

REFORMA TRABALHISTA

VÓLIA BOMFIM CASSAR

voliabomfim@gmail.com

COMUNIDADES SOCIAIS



Vólia Bomfim Conteúdo Acadêmico



@VoliaBomfim



MULTAS E MOEDA

PROJETO

PROJETO

Art. 1º O Anexo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“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.” (NR)

CRÍTICA:

Artigos que mencionam o Mínimo regional:

- 47; 51; 52; 53; 54; 55; 56; 73, p.3º; 84 (tem que revogar); 86 (revogar); 117; 118; 120 (cruzeiros); 137, p. 2º; 192; 362, p. 1º; 434; 435; 503; 510; 553, f; 630, p. 6º; 899, pp. 1º e 2º CLT.
- 24 artigos com referência de moeda revogada.

SUGESTÃO – MUDAR TAMBÉM TODAS AS MULTAS E MOEDAS

CONTRATO TEMPO PARCIAL

PROJETO

PROJETO

“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.

• CRÍTICA:

- HORAS SUPLEMENTARES = hora extra?
- 30 sem horas extras ou 26 HORAS SEMANAIS + 6 (32) SEMANAIS
- HORAS EXTRAS SEMANAIS, E O LIMITE DIÁRIO?
- **Exemplo:**
- Garçom contratado para trabalhar apenas sexta, sábado e domingo, 8 horas por dia = **contrato por tempo parcial**.
- 8h por dia + 6h no mesmo dia = 14 horas????

CRÍTICA: Já é possível contratar empregado com jornada reduzida com salário proporcional à jornada – OJ 358 da SDI-1 do TST.

SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. POSSIBILIDADE. EMPREGADO SERVIDOR PÚBLICO.

I – Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

(...)

SALÁRIO MÍNIMO

Decreto 8948 de 29/12/16

Art. 1º A partir de 1º de janeiro de 2017, o salário mínimo será de R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais).

Parágrafo único. Em virtude do disposto no caput, o **valor diário** do salário mínimo corresponderá a R\$ 31,23 (trinta e um reais e vinte e três centavos) e o **valor horário**, a R\$ 4,26 (quatro reais e vinte e seis centavos).

PROJETO:

§ 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)

CRÍTICAS:

- Hora extra a 50% = regra constitucional;
- “Diretamente” = sem acordo de compensação????
- Pagamento no mês subsequente das horas extras não compensadas = art. 459 da CLT;
- Abono de férias - Revogar o parágrafo 3º do artigo 143 da CLT.
- Número de dias férias – art. 130 - Só revogar o 130-A CLT.
- **Sugestão** – manter como está o contrato por tempo parcial. Desnecessária a mudança.

REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES NA EMPRESA COM MAIS DE 200 EMPREGADOS

PROJETO

“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, 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)

- Art. 621 CLT

As Convenções e os Acordos poderão incluir entre suas cláusulas disposição **sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da emprêsa e sobre participação, nos lucros**. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando fôr o caso.

CRÍTICAS:

- Dispensa arbitrária ou sem justa causa – conceitos distintos;
- Despedida só por justa causa ou também por motivos técnicos, financeiros e econômicos?
- Conciliação de conflitos na empresa???
- Ata de apuração arquivada no sindicato? Qual egado ou egador?. Além disso, numa empresa há diversas categorias de empregados.

- Um representante eleito de qual categoria?
- Ampliar número de representantes por norma coletiva – a norma coletiva pode dar mais que a lei. Desnecessário.
- Até 5 representantes por estabelecimento ou por **empresa**? Todos estáveis???

FLEXIBILIZAÇÃO

PROJETO

“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 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.

FLEXIBILIZAÇÃO

CRÍTICAS:

Lei entre as partes todo contrato faz. Mudar a redação - *Prevalência do negociado sobre o legislado* seria melhor.

Código Civil

Art. 2.035, p. único

Parágrafo único. Nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos.

OJ-SDC-31 ESTABILIDADE DO ACIDENTADO.
ACORDO HOMOLOGADO. PREVALÊNCIA.
IMPOSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO DO ART. 118 DA
LEI Nº 8.213/91.
Inserida em 19.08.1998

Não é possível a prevalência de acordo sobre legislação vigente, quando ele é menos benéfico do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes.

FLEXIBILIZAÇÃO

- Limite da negociação – art. 2035, p único do CC (art. 8º da CLT);
- Mesmo quando a empresa for lucrativa ou só quando comprovadamente estiver atravessando dificuldades financeiras?
- A convenção poderá??
- Não haverá garantias mínimas?
- Nos casos de conflito entre CC x AC – qual a teoria será adotada: Conglomerado, atomista ou intermediária?

- **Férias 3 parcelas:**

- O art. 8º da Convenção 132 da OIT permitem o parcelamento das férias e que o segundo período de férias possa ocorrer nos 18 meses consequentes ao período aquisitivo;
- Marítimo – art 150, p. 1º CLT parcelar em diversos períodos.
- Um dos períodos de no mínimo 2 semanas = Convenção 132 da OIT, art. 8º, p. 2º.
- **Sugestão:** mudar a própria lei para que não depende de norma coletiva ou **limitar ao mínimo de 6 dias** (analogia marítimo).
- **Ex: 14 dias + 10 dias + 6 dias**
- **Ex2: 14 dias + 13 dias + 3 dias ???**
- **Ex3: 14 dias + 14 dias + 2 dias ????**

- **Compensação em até 220 horas mensais**
- Limite de 220 mensais é maior que o previsto no artigo 7º, XIII da CF – INCONSTITUCIONAL
- 44 horas semanais x n. semanas no mês.
- TESE VINCULANTE TST sobre divisor bancário
- O número de semanas do mês é 4,2857, resultante da divisão de 30 (dias do mês) por 7 (dias da semana)

- Súmula 376 TST – mesmo após limite de 2 horas tem que pagar.
- TST aceita jornadas de 12x36 por norma coletiva: Súmula 444 e OJ 323 SDI-1 TST e art. 235 F CLT (motorista).
- Por lei: LC 150 (doméstico - art. 10) e Lei 11.901/09 (bombeiros civis - STF constitucional).

- **DIVISOR \neq JORNADA MENSAL**
- $44 \text{ horas} \times 4,5 \text{ semanas} = 198 \text{ horas};$
- O divisor é que é 220, porque computa os dias de repouso para mensalistas.
- $44 \text{ horas} \div 6 \text{ dias} = 7:20 \text{ horas por dia.}$
- $7:20 \text{ horas por dia} \times 30 \text{ dias} = 220 \text{ horas}$

- Sem limite diário? Dano existencial???
- Pacto = acordo de compensação?
- Já é permitida a compensação anual.
- O artigo 59 da CLT limita a 2 horas extras dia e parágrafo 2º ao máximo de 10 dia. É isso que se pretende mudar?
- Art. 61 CLT já permite em casos de força maior trabalho até 12 horas dia, sem a prévia necessidade de ajuste. Ampliar?
- **SUGESTÃO:** Mudar a lei para majorar o limite máximo dia previsto em lei, mas limitar ao máximo de 12 horas (salvo norma coletiva);

- Duas parcelas ao ano ou por semestre?

SUGESTÃO: OK

- Revogar a regra do art. 3º, p. 2º Lei 10.101???

“§ 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.”

Revogar o art. 6º A da Lei 10.101 – feriados no comércio em geral e art. 6º - 1 domingo a cada três semanas;

- **HORAS IN ITINERE**

- Flexibilizar a quantidade e/ou a natureza? Suprimir?
- Supressão x vantagem em troca – validade da cláusula normativa – decisão do STF – RE 895.759/PE, Min Teori Zavascki, 13/09/16.

E o artigo 58, p 3º da CLT – micro e empresas de pequeno porte?

“§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. (Incluído pela Lei Complementar nº 123, de 2006)”

INTERVALO INTRAJORNADA

- Mínimo 30 minutos mesmo para jornadas superiores a 4 até 6 horas??? art. 71 da CLT;
- Portaria 1.095/10 MTE dispensou a necessidade de autorização prévia do MTE, desde que tenha refeitório... e seja feito por norma coletiva e não pode em regime de horas extras;
- Súmula 437, II TST – nulidade cláusula normativa que suprime ou reduz intervalo

ULTRATIVIDADE

Art. 614 da CLT

- § 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acôrdo superior a 2 (dois) anos.

Ultratividade

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.

OJ 322. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.
CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O
ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA.

Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo
máximo de vigência dos acordos e das convenções
coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa
o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que
prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por
prazo indeterminado.

Princípio da adequação setorial negociada ou da adaptação

STF – MEDIDA CAUTELAR – suspensão de todos os processos que versem sobre ultratividade – ADPF-MC 323/DF, Min Gilmar Mendes, 14/10/16.

SUGESTÃO: NÃO PERMITIR A ULTRATIVIDADE



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Convenção coletiva???

Visa impedir a equiparação?

OJ 418 SDI-1 TST – Não é obstáculo à equiparação se os critérios do artigo 461 CLT.

Convenção 117 da OIT (ratificada) – não discriminação: trabalho igual = salário igual

REGULAMENTO DE EMPRESA

Como o sindicato vai estabelecer um regulamento de empresa? A convenção poderá também?

É norma unilateral do empregador, não é norma bilateral.

E o artigo 468 da CLT?

- **BANCO DE HORAS**

- Já está na lei tanto o banco de horas como o adicional de 50% (CF) – art. 59, p. 2º da CLT.
- Se pretende aumentar o número de horas extras dia, melhor mudar a lei.
- Jornada móvel variável, é isso? É prejudicial

- **TRABALHO REMOTO**

- Conceito? Versará sobre a jornada, o tempo à disposição ou sobre o tipo de trabalho???
Eliminar sobreaviso?

REMUNERAÇÃO POR PRODUÇÃO E GORJETAS

- Versará sobre a natureza salarial das comissões e gratificações? Sobre a integração das gorjetas? Sobre a distribuição das gorjetas? E as outras modalidades de pagamentos de terceiros?
- E a atual Lei (projeto de lei 252/17), que depende de sanção presidencial?

REGISTRO DA JORNADA

- Poderá isentar o empregador do registro?
- Súmula 449 do TST – Nula cláusula de norma coletiva que exclui as variações de minutos nos registros de ponto.

- **SUGESTÃO:**
- **Excluir:** Ultratividade, plano de cargos e salários (ou limitar ao acordo coletivo), Regulamento de empresa; compensação até 220 horas, referências ao adicional de 50%, trabalho remoto;
- **Ser mais claro** e específico: Gorjetas e pagamentos de terceiros, salário produção, PL, registro da jornada.
- **Unir** banco de horas e acordo de compensação (com outra redação) – mesma coisa.

- **Manter com pequenas modificações** – Férias 3 parcelas, limitando a 6 dias o período mínimo dos demais períodos e intervalo intrajornada;
- **Incluir:** Natureza das parcelas (inclusive gorjetas e utilidades, ajuda combustível, quilometro rodado, aluguel de motocicleta, direito de arena etc);
- -Diferença entre flexibilização necessária e de adequação.

- **PROJETO**

§ 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 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

• CRÍTICA

- E os requisitos dos arts. 613, 614 CLT?
- E o artigo 2.035, p. único CC?
- E as normas de ordem pública e constitucionais?
- E as questões do quórum, divulgação do edital, assembleia etc, não gera nulidade?
- Qual o órgão competente para tanto?
- Jornada, intervalo e férias são normas de medicina e segurança do trabalho. Muitos intervalos e algumas jornadas são disciplinados por NR do MTE.

PROJETO

§ 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)

- **CRÍTICA:**

- Garantia compensatória mesmo nos casos de flexibilização para manutenção da saúde da empresa?
- Só nas hipóteses dos incisos VI, XIII e XIV? Por que?

- **SUGESTÃO:**

- Distinguir as flexibilizações: de adequação e a de necessidade, isto é, aquela visa adequar a lei à realidade enquanto esta visa a sobrevivência, a manutenção da saúde econômica da empresa que comprovadamente está atravessando graves dificuldades financeiras. Incluir para as que adequação a compensação para qualquer hipótese e não para a de necessidade.

PROJETO

“Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título são contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e com inclusão do dia do vencimento.

§ 1º Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado terminarão no primeiro dia útil seguinte.

§ 2º Os prazos podem ser prorrogados nas seguintes **hipóteses**:

I - quando o juiz ou o tribunal entender como **necessário**; ou

II - por motivo de força maior, devidamente comprovada.” (NR)

- E os prazos peremptórios?
- **SUGESTÃO**
- Inciso I – incluir “, salvos os peremptórios”



VÓLIA BOMFIM
CONTEÚDO ACADÊMICO

TRABALHO TEMPORÁRIO

LEI 6.019/74

X

- Projeto de Lei 4.330/04 (Câmara) ou
Projeto Lei 30/15 (Senado)

PROJETO

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

- “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.

CRÍTICA:

- O trabalhador temporário não trabalha para a empresa de trabalho temporário, mas apenas para o tomador. É contratado por aquela para trabalhar para este.
- Diretamente??? Permite o tomador contratar diretamente sem a empresa de trabalho temporário?

- **PROJETO**

- 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.
- § 1º Configura-se como acréscimo extraordinário de serviços, entre outros, aquele motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços.

§ 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.” (NR)

-O projeto cria outro contrato por prazo determinado (chamado de temporário), mas a CLT regula a situação de forma mais ampla e em prazo superior – art. 443, p. 2º da CLT:

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

-No inciso II será uma contratação temporária que pode perdurar 5 ou mais anos???

Súmula 160 do TST:

APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei.

PROJETO

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

§ 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.**" (NR)

CRÍTICAS:

- O prazo de 120 dias + 120 dias? 240 dias = 8 meses? É temporário?
- Se passar do prazo vira indeterminado, mas será válido assim mesmo?
- Só o período excedente? Serão 2 contratos: um determinado e outro indeterminado?
- Será possível contrato indeterminado como trabalho temporário?

PROJETO

- 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.
- **CRITICA**
- Pode o tomador assinar a CTPS diretamente?
Não é terceirização?

§ 1º Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva que proíba 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.

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

CRÍTICA

- Ausência de contrato escrito não gera a nulidade da terceirização ou da cláusula de vigência determinada?

PROJETO

“Art. 14. As empresas de trabalho temporário ficam obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, **comprovante** da regularidade de sua situação com o **Instituto Nacional do Seguro Social - INSS**, recolhimentos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e Negativa de Débitos junto à Receita Federal do Brasil, sob pena de **retenção** dos valores devidos no contrato com a empresa de mão de obra temporária.”

CRÍTICAS:

-INSS – errado. Agora as contribuições são devidas à União através da Secretaria da Receita Federal do Brasil (Lei 11.457/07).

-Comprovantes só do INSS, IR e FGTS? E do pagamento mensal dos salários?

PROJETO

- “Art. 18-B. O disposto nesta Lei não se aplica aos empregados domésticos.” (NR)

CRÍTICA:

- Nem o contrato por prazo determinado? Mas, a própria lei permite contrato determinado.