



Câmara dos Deputados
Eli CORRÊA Filho
Deputado

Câmara dos Deputados

Gabinete do Deputado Federal Eli Correa Filho – DEM/SP

COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 CONSOLIDAÇÃODAS LEIS DO 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" PL 6787/16.

PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

EMENDA AO PROJETO Nº _____

(Do Sr. Deputado ELI CORRÊA FILHO)

O art. 2º do Projeto de Lei nº 6787, de 2016, passa a ter a seguinte redação:

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

Artigo 2º - Trabalho Temporário é aquele prestado por pessoa física para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços de uma empresa.

§ 1º Compreende-se como acréscimo extraordinário de serviços o aumento excepcional da atividade da empresa ou de setor dela, provocado por um fato determinado.

§ 2º Consideram-se também, acréscimo extraordinário de serviços as demandas intermitentes, periódicas ou sazonais, entendidas como aquelas que, embora previsíveis, representam um aumento expressivo e significativo na atividade da empresa ou de setor dela, para atender a um evento episódico, no decorrer de determinado período.

§ 3º Poderá ser dispensada a necessidade de configuração de umas das hipóteses legais de contratação de trabalho temporário nos seguintes casos:

I - contratação de jovens entre dezoito e vinte e cinco anos de idade, que se encontrem à procura de inserção no mercado de trabalho;

II - contratação de trabalhadores acima dos cinquenta anos que estejam desempregados ou aposentados;

III - contratação de trabalhadores desempregados há pelo menos três meses e que se encontrem à procura de inserção no mercado de trabalho.

§ 4º As empresas utilizadoras poderão contratar trabalhadores temporários na modalidade dos incisos do § 3º até o limite de 25% de seu quadro de funcionários permanentes.

§ 5º As empresas utilizadoras que violarem o limite estabelecido no §4º serão multadas em cinco vezes o valor da somatória dos salários dos empregados excedentes contratados pela modalidade do § 3º.”

“Artigo 10 – O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo trabalhador poderá ter duração de até seis meses, podendo ser prorrogado mediante autorização conferida pelo Ministério do Trabalho.

§ 1º O contrato de trabalho temporário tem termo incerto, que se verifica com o fim do motivo justificador da contratação.

§ 2º O contrato de trabalho poderá ser prorrogado por mais até três meses além do prazo estabelecido no caput, desde que mantidas as condições que o ensejaram.

§ 3º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo total do afastamento do empregado, mesmo que superior ao prazo estabelecido no caput, limitado à data em que cessar o afastamento ou sobrevier concessão de aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§ 4º Não se aplicam ao contrato de trabalho as disposições do artigo 443 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§ 5º O trabalhador temporário só poderá ser contratado pela mesma empresa utilizadora para novo contrato de trabalho temporário após noventa dias do término do contrato anterior.

§ 6º O prazo estabelecido no parágrafo anterior não se aplica quando a contratação do trabalhador temporário for para atender hipótese legal diferente da primeira contratação ou, no caso da mesma hipótese legal tenha sido gerada por motivo diferente da primeira contratação.”

“Art. 11. O contrato de trabalho temporário deverá ser obrigatoriamente escrito, devendo constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

§ 1º Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva que proíba a contratação do trabalhador pela empresa utilizadora ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

§ 2º A ausência de contrato escrito consiste em irregularidade administrativa, passível de multa de até vinte por cento do valor previsto para o contrato, cuja base de cálculo será exclusivamente o valor do salário básico contratado.”

“Artigo 12 – Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) Remuneração equivalente a percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa utilizadora, calculada a base horária, garantida em qualquer hipótese à percepção do salário mínimo;

b) Jornada de 44 horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) ressalvados os casos previstos em Lei;

c) Férias proporcionais;

d) Descanso semanal remunerado;

e) Adicional por trabalho noturno, na hipótese de sua ocorrência;

f) Depósito mensal do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, nos termos dos artigos 15, caput e 20, inciso IX, da Lei nº 8.036/90 e artigos 3º, caput, e 35, inciso IX, do Decreto nº 99.684/90;

g) Seguro contra acidente do trabalho;

h) Proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social;

i) 13º proporcional;

§ 1º Registrar-se-á o contrato de trabalho temporário na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador, no campo de anotações gerais, para fins previdenciários.”

“Artigo 18-A – É permitida a contratação temporária em regime de tempo parcial previsto no art. 58-A caput e § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.”

“Art. 19. Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de trabalho temporário, os trabalhadores temporários e as empresas utilizadoras.

Parágrafo único. A empresa utilizadora, responde solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.”

Justificativa

O trabalho temporário surgiu como uma necessidade do desenvolvimento econômico. No Brasil, teve como escopo suprir momentaneamente uma necessidade de substituição de pessoal regular e permanente, ou de acréscimo extraordinário de serviço da empresa especialmente na indústria automobilística.

Com a edição da Lei nº 6.019/74, procurou-se evitar que as conquistas econômicas e sociais dos trabalhadores, asseguradas em lei, fossem suprimidas. Desde sua regulamentação em 1974, até hoje, o número de pessoas em Trabalho Temporário no Brasil vem aumentando consideravelmente.

Após 40 anos de existência da Lei nº 6.019/74, ficou mais que comprovado que o trabalho temporário não concorre com o emprego efetivo. Ao contrário, serve para vitalizar a economia e melhorar a renda individual dos que não podem ou ainda não conseguem se abrigar em um trabalho permanente.

O Brasil está hoje entre os maiores contratantes de Trabalho Temporário no mundo, responsável pela contratação de uma média de 12,3 milhões de pessoas ao ano, de acordo com os dados da Confederação Internacional das Agências de Emprego Privadas (CIETT), entidade que reúne mais de 50 países no mundo.

O trabalho temporário representa um importante segmento da economia cuja massa salarial paga até outubro ano de 2016, conforme dados da Caixa Econômica Federal, foi de aproximadamente 2 bilhões de reais; recolhimento de aproximadamente 160 milhões de reais em FGTS; aproximadamente 400 milhões de reais recolhidos aos cofres do INSS (só da contribuição patronal básica 20%), sem contar as demais contribuições como o Salário Educação e o Seguro Acidente de Trabalho (SAT).

Além disso, o trabalho temporário é um importante instrumento de gestão de pessoas posto à disposição das empresas, e tem se constituído num verdadeiro instrumento de avanço e flexibilidade, sem que esta flexibilização consista em precarização de direitos trabalhistas.

O regime de trabalho temporário instituído pela Lei nº 6.019/74, atende às necessidades das empresas de fazer face aos problemas ocorrentes nos períodos críticos de acúmulo de trabalho e, bem assim nos períodos de absenteísmo do pessoal próprio, sem decréscimo de produção; se posiciona como alternativa mais viável para atender a demanda de flexibilidade e de rápida mobilização dos recursos humanos nas organizações, dentro do quadro atual de elevados índices de desemprego no mundo.

Os contratos temporários servem como porta de entrada nas empresas, fazendo com que os trabalhadores agreguem novos valores, éticos e profissionais, aumentando sua rede de relacionamento e adquirindo novos conhecimentos, habilidades e atitudes. O

Trabalho Temporário funciona como porta de entrada nas empresas e constitui uma forma de trabalho flexível para as pessoas que, com responsabilidades familiares e escolares, não podem ou não querem se dedicar ao trabalho permanente. Desempenha também um papel interessante na formação dos atuais trabalhadores, pois permite que tenham mais experiência em curto espaço de tempo e mais possibilidades de encontrar um posto de trabalho que melhor se adapte às suas qualificações e capacidades.

Diante do atual contexto econômico, que evidencia o aumento do nível de desemprego, é inegável a importância que esse tipo de contrato a termo adquire, uma vez que permite o trabalho nas categorias mais diversas, algumas delas marginalizadas pela estrutura do atual mercado de trabalho.

O Trabalho Temporário, portanto, não é hipótese de terceirização porque ele não presta serviço a uma empresa, mas se trata de intermediação de mão de obra. O trabalhador temporário, segundo a lei infraconstitucional, faz jus apenas a um rol de direitos trabalhistas previstos na Lei 6019/74.

Inspirada na lei francesa, a Lei nº 6.019/74 é considerado uma norma quase perfeita. Após 40 anos de sua edição, a legislação hoje clama por pequenas alterações para atender melhor as práticas do mercado, bem como adequá-la às necessidades da economia brasileira.

Atualmente o Ministério do Trabalho impõe rígido regime de fiscalização e controle das Agências de Trabalho Temporário, dado ao seu importante papel de representante do MTb, garantidora dos direitos do trabalhador temporário e a única fonte de informações do mercado de trabalho, quanto ao motivos de contratação temporária.

A Organização Internacional do Trabalho reconhece, através da Convenção 181, o papel das agências de emprego privadas no bom funcionamento do mercado de trabalho e protegendo os trabalhadores contra os abusos. Para a OIT não existe a hipótese de contratação direta de trabalhadores temporários.

Por isso, busca-se através desta emenda, após incessantes debates com os atores sociais do trabalho temporário, ampliar o número de vagas de trabalho temporário disponíveis para jovens que se encontrem à procura de inserção no mercado de trabalho (primeiro emprego), cada vez mais exigente quanto à qualificação, sem obrigação de comprovar a existência de acréscimo extraordinário de serviços ou de uma necessidade de substituição de pessoal.

Além disso, propõe a presente emenda, nos mesmos moldes acima, que seja permitida a contratação de trabalhadores acima de cinquenta anos, que necessitam de uma complementação de renda, num momento da vida que os gastos com saúde são cada vez maiores.

Ainda dentro deste espírito, fica permitida também a contratação de trabalhadores desempregados há três meses ou mais, proporcionando uma oportunidade de

recolocação no mercado de trabalho e, do ponto de vista da Administração Pública, poderá proporcionar economia com o seguro-desemprego num momento em que o número de trabalhadores desocupados bate à casa de 11 (onze) milhões.

Cumpra ainda destacar que, estas novas possibilidades de contratação temporária está limitada a 25% (vinte e cinco por cento) do quadro efetivo da empresa utilizadora, estabelecendo-se multa no caso de abuso nas contratações, evitando-se que a empresa substitua seus quadros por temporários.

Por fim, procurou-se: atualizar o conceito de acréscimo extraordinário, que vinha gerando divergência de interpretações do Ministério do Trabalho e do Poder Judiciário, bem como os direitos do trabalhador temporário de acordo com a Constituição de 1988; ampliar o prazo de contratação para até seis meses, atendendo antiga reivindicação das empresas utilizadoras de trabalho temporário e adaptando às necessidades do mercado; esclarecer quais as hipóteses legais em que o trabalhador temporário pode ser contratado novamente para prestar seus serviços à mesma empresa utilizadora; e, estender ao regime de trabalho temporário a possibilidade contratação a tempo parcial prevista no artigo 58-A, caput e § 1º, da CLT.

Sala da Comissão , em _____ de _____ de 2017.

Eli Corrêa Filho
Deputado Federal