

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 248, DE 2003

“Dispõe sobre o trabalho temporário, de jornada reduzida e dá outras providências.”

Autor: Deputado PAES LANDIM

Relator: Deputado SANDRO MABEL

I - RELATÓRIO

O projeto de lei submetido à nossa análise dispõe sobre o contrato temporário de trabalho e a jornada de trabalho.

Autoriza a administração direta e indireta, bem como pessoas físicas e jurídicas, a contratar empregados e servidores temporariamente ou por prazo determinado.

Define o contrato temporário como o contratado por um período de 12 meses, prorrogável por igual período. Caso o contrato continue após esse período, passa a ser considerado por prazo indeterminado. Há, outrossim, necessidade de qualificar expressamente o contrato como temporário.

Caso haja rescisão contratual anterior ao prazo estipulado, será concedido o tratamento igual à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

O art. 4º do PL determina a aplicação do “que for mencionado em lei como contrato por prazo determinado”.

É definida a jornada reduzida de trabalho como a que tenha duração semanal inferior à prevista na Constituição Federal. São consideradas horas extraordinárias as que ultrapassem a jornada contratual.

O projeto determina que os primeiros trinta dias de qualquer contrato de trabalho sejam considerados período de experiência. Também autoriza a compensação do trabalho extraordinário em até quinze dias, salvo se outro prazo for fixado em acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou ainda, sentença normativa.

Autoriza, ainda, que empregado e empregador estabeleçam, por escrito, intervalo e repouso semanal diferentes dos previstos em lei, desde que haja descanso mínimo de onze horas entre duas jornadas de trabalho e haja tempo suficiente para “refeições normais”.

Permite, outrossim, que o empregador não pague o adicional de insalubridade caso reduza a jornada de trabalho no mesmo percentual previsto para o acréscimo de salário.

Equipara os acordos celebrados entre empregado e empregador a sentença judicial, inclusive para efeito de execução judicial, desde que assistidos por sua entidade de classe e com a assinatura de advogados.

As entidades sindicais podem cobrar até 5% do valor do acordo para a manutenção do serviço.

Qualquer inadimplemento de obrigação por parte do empregador é convertido em indenização ao empregado, incidindo as contribuições previdenciárias e imposto de renda, devendo ser, nos termos do projeto, considerado o fato e o momento geradores os do efetivo pagamento.

Não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

A proposição altera vários conceitos e aspectos do Direito do Trabalho.

Em primeiro lugar, equipara o contrato temporário ao contrato por prazo determinado. O primeiro, regulamentado pela Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, define que o *“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”* (conforme art. 2º).

Além disso, é definida a empresa de trabalho temporário como *“a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos”* (art. 4º).

O contrato temporário é específico e não se confunde com o contrato por prazo determinado previsto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (arts. 445, 451, 452). A equiparação dos dois tipos de contrato, portanto, não pode prevalecer.

A regulamentação do contrato por prazo determinado, outrossim, não deve ser alterada nos termos propostos.

O prazo para a contratação por prazo determinado já é, no máximo, de dois anos. Dentro desse período pode haver uma prorrogação. Já há obrigatoriedade de o contrato ser escrito (não se aceita contrato de trabalho por prazo determinado verbal).

Não há, também, necessidade de definir o que é jornada reduzida de trabalho, tampouco o que configura jornada extraordinária.

A proposição obriga que os primeiros 30 dias de todos os contratos sejam considerados como contrato de experiência, reduzindo, portanto, o prazo, que hoje é de 90 dias, permitida uma prorrogação dentro desse período. Retira a liberdade contratual, pois, nos termos da legislação vigente, as partes podem ou não celebrar contrato de experiência. O período de experiência passa a ser obrigatório.

O projeto permite, ainda, a compensação de jornada dentro do prazo de 15 dias da realização de horas extraordinárias. Nos termos da legislação vigente, o prazo é de um ano.

É alterada a disposição sobre intervalos intrajornada e entre jornadas de trabalho, permitindo que empregado e empregador estabeleçam de forma diversa da prevista em lei. A matéria, no entanto, é de ordem pública, envolve a saúde do trabalhador. Algumas exceções já são permitidas desde que autorizadas e fiscalizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Outro aspecto alterado pelo projeto está relacionado aos adicionais de insalubridade e periculosidade que, nos termos propostos, podem deixar de ser pagos desde que seja reduzida a jornada. Entendemos que a redução de jornada não elimina o prejuízo à saúde do trabalhador causado pela exposição ao agente nocivo, tampouco diminui o risco de morte, fatores que justificam os adicionais de insalubridade e periculosidade, respectivamente.

Os acordos entre empregador e empregado passam a ter, conforme a proposição, a mesma validade de uma sentença judicial, desde que as partes estejam assistidas por suas entidades de classe, que podem cobrar taxa pelo serviço.

Ora, já estão previstas as Comissões de Conciliação Prévia e todo o procedimento a ser observado. Não é oportuno alterar esse aspecto da legislação trabalhista nos termos propostos.

Por fim, a previsão de que as obrigações devem ser convertidas em indenização com a incidência de contribuições previdenciárias e imposto de renda contraria o entendimento sobre os conceitos de verba de natureza salarial e de natureza indenizatória. Se é verba indenizatória não há incidência de contribuição previdenciária.

Devemos mencionar, ainda, que o trabalho temporário no serviço público, além de já estar regulamentado pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, deve ser de iniciativa privativa do Presidente da República.

Outrossim, as legislações municipal e estadual devem dispor sobre seus próprios servidores, ou se viola a autonomia administrativa

dos entes federados. Tais aspectos, além da juridicidade e técnica legislativa, devem ser analisados pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Qualquer alteração da legislação trabalhista, em especial dos conceitos adotados no Direito do Trabalho, deve ser analisada cuidadosamente.

Não encontramos justificativa para alterar a legislação nos termos propostos, que implicaria a revogação de vários dispositivos celetistas e pode gerar a insegurança jurídica para empregados e empregadores.

Somos, portanto, pela rejeição do PL nº 248, de 2003.

Sala da Comissão, em de de 2010.

Deputado SANDRO MABEL
Relator