

**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 - CONSOLIDAÇÃO DAS 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"**

**PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016**

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das 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.*

**Autor:** PODER EXECUTIVO

**Relator:** Deputado ROGERIO MARINHO

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprimam-se as alterações promovidas no *caput* dos artigos 2º e 12, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, ambos constantes do art. 2º do Projeto de Lei nº 6.787 de 2016.

**JUSTIFICAÇÃO**

O suprimimento do mercado de trabalho com a contratação de trabalhadores regidos pela Lei nº 6.019/74 contribui de forma marcante para a redução do desemprego.

De acordo com Convenção 181 da Organização Internacional do Trabalho, o segmento desempenha um papel importante para diminuição do desemprego nos países afetados por crises econômicas.

Além disso, o trabalho temporário é um importante instrumento de gestão de pessoas posto à disposição das empresas, e tem se constituído um

verdadeiro instrumento de avanço, diante de uma legislação trabalhista que há tempos reclama por alterações e modernizações, sem que esta flexibilização consista em precarização de direitos trabalhistas.

Ademais, nos aspectos trabalhistas propriamente ditos, com o objetivo superior de valorizar o trabalho temporário, sem prejuízo do empregado regular, são-lhes outorgadas justas garantias e direitos, com a indicação de medidas pertinentes; que sem prejudicar o trabalhador, asseguram situação de tranquilidade as empresas clientes.

Ou seja, as Agência Privadas de Emprego (empresas de trabalho temporário) atuam como garantidoras dos direitos do trabalhador temporário, bem como servem de reguladoras do segmento.

Havendo a possibilidade de contratação direta pela empresa tomadora, o trabalhador temporário se aproximará severamente do empregado com contrato por prazo determinado e certamente irá levar à precarização dos direitos do trabalhador temporário, o que se buscou evitar com a edição da Lei nº 6.019/74.

A Lei nº 6.019/74 foi editada justamente para evitar que necessidades prementes – de um e de outro lado - levem a exploração da mão-de-obra ou a inadaptação nas relações, com prejuízos recíprocos.

A liberação para contratação direta pelas empresas contratantes, em um segmento que está devidamente pacificado, é algo terrivelmente temerário, pois pode contribuir, e muito, para a diminuição da já combalida segurança do emprego formal.

Há ainda, o temor de que milhares de pequenas e médias empresas de trabalho temporário fechem as portas, porque a proposta permite a contratação direta de trabalhadores temporários pelas empresas contratantes, resultando em diminuição da arrecadação tributária, justamente em um momento em que o país mais precisa. Essa é uma causa que desperta a atenção de todos empresários ligados ao setor de serviços.

Outro ponto é o notório desmanche dos serviços de fiscalização do Ministério do Trabalho. Já insuficientes hoje, com os cortes de investimentos já aprovados pelo Congresso a fiscalização deverá ficar ainda mais precária.

Caso haja a referida mudança, está implicará em afronta a Lei 6.019/74, pois haverá a necessidade de manter o contrato até a data final, mesmo que a demanda que motivou a contratação se encerre, o que torna o contrato e trabalho temporário nulo.

Outro ponto que merece destaque, consiste na equiparação do contrato de trabalho temporário com o contrato por prazo determinado, tais institutos não podem ser equiparados, pois o trabalhador não é empregado da empresa

tomadora de serviço, enquanto o trabalhador contratado por prazo determinado é empregado.

Ora, duas modalidades de contrato são distintas entre si, e possuem o seus motivos justificadores em cada uma delas, para que cada uma das modalidades tenha exceção a regra do contrato por prazo indeterminado. Equiparar as duas modalidades é não só trazer mudanças a Lei 6.019/74 como causar dúvidas a interpretação da própria CLT.

O legislador pátrio ao dar redação as duas normas, quis garantir que os contratos por prazo indeterminado fossem regras, e que os contratos a termo fossem exceção.

No trabalho temporário, há necessidade temporária de demanda profissional, pois já há um empregado efetivo ocupante desta vaga de emprego, ao qual o trabalhador temporário irá auxiliar no caso de acréscimo extraordinário de serviços, ou suprir sua ausência temporária na hipótese de substituição de pessoal regular e permanente.

Já o contrato por prazo determinado, mantém uma necessidade permanente em relação ao serviço a ser prestado, o que motiva a contratação pelo prazo de até dois anos.

O emprego formal é a máquina de movimentação do país, e o trabalho temporário na forma aplicada atualmente pela lei 6.019/74 é a engrenagem. Contudo, as modificações trazidas pelo projeto de lei em comento, tendem a modificar essa relação de uma maneira desastrosa, justamente em um momento que há mais de 12 milhões de desempregados no País.

Sala das Sessões, em                      de                      de 2017.

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**