



REFORMA TRABALHISTA



Zilmara Alencar

Consultoria Jurídica

PL 6787/2016

- De autoria 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**.

Instalada comissão que vai analisar a reforma trabalhista

- A comissão inicia os trabalhos na próxima terça-feira (14), quando será proposto cronograma para ouvir centrais sindicais, associações e trabalhadores, entre outros.
- A reforma encaminhada pelo governo (PL [6787/16](#)) prevê a validade do negociado sobre o legislado em relação a alguns pontos, como parcelamento de férias, participação nos lucros da empresa e cumprimento da jornada limitada a 220 horas.
- Rogério Marinho estima que o relatório seja votado na comissão até julho. De acordo com o Regimento Interno da Câmara, o relator tem dez sessões de Plenário para apresentar seu parecer. A decisão do colegiado sobre a matéria é conclusiva, exceto se houver recurso para apreciação em Plenário.
- **09/02/2017 - 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" (PL678716)**
Designado Relator, Dep. Rogério Marinho (PSDB-RN)

PL 6787/2016

□ Alterações propostas no PL:

1. Valor da multa por empregado não registrado;
2. Contrato de trabalho em regime de tempo parcial;
3. Representante dos Trabalhadores no Local de Trabalho;
4. Prevalência do negociado sobre o legislado (quando dispuser de treze assuntos específicos); e
5. Contrato de trabalho temporário.

Valor da multa por empregado não registrado

▪ Valor da multa por empregado não registrado

CLT	PL 6787/2016
<p>Art. 47 - A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 e seu parágrafo único, incorrerá na <u>multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional</u>, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.</p>	<p>Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 ficará sujeito a <u>multa no valor de R\$ 6.000,00</u> (seis mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.</p>
<p>Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional, dobrada na reincidência.</p>	<p>§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput, o valor final da <u>multa aplicada será de R\$ 1.000,00 (mil reais)</u> por empregado não registrado, quando se tratar de <u>microempresa ou empresa de pequeno porte.</u></p>

▪ Valor da multa por empregado não registrado

CLT	PL 6787/2016
–	§ 2º A infração de que trata o caput constitui exceção à dupla visita.
–	Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado prejudicado.

▪ Valor da multa por empregado não registrado

CLT	PL 6787/2016
Art. 634 - Na falta de disposição especial, a imposição das multas incumbe às autoridades regionais competentes em matéria de trabalho, na forma estabelecida por este Título.	Art. 634 [...]
Parágrafo único - A aplicação da multa não eximirá o infrator da responsabilidade em que incorrer por infração das leis penais.	§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo.”

▪ Valor da multa por empregado não registrado

❖ CLT:

- Prevê o art. 41, caput e parágrafo único da CLT que em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, constando informações referente a qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador; e
- Atualmente, as empresas que não registram seus trabalhadores fica sujeita a multa no valor de R\$402,00 por empregado não registrado.

▪ Valor da multa por empregado não registrado

❖ PL 6787/2016:

- ❑ Multa no valor de R\$6.000,00 por empregado não registrado;
- ❑ No caso de microempresa ou empresa de pequeno porte o valor da multa será de R\$1.000,00;
- ❑ A infração pelo não registro dos trabalhadores será aplicada sem necessidade de observar o critério da dupla visita, que consiste na fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho, nos casos dispostos no art. 18, do Decreto n. 55.841/65; e
- ❑ Os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41, quando não informado pelo empregador acarretará o pagamento da multa no valor de R\$1.000,00.

▪ Valor da multa por empregado não registrado

❖ MP 765/2016:

- As multas arrecadadas servirão de base de cálculo para o pagamento do bônus de eficiência e produtividade aos Auditores Fiscais do Trabalho, instituído pela MP n. 765, de 29 de dezembro 2016; e
- A Comissão da OAB recomendou o ajuizamento de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) contra este bônus. O parecer elaborado pela Comissão será votado em fevereiro pelo pleno da Ordem.

Contrato de trabalho em regime de tempo parcial

▪ Contrato de trabalho em regime de tempo parcial

CLT	PL 6787/2016
Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais .	Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais , sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais , com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.
§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.	[...]

▪ Contrato de trabalho em regime de tempo parcial

CLT	PL 6787/2016
§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.	[...]
—	§ 3º As <u>horas suplementares</u> à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de cinquenta por cento sobre o salário-hora normal.

▪ Contrato de trabalho em regime de tempo parcial

CLT	PL 6787/2016
—	§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as <u>horas suplementares</u> a este quantitativo serão consideradas horas-extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.
—	§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser <u>compensadas</u> diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

▪ Contrato de trabalho em regime de tempo parcial

CLT	PL 6787/2016
—	§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em <u>abono pecuniário</u> .
—	§ 7º As <u>férias</u> do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130.
Art. 59. [...] § 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.	

▪ Contrato de trabalho em regime de tempo parcial

❖ CLT:

- Atualmente, o trabalho em regime de tempo parcial é aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais;
- É vedada a realização de horas extras pelos empregados sob regime parcial;
- O abono pecuniário (conversão em dinheiro de 1/3 dos dias de férias) não se aplica aos empregados contratados sob o regime parcial de trabalho;

▪ Contrato de trabalho em regime de tempo parcial

❖ PL 6787/2016:

- ❑ A proposta apresentada no PL prevê o aumento do trabalho em regime parcial para 30 (trinta) horas, vedada a prestação de horas extra, ou de 26 (vinte e seis) horas semanais, podendo haver a prestação de 6 (seis) horas extras por semana, podendo a jornada chegar a 32 (trinta e dois) horas semanais;
- ❑ As horas extras serão pagas com acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal;
- ❑ Há a possibilidade de compensação das horas extras trabalhadas;
- ❑ O empregado terá direito ao abono pecuniário;

▪ **Contrato de trabalho em regime de tempo parcial**

- De acordo com Nota Técnica, expedida pelo MPT, haverá demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores em regime parcial, tendo em vista que a fronteira entre tempo integral e termo parcial é muito reduzida;

Contrato de trabalho em regime de tempo parcial

□ Nota Técnica n^o 02/2017 – MPT

- ❖ “[...] o projeto afasta-se completamente de qualquer propósito de favorecer a criação de novos empregos e postos de trabalho. Ao invés disso, haverá demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores em regime parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios (como a duração das férias)”.

Representação dos trabalhadores no local de trabalho

▪ Representação dos trabalhadores no local de trabalho

CF/88	PL 6787/2016
<p>Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.</p>	<p>Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:</p>
	<p>I - <u>um representante dos empregados</u> poderá ser escolhido quando a empresa possuir <u>mais de duzentos empregados</u>, conforme disposto no art. 11 da Constituição;</p>

▪ Representação dos trabalhadores no local de trabalho

PL 6787/2016

II - a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria; e

III - o **mandato terá duração de dois anos**, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato.

▪ Representação dos trabalhadores no local de trabalho

PL 6787/2016

§ 1º O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes **prerrogativas** e competências:

I - a garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho; e

II- o **dever** de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias.

§ 2º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão conter cláusulas para **ampliar o número de representantes de empregados** previsto no caput até o limite de cinco representantes de empregados por estabelecimento

▪ Representação dos trabalhadores no local de trabalho

Art. 513. CLT - São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; e
- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

▪ Representação dos trabalhadores no local de trabalho

Art. 514. CLT - São deveres dos sindicatos:

- a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;
- b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho.
- d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe.

▪ Representação dos trabalhadores no local de trabalho

❖ CF/88:

- ❑ A Constituição em seu art. 11 prevê a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados;

▪

❖ PL 6787/2016:

- ❑ O projeto prevê a regulamentação do art. 11, da CF;
- ❑ Os instrumentos coletivos poderão ampliar o número de representantes até o limite de 5 (cinco) por empresa;
- ❑ O representante terá a prerrogativa de participar na mesa de negociação do acordo coletivo e o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias;

▪ Representação dos trabalhadores no local de trabalho

□ Nota Técnica n º 02/2017 – MPT

- ❖ “[...] a proposta apresentada é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução”.
- ❖ “Da leitura da proposta apresentada no PL 6.787/2016, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho é assegurado. Há previsão apenas do direito de participação nas negociações coletivas, cuja atribuição para celebração é da entidade sindical, e do dever de atuar na conciliação dos conflitos trabalhistas, com enfoque no pagamento de salários e verbas rescisórias”.

Prevalência do negociado sobre o legislado

▪ Prevalência do negociado sobre o legislado

❖ CF/88:

▪ A Constituição prevê em seu art. 7º, incisos VI e XIII, a irredutibilidade do salário, e a redução da jornada de trabalho, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

❖ PL 6787/2016:

▪ O PL prevê que as normas coletivas terão força de lei quando dispuser sobre: parcelamento das férias; jornada de trabalho; horas *in itinere*; intervalo intrajornada de no mínimo 30 minutos; ultratividade dos instrumentos coletivos; plano de cargos e salários; adesão ao PSE – Programa de Seguro-Emprego; regulamento empresarial; banco de horas; trabalho remoto; remuneração por produtividade; registro de jornada de trabalho; participação nos lucros e resultados (PLR);

▪ Prevalência do negociado sobre o legislado

Parcelamento das férias	
CLT	PL 6787/2016
	Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:
Art. 134 [...] § 1º - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.	I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes , com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho;

▪ Prevalência do negociado sobre o legislado

Jornada de trabalho	
CF	PL 6787/2016
	Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; .	II - pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais ;

▪ Prevalência do negociado sobre o legislado

Participação e Resultados da Empresa - PLR

Lei 10.101/2000

Art. 3º. [...] § 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em **mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil** e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil.

PL 6787/2016

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:

III - participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, **não inferiores a duas parcelas;**

▪ Prevalência do negociado sobre o legislado

Horas <i>in itinere</i>	
CLT	PL 6787/2016
	Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:
Art. 58. [...] § 2º. O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.	IV - horas <i>in itinere</i> ;

▪ Prevalência do negociado sobre o legislado

- Recentemente, o Supremo Tribunal Federal, no Recurso Extraordinário n. 895.759, reformou decisão do Tribunal Superior do Trabalho, tendo por objeto as horas extras e horas *in itinere*.
- A USINA CENTRAL OLHO DAGUA S/A, autora do recurso, alegava que firmou acordo, aprovado pelo sindicato, no qual trocou as horas extras por outros benefícios. O STF considerou legal o trato entre as partes e ressaltou que as outras coisas oferecidas compensam a perda das horas extras.

▪ Prevalência do negociado sobre o legislado

Intervalo Intra jornada

CLT

PL 6787/2016

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no **mínimo, de 1 (uma) hora** e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:

V - intervalo intra jornada, respeitado o limite mínimo de **trinta minutos**;

▪ Prevalência do negociado sobre o legislado

Ultratividade da norma coletiva

	Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:
Súmula nº 277 do TST - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.	VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;

▪ Prevalência do negociado sobre o legislado

- Em 14/10/2016 o **STF** concedeu medida cautelar para **suspender todos os processos e efeitos de decisões no âmbito da Justiça do Trabalho que discutam a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas**, prevista na Súmula 277 do TST: “as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

▪ Prevalência do negociado sobre o legislado

Adesão ao Programa de Seguro-Emprego - PSE

MP N.º 761, DE 22 DE DEZEMBRO 2016

PL 6787/2016

Art. 1º O Programa de Proteção ao Emprego - PPE, instituído pela Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015, passa ser denominado Programa Seguro-Emprego - PSE, como política pública de emprego ativa.

Art. 2º Podem aderir ao PSE as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira que celebrarem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e de salário.

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:

VII - adesão ao Programa de Seguro-Emprego - PSE, de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

▪ Prevalência do negociado sobre o legislado

- ❑ O PL 6787/2016 estabelece que os instrumentos coletivos terão força de lei quando dispuserem sobre o PSE, na qual os empregados abrangidos por este programa, sofrerão decréscimo remuneratório e de carga horária laboral de até 30% (art. 5º *caput*), fazendo jus à compensação a ser custeada pelo Fundo de amparo ao Trabalhador – FAT.
- ❑ A compensação pecuniária equivale a 50% do valor da redução salarial, limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.

▪ Prevalência do negociado sobre o legislado

□ Nota Técnica n ° 02/2017 – MPT

- “Dado que o ordenamento brasileiro já prevê, incontroversamente, a prevalência do negociado sobre a lei sempre que a negociação significar a criação de novo benefício ou a ampliação de benefício já previsto em lei, conclui-se que o único propósito do PL 6.787/2016 é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial”.
- [...] mostra-se importante a previsão, em nosso ordenamento jurídico, de dispositivos repressores de quaisquer atos, condutas ou práticas que tenham por objetivo prejudicar de forma indevida os titulares de direitos sindicais no exercício da atividade sindical”.



▪ Prevalência do negociado sobre o legislado

□ Nota Técnica n ° 02/2017 – MPT (cont.)

- [...] mostra-se impossível discutir-se a prevalência do negociado sobre o legislado sem antes proceder à reforma da estrutura sindical brasileira, que apresenta gritantes e notórios problemas”.
- “ A forma pela qual se estrutura a organização sindical brasileira é prejudicial à efetiva representação de empregadores e trabalhadores. A impossibilidade da criação de mais de um sindicato que representa um mesmo grupo em uma dada base territorial cria obstáculos para que trabalhadores e empregadores tenham condições de construir entidade de maneira que entenderem mais convenientes”.
- “Uma das conseqüências negativas da permanência do imposto sindical é a perpetuação de um ambiente que estimula a fragmentação da representação sindical, sem qualquer benefício ao empregado ou ao empregador, fator que compromete a legitimidade das entidades”.



▪ Prevalência do negociado sobre o legislado

□ Nota Técnica n º 02/2017 – MPT (cont.)

- “ O aumento da jornada de trabalho acima dos parâmetros legais expõe o trabalhador a diversos riscos, com maior chance de sofrer acidente do trabalho, em razão da natural perda de atenção após um elevado lapso temporal desempenhando suas atividades profissionais”.

Contrato de trabalho temporário

▪ Contrato de trabalho temporário

LEI Nº 6.019/1974	PL 6787/2016
<p>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.</p>	<p>Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços.</p>
—	<p>§ 1º Configura-se como acréscimo extraordinário de serviços, entre outros, aquele motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços.</p>

▪ Contrato de trabalho temporário

LEI Nº 6.019/1974	PL 6787/2016
—	§ 2º 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.”

▪ Contrato de trabalho temporário

LEI Nº 6.019/1974

Art. 10 - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, **não poderá exceder de três meses**, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

PL 6787/2016

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 **podrá ser prorrogado uma vez**, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e não exceda o período inicialmente estipulado.

▪ Contrato de trabalho temporário

LEI Nº 6.019/1974	PL 6787/2016
—	§ 2º Encerrado o contrato de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços ou cliente a celebração de novo contrato de trabalho temporário com o mesmo trabalhador, seja de maneira direta, seja por meio de empresa de trabalho temporário, pelo período de cento e vinte dias ou pelo prazo estipulado no contrato, se inferior a cento e vinte dias
—	§ 3º Na hipótese de o prazo do contrato temporário estipulado no caput ser ultrapassado, o período excedente do contrato passará a vigorar sem determinação de prazo.”

▪ Contrato de trabalho temporário

LEI Nº 6.019/1974

Art. 11 - O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente **será, obrigatoriamente, escrito** e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

PL 6787/2016

Art. 11. O contrato de trabalho temporário **deverá ser obrigatoriamente redigido por escrito e devidamente registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social**, nos termos do art. 41 da CLT.

▪ Contrato de trabalho temporário

□ Nota Técnica n.º 02/2017 – MPT

- “A ocorrência da alteração sazonal faz parte do risco do negócio 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 determinado. Além disso, haverá dificuldade em se conceituar sazonalidade para a caracterização do contrato temporário, o que irá gerar insegurança jurídica”.

Pontos sugeridos...

- ❑ Rotatividade – Art 239 § 4º CF/88;
- ❑ Proteção contra automação – Art 7º, CF /88;
- ❑ Regulamentação de Práticas Antissindicais;
- ❑ Fim do Acordo Comum – Poder Normativo;
- ❑ Contribuição assistencial – Negociado X Legislado ??;
- ❑ Assistência Sindical no ato da contratação;
- ❑ Acesso à informação (RAIS/CAGED/E-Social); e
- ❑ Participação sindical no exercício da Atuação Fiscalizatória.

OBRIGADA



consultoria@zilmaraalencar.com.br



www.zilmaraalencar.com.br



61 98198-7910



61 3033-8835