

**Textos completos e comentados
dos Projetos de Lei e
da Lei da Terceirização que
compõem a Reforma Trabalhista
proposta pelo governo Temer**

**Guia Prático
Entenda a
Reforma
Trabalhista
e a Terceirização**

Entenda a Reforma Trabalhista e a Terceirização - Guia Prático

O Guia Prático – Entenda a Reforma Trabalhista e a Terceirização tem a pretensão de ser uma referência para todos aqueles que desejam estudar e entender o tema. Por isso reúne o conteúdo, na íntegra, de todos os projetos de lei e a Lei da Terceirização (já aprovada e sancionada por Michel Temer):

- *PL 6787/16 – Câmara dos Deputados – Autoria do Executivo*
- *PLS 218/16 – Senado – Autoria do senador Armando Monteiro*
- *PLS 411/16 – Senado – Autoria do senador Deca*
- *Lei da Terceirização (Lei Ordinária 13.429/17) – Aprovada a partir do PL 4302/98 de autoria do Executivo (governo Fernando Henrique Cardoso). Sancionado por Michel Temer e em vigor desde 31/03/2017*

Além de disponibilizar todo o conteúdo que está tramitando no Congresso Nacional (Câmara dos Deputados e Senado Federal), comparamos os textos da reforma com a legislação em vigor, que inclui a Constituição Federal e a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Para facilitar ainda mais o entendimento, grifamos os pontos principais dos textos, as mudanças feitas e ressaltamos, em outro quadro, o significado de cada uma delas.

Por fim, o material foi confeccionado em um formato compacto, que cabe no bolso, exatamente para que possa ser levado para debates, conversas e consultas frequentes.

Esperamos que este material seja uma referência para estudo e conscientização sobre a reforma trabalhista e todos os direitos que estão sendo perdidos em um espaço de tempo tão curto.

Quem quiser pedir o material para bibliotecas, escolas, movimentos sociais, sindicatos, associações de bairros e empresas pode entrar em contato com Sindados-MG curtindo nossa página no Facebook (este passo é importante para termos controle sobre o envio de mensagens) e comentando em posts sobre o tema.

Nossa página é:

www.facebook.com/sindadosmg

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA
PL 6787/16 – Câmara dos Deputados – Autoria do Executivo

CLT – Decreto-Lei 5452
Constituição Federal

PL 6787/16

O que significa

Institui a prevalência do negociado sobre o legislado. Isto é, torna a CLT inútil, já que os acordos entre patrão e empregados terão mais valor que o que estiver na Lei, podendo, inclusive, retirar direitos.

Como é

Art. 47. A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do art.41 e seu parágrafo único, incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

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.

O que pode mudar

Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput, o valor final da multa aplicada será de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o caput constitui exceção à dupla visita.” (NR)

“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.

O que significa

Este primeiro artigo modifica apenas os valores da multa a serem aplicadas a empresas que mantiverem empregados sem registro.

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

Como é

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas 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.

O que pode mudar

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.

§ 3º As horas suplementares à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de cinquenta por cento sobre o salário-hora normal.

§ 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 horas suplementares 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 compensadas 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.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito **em abono pecuniário**.

§ 7º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130.” (NR)

O que significa

Regime parcial de trabalho passa de 25 horas para 30 horas.

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

Como é

Constituição Federal (único artigo da CF modificado neste PL)

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.

O que pode mudar

Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

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.

§ 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,

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

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. (NR)

O que significa

Regulamenta a representação dos trabalhadores no local de trabalho em empresas com mais de 200 empregados.

Este artigo garante a presença do representante na mesa de negociação do Acordo Coletivo de Trabalho. Com isso, a reforma dá poder para que as empresas possam tentar cooptar trabalhadores para defender os interesses do patrão na mesa de negociação.

É uma tentativa clara de enfraquecimento da representação e poder dos sindicatos, que têm a prerrogativa de negociar os acordos.

Os sindicatos, em geral, são mais independentes e podem melhor negociar salários e benefícios para empregados. Um trabalhador dentro da empresa sofrerá uma pressão muito grande do empregador.

Como é

Artigo novo.

Não existe na CLT.

O que pode mudar

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

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;

II - pacto quanto à de cumprimento

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais;

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;

IV - horas in itinere;

V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;

VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;

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

VIII - plano de cargos e salários;

IX - regulamento empresarial;

X - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;

XI - trabalho remoto;

XII - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado; e

XIII - registro de jornada de trabalho.

§ 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil., balizada sua atuação pelo princípio da intervenção

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

mínima na autonomia da vontade coletiva.

§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito. (NR)

O que significa

Negociado sobre o legislado.

Este artigo, praticamente, extingue a CLT e é o mais importante da reforma.

Não tem como comparar o poder de negociação da empresa, que pode demitir, com o dos trabalhadores.

Todo o amparo legal dado pela CLT cai por terra ao se poder negociar, com a faca no pescoço do trabalhador, parcelamento de férias, jornada de trabalho, participação nos lucros, intervalo para almoço, renovação automática do acordo coletivo (ultratividade), banco de horas, plano de cargos e salários, remuneração por produtividade (inclusive gorjetas!) e redução de direitos previstos no acordo coletivo (parágrafo 3º).

Antes, a CLT representava, digamos assim, o piso dos direitos trabalhistas. Negociava-se vantagens sobre este piso. Se a reforma

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

Como é

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.
Parágrafo único. A aplicação da multa não eximirá o infrator da responsabilidade em que incorrer por infração das leis penais.

O que pode mudar

Art. 634.
§ 1º
§ 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.

O que significa

Nada muda.
Este artigo apenas acrescenta um índice inflacionário para corrigir os valores das multas por irregularidades.

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

PLS 218/16 – Senado – Senador Armando Monteiro (PTB-PE)

CLT – Decreto-Lei 5452
Constituição Federal

PLS 218/16

O que significa

Cria o trabalho sob demanda, intermitente. Ou seja: só tem trabalho quando o empresário quiser e paga-se o proporcional a ele.

Como é

Artigo novo. Um acréscimo ao art. 455 da CLT.
Art. 455. Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro

O que pode mudar

Art. 455-A. Em estabelecimentos que demandem trabalho intermitente, assim entendida a atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.
§ 1º Considera-se inatividade o

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.
Parágrafo único. Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

período em que o empregado não estiver trabalhando e, nos termos definidos no art. 4º desta Consolidação, nem à disposição do empregador.
§ 2º Durante o período de inatividade:
I – o empregado pode exercer outra **atividade**;
II – ficam mantidos os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
§ 3º O contrato de trabalho intermitente:
I – destina-se à prestação de serviços nos períodos ou turnos de trabalho predeterminados; e
II – não pode ser estipulado por prazo determinado ou em regime de trabalho temporário.
§ 4º As férias, 13º salário e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos 12 meses, ou no período de vigência do contrato, se este for inferior.

O que significa

Norma nova.
Cria o trabalho sob demanda (o patrão só paga as horas que precisa) e intercalado. Ou seja, não há jornada semanal completa e o salário, evidentemente, será proporcional à jornada trabalhada.
Mais: se antes o empresário tinha que pagar horas-extras no final de semana, por exemplo, agora ele pode contratar alguém só para esses dias e pagar como dia normal.
Em tese, o trabalhador poderá prestar serviços a outras empresas. Veremos no próximo artigo que essa hipótese tem problemas.

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

Como é

Artigo novo.
Novo acréscimo ao Art. 455 da CLT.

O que pode mudar

Art. 455-B. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, ainda que previsto em acordo ou convenção coletiva, e deve conter:

I – o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função;

II – determinação dos períodos ou turnos em que o empregado deverá prestar serviços;

III – determinação dos locais da prestação de serviços.

§ 1º Em caso de chamadas do empregador para a prestação de serviço em dias, períodos ou turnos não previamente contratados, o empregador comunicará o empregado com, pelo menos, 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

§ 2º A recusa de prestação de serviço na forma do parágrafo anterior deverá ser comunicada, por escrito, pelo empregado, no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas antes do seu início.

§ 3º O empregado poderá laborar durante o período de inatividade, para empregadores concorrentes, desde que em comum acordo celebrado em contrato pelo empregado e seus empregadores, individualmente.

O que significa

Normatiza as condições para o trabalho por hora.
Quando o empregador quiser o trabalhador em horário não combinado, deverá comunica-lo apenas 5 dias antes. Na prática, isso significa que ele não poderá prestar serviços a outras empresas da maneira prevista no parágrafo segundo do artigo anterior, já que os horários podem ser

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

Como é

Artigo novo.
Novo acréscimo ao Art. 455 da CLT.

O que pode mudar

Art. 455-C. É facultado ao empregado sob regime de trabalho intermitente celebrar, num mesmo período, outro contrato de trabalho intermitente ou outras modalidades de contrato de trabalho com outro empregador, desde que sejam compatíveis com as obrigações já assumidas em contrato escrito com um empregador.

O que significa

Como dissemos no comentário acima, os horários podem ser incompatíveis, uma vez que os diversos empregadores podem solicitar, com 5 dias de antecedência, os serviços do trabalhador.

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

Lei da Terceirização (Lei Ordinária 13.429/17)

Aprovada a partir do PL 4302/98 de autoria do Executivo (governo Fernando Henrique Cardoso).

Sancionado por Michel Temer - Em vigor desde 31/03/2017

Lei 6019/74

**Lei 13.429/17.
Aprovada a partir
do PL 4302/98
de autoria do Executivo
(governo Fernando
Henrique Cardoso)**

O que significa

Nova Lei

Institui a terceirização para atividade-fim no setor privado e público (o que, na prática, acaba com os concursos públicos) e modifica normas para o trabalho temporário.

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

Como é

Art. 1º É instituído o regime de trabalho temporário, nas condições estabelecidas na presente Lei.

O que pode mudar

Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei.

O que significa

Este artigo apenas informa que este texto será a base legal para relações que envolvam trabalho temporário e empresa fornecedora de trabalhador temporário.

Como é

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 a acréscimo extraordinário de serviços.

O que pode mudar

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços .
§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei .
§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

O que significa

A expressão acréscimo extraordinário de serviços é substituída por demanda complementar de serviços, que pode ser por fatores imprevisíveis ou previsíveis, desde que não permanentes, periódicos ou sazonais.

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

Como é

Art. 4º Compreende-se como empresa de trabalho temporário 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.

O que pode mudar

Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.

O que significa

Definição de empresa de trabalho temporário e de trabalhador temporário.

Como é

Art. 5º O funcionamento da empresa de trabalho temporário dependerá de registro no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

O que pode mudar

Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei.

O que significa

Este artigo praticamente repete o anterior. Os requisitos para o registro no Ministério do Trabalho ficam para o artigo seguinte.

Como é

Art. 6º O pedido de registro para funcionar deverá ser instruído com os seguintes documentos:
a) prova de constituição da firma e de nacionalidade brasileira de seus sócios, com o competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;
b) prova de possuir capital social de no mínimo quinhentas vezes o valor do maior salário-mínimo vigente no País;
c) prova de entrega da relação de trabalhadores a que se refere o artigo 360, da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como apresentação do Certificado de Regularidade de Situação, fornecido pelo Instituto

O que pode mudar

Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho:
a) (revogada);
b) (revogada);
c) (revogada);
d) (revogada);
e) (revogada);
f) (revogada);
I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda;
II - prova do competente registro

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

Nacional de Previdência Social;
d) prova do recolhimento da Contribuição Sindical;
e) prova da propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação;
f) prova de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda.
Parágrafo único. No caso de mudança de sede ou de abertura de filiais, agências ou escritórios é dispensada a apresentação dos documentos de que trata este artigo, exigindo-se, no entanto, o encaminhamento prévio ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra de comunicação por escrito, com justificativa e endereço da nova sede ou das unidades operacionais da empresa.

na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;
III - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).
Parágrafo único. (Revogado).

O que significa

Os requisitos para o registro da empresa prestadora de serviço temporário no Ministério do Trabalho foram reduzidos em relação à Lei anterior (veja alíneas de “a” a “f”).
Chama atenção a não obrigatoriedade de a empresa ser de brasileiros. Este artigo abre este mercado para empresas estrangeiras.
A nova lei também não exige prova da relação de trabalhadores, de sua regularidade junto ao INSS, da contribuição sindical, nem inscrição no CAGED.
No parágrafo único, que foi revogado, a mudança de endereço da empresa, de comunicação obrigatória na lei antiga, não é exigida pela nova lei. O que facilita, por exemplo, às empresas devedoras desaparecerem, já que não é obrigatório comunicar a mudança e o novo endereço.

Como é

Art. 9º O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

O que pode mudar

O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:
I - qualificação das partes;
II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;
III - prazo da prestação de serviços;
IV - valor da prestação de serviços;
V - disposições sobre a segurança e a

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho. § 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado. § 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. § 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

O que significa

*O trabalhador temporário tem os mesmos direitos do trabalhador da empresa contratante.
A empresa contratante deve justificar a necessidade do trabalho temporário.*

Como é

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.

O que pode mudar

Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário. § 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não. § 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias,

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

§ 3º (V E T A D O) .

§ 4º Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá

ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior.

§ 6º A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.

§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

O que significa

Artigo importante!

A nova lei reforça que não existe vínculo de emprego entre a empresa contratante os trabalhadores da empresa de trabalho temporário. O trabalho temporário passa de 3 meses para 9 meses e não há período de experiência.

Na prática, isso significa que os trabalhadores serão demitidos após os 9 meses e outros serão recontratados em seus lugares. Isso porque o trabalhador temporário só poderá ser recontratado pela mesma empresa 90 dias depois.

A empresa contratante é subsidiariamente responsável (somente quando se esgotarem os bens da empresa fornecedora de trabalho temporário, a empresa contratante terá que pagar) pelas obrigações trabalhistas e recolhimentos previdenciários.

É diferente da responsabilidade solidária, quando o trabalhador pode cobrar tanto da empresa prestadora quanto da empresa contratante, uma vez que solidariamente ela responde pela obrigação.

Entretanto, decisão recente do STF (Supremo Tribunal Federal) retirou a responsabilidade de órgãos públicos responderem por dívidas de empresas terceirizadas contratadas.

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

Como é

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.

Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

O que pode mudar

Art. 11.
Parágrafo único. (VETADO).

Como é

Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário-mínimo regional;
- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato,

O que pode mudar

Art. 12.
(VETADO).

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;

g) seguro contra acidente do trabalho;

h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (Art. 5º, Item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

§ 1º Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

§ 2º A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

O que significa

Os vetos dizem muito. Segundo o governo, estes artigos foram vetados porque estes direitos já estão previstos na Constituição Federal. Portanto, não teria razão para mantê-los numa lei infraconstitucional. Temos que aguardar para verificar como isso será interpretado nos tribunais caso estes pontos sejam questionados na Justiça.

Diz a mensagem de veto do Executivo:

"Não há razão lógica ou jurídica para o dispositivo, já que os direitos elencados nas alíneas 'a' a 'h' estão assegurados na Constituição, em seu artigo 7º, não se configurando adequada a proposta que admita limitação a esses direitos, recomendando-se sua manutenção e, por conseguinte, o veto ao dispositivo sob sanção. Por arrasto, impõe-se veto ao artigo 11 do projeto de lei."

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

O que pode mudar

Artigo novo.
Não existia na Lei 6019/74, na CLT ou na Constituição Federal.

O que pode mudar

Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.
§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses s e r v i ç o s .
§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:
I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);
II - registro na Junta Comercial;
III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:
a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) ;
b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil r e a i s) ;
c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e c i n c o mil reais) ;
d) empresas com mais de cinquenta e

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais)."

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas

referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá: I - qualificação das partes; II - especificação do serviço a ser prestado; III - prazo para realização do serviço, quando for o caso; IV - valor.

Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa. Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 19-B. O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943."

Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei.

ENTENDA A REFORMA TRABALHISTA

O que significa

Estes artigos novos são os mais importantes desta Lei e permitem a terceirização da atividade-fim nos setores privado e público. Anteriormente, a terceirização só era permitida para atividade-meio, ou seja, uma atividade secundária na empresa (segurança, transporte, limpeza). Agora, a atividade-fim (atividade essencial da empresa, para a qual ela foi criada).

Na prática, a terceirização no setor público acaba com os concursos públicos, uma vez que a atividade-fim dos órgãos públicos (por exemplo: Educação) poderá ser preenchida com apadrinhados políticos terceirizados (professor terceirizado, por exemplo) contratados livremente sem concurso. Nas estatais, isto será ainda mais fácil e frequente.

O parágrafo 1º permite a quarteirização. Ou seja, uma empresa terceirizada pode “subcontratar” outra empresa para realizar os serviços para o qual foi contratada.

O trabalhador terceirizado não terá os mesmos direitos do trabalhador da empresa contratante, a chamada “empresa-mãe”. Diz o parágrafo 4º do artigo 5º-A: “A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados”. Ou seja, não há obrigatoriedade. Esta ausência de obrigatoriedade, no entanto, contradiz o próprio Art. 9º, § 2º, desta mesma lei, conforme indicado acima. Não teria sentido, logicamente, uma empresa contratar serviços terceirizados para ter os mesmos custos que teria com um funcionário próprio.

**Conheça também
nossa cartilha sobre a
Reforma da Previdência**



**sindados-mg.org.br
fb.com/sindadosmg**



sindados-mg.org.br

fb.com/sindadosmg