deve ter caráter solidário, ou seja, tanto a empresa tomadora quanto a empresa que fornece a mão de obra temporária, devem ser responsáveis pela fiscalização e garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Trata-se de uma proteção mínima aos trabalhadores terceirizados dessas empresas, em caso de “calote” por parte dos sócios da empresa prestadora de serviços. Infelizmente é uma situação muito comum nesse segmento.

Sala das Sessões,

Deputada Jô Moraes
PCdoB/MG