

**COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO
PROJETO DE LEI Nº 6787, 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.

EMENDA MODIFICATIVA Nº
(Da Deputada Gorete Pereira)

Dê-se nova redação ao art 2º do PL 6787/16 para modificar o art. 4º, o caput do art. 10 e seus §§ 1º e 3º, o § 2º do art.11, o caput do art. 12 e seu § 1º, o parágrafo único do art.19, e acrescentar o § 3º ao art. 2º, todos da Lei 6.019/74, da seguinte forma:

...

Art. 2º

§ 1º

§ 2º

§3º - O prazo máximo de duração do contrato de trabalho temporário a que alude o parágrafo anterior será acrescido de um mês, de forma a permitir a confirmação de retorno do trabalhador e sua readaptação na função, e também para que sejam tomadas as providências de rescisão de contrato de trabalho do trabalhador em contrato de trabalho temporário.

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

Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até 120 (cento e vinte dias), ressalvado o previsto no § 2º do artigo 2º desta Lei.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez por até igual período.

§ 2º

§ 3º Na hipótese de o prazo do contrato temporário estipulado, incluída a sua prorrogação, ser ultrapassado, o período excedente do contrato passará a vigorar sem determinação de prazo.

Art. 11.....

§ 1º

§2º - A ausência de contrato escrito consiste em irregularidade administrativa, passível de multa de até 10% (dez por cento) do valor previsto para o contrato, cuja base de cálculo será exclusivamente o valor do salário básico contratado.

Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos e deveres previstos no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, relativos aos contratados por prazo determinado da empresa com quem mantém vínculo de emprego.

§ 1º É garantida ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma função da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária.

§ 2º

Art. 19.....

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias, desde que tenha participado da relação processual e tais obrigações constem do título executivo judicial.

...

Justificação

Atualmente, o trabalho temporário somente é admitido por empresas urbanas, não sendo possível seu uso por empresas rurais, o que não mais se justifica, especialmente se levada em consideração a hipótese de contratação direta do empregado temporário para hipóteses de sazonalidade e acréscimo temporário de serviço. Dessa forma, a redação do art. 4º permite que também as empresas rurais possam se utilizar e serem contratadas para realizar trabalho temporário.

A possibilidade de contratação temporária para substituição de pessoal regular afastado em benefício previdenciário é benéfica. Isso porque atualmente os prazos (90 dias, prorrogáveis até alcançar o prazo máximo de 9 meses – Portaria 789/14), muitas vezes não cobrem todo o período de afastamento previdenciário.

O aperfeiçoamento sugerido é para que esse prazo não se encerre imediatamente com o retorno do trabalhador, sendo possível estender o contrato por um período em que possa ocorrer a readaptação do trabalhador substituído ao cargo (e durante o qual poderá trocar informações com o substituto), bem como para confirmação de seu retorno ao trabalho (haja vista que muitas vezes a Previdência considera o trabalhador afastado como apto ao retorno ao trabalho, mas, logo após seu retorno, necessita se afastar novamente), e também para que se tenha prazo hábil de realização dos procedimentos adequados de rescisão do contrato de trabalho temporário. Assim, sugere-se o acréscimo de um mês após o retorno do trabalhador afastado.

Trata-se de aperfeiçoamento necessário ao texto para ressaltar a hipótese do artigo 2º, §2º (afastamento previdenciário), de forma a não deixar margem de dúvida que o prazo de 120 dias pode ser superado naquele caso.

O contrato de trabalho temporário poderá ser considerado por prazo indeterminado apenas após o período excedente ao contrato. No entanto, limita-se esse tempo aos 120 dias a que se refere o caput, sem fazer as exceções necessárias às prorrogações ou ao tempo ampliado para substituição de trabalhador em afastamento previdenciário, o que é imprescindível para afastar eventual insegurança jurídica. Importante destacar que a ausência de contrato escrito é mera irregularidade administrativa, transponível pela força do princípio da primazia da realidade prevalente na seara trabalhista. Nesse sentido, 20% do valor previsto no contrato como multa para tal irregularidade afiguram-se excessivos, sendo suficiente o montante de 10% que aqui se propõe.

Sobre a alteração promovida pela proposta original na equiparação do trabalhador temporário ao trabalhador por prazo determinado em termos de direito, é importante que também se inclua a equiparação dos deveres vinculados a seu efetivo empregador.

Destaque-se que “função” é o trabalho exercido dentro da empresa, de maneira que tecnicamente é um termo mais adequado do que “categoria”, utilizado pela proposta original, que remete à categoria profissional da empresa, sem necessariamente identificar o trabalho efetivo do temporário. Vale destacar que o trabalhador temporário substitui outro empregado em uma função específica, de forma que o vínculo deve ser com esta função e não com a categoria, razão pela qual sugere-se o aperfeiçoamento.

A responsabilidade subsidiária é a mais adequada neste caso. Não obstante, ela somente se justifica se tiver sido garantida a devida segurança jurídica às partes, resguardando-se o direito de participação em eventual relação processual de cobrança de débitos, conforme previsto, inclusive, na Súmula 331, IV, do TST.

Sala da Comissão, de março de 2017.

Gorete Pereira
Deputada Federal