

## ANTEPROJETO PROPÕE CONTRATO DE CURTA DURAÇÃO

SE APROVADO, OS CONTRATOS TERÃO DURAÇÃO MÍNIMA DE 14 DIAS E MÁXIMA DE 60 DIAS CORRIDOS, REDUZINDO O CUSTO DA MÃO DE OBRA

Os contratos de trabalho poderão ser firmados pelo prazo mínimo de 14 dias, com duração máxima de 60 dias corridos, se aprovado o anteprojeto de lei que pretende instituir a figura do contrato de trabalho de curta duração. Apresentada pelo Governo, a proposta acrescenta o artigo 445-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo de auxiliar empresas durante os eventos turísticos, em especial as Olimpíadas de 2016.

A medida desburocratiza as relações de trabalho e preserva os direitos dos trabalhadores, pois assegura descanso semanal remunerado, férias, 13º salário e FGTS proporcionais. Para a FecomercioSP, isso dá segurança jurídica ao empregador sem aumentar o custo da mão de obra, considerando que não será obrigatório pagar aviso



prévio e multa de 40% sobre o FGTS, pois o funcionário sabe de antemão quando terminará o contrato de trabalho.

Entretanto, as empresas precisam ficar atentas quanto ao recolhimento do INSS, a ser feito por 30 dias, não sendo possível realizá-lo de forma fracionada. A assessoria técnica da FecomercioSP ressalva ainda

que o TST promoveu recentemente significativas alterações por meio das súmulas 244 e 378, item III, que asseguraram estabilidade provisória a gestantes e vítimas de acidentes mesmo em contratos por prazo determinado – modificações importantes que podem gerar consequências onerosas ao empregador. [&]

### pág. 02 LEGISLAÇÃO

Limite para contrato temporário passa de seis para nove meses

### pág. 03 BENEFÍCIOS

Lei garante estabilidade a quem detiver a guarda do recém-nascido

### pág. 04 TRABALHO

Adicional para motociclista depende de regulamentação



# MTE ALTERA PRAZO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

PRAZO DE CONTRATO PASSA DE SEIS PARA NOVE MESES. PEDIDO DE PRORROGAÇÃO DEVE SER ENCAMINHADO PELO SITE DO MINISTÉRIO.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) ampliou a duração dos contratos temporários por meio da Portaria nº 789 de 2014. Em vigor desde 1º de julho, ela possibilitou a extensão do prazo máximo desses contratos para nove meses, ante os seis meses anteriores permitidos.

O trabalho temporário é diferente do contrato por tempo determinado tratado nos artigos 443 e 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Enquanto o primeiro é intermediado por empresa especializada e tem prazo máximo de três meses, o segundo é firmado entre o trabalhador e o próprio empregador, limitado a dois anos.

De acordo com a nova norma, os contratos de trabalho temporário poderão durar até nove meses, além dos três habituais – conforme prevê a Lei nº 6.019 de 1989 –, mediante duas situações: quando ocorrerem circunstâncias, já conhecidas na data da sua celebração, que justifiquem a contratação de trabalho temporário por período superior a três meses; ou se houver motivo que justifique a prorrogação de contrato de trabalho temporário, que excede o prazo de três meses, como na hipótese de substituição de pessoal regular e permanente em casos de cobertura de férias ou de acréscimo extraordinário de serviços.

A portaria determina ainda que a solicitação de autorização para a contratação de trabalho temporário superior a três meses seja feita pelo site do MTE, com antecedência mínima de cinco dias do início do contrato. No caso de prorrogação, o pedido deverá ser submetido cinco dias antes do término previsto originalmente no contrato.

Cabe ressaltar que empresas que contratam trabalhadores temporários devem informar até o dia 7 de cada mês todos os dados dos contratos celebrados no mês anterior.

Portanto, um empregador poderá, por exemplo, contratar um temporário por três meses e pedir prorrogações, conforme a necessidade, até que o contrato atinja o



limite máximo dos nove meses. Assim, a legislação garante às empresas e aos trabalhadores maior flexibilidade e segurança em relação à duração do período contratual temporário.

Para a assessoria técnica da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), a alteração trará benefícios para as empresas tomadoras ou clientes e também para o trabalhador temporário. Na avaliação da Entidade, com a extensão do prazo, o empregado tem mais chances de ser contra-

tado e terá direitos equivalentes aos de um funcionário que atua no regime de CLT.

As empresas, por sua vez, terão mais fôlego em caso de aumento de demandas, como acontece normalmente em datas sazonais – por exemplo, Páscoa, Natal e Dia das Mães. Não há pagamento de aviso prévio, por ser uma modalidade de contrato a termo.

Caso a empresa tenha interesse na contratação do trabalhador temporário ao fim do contrato, poderá fazê-lo sem impedimentos, contribuindo, assim, para o fortalecimento do mercado de trabalho. [6]

## O PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO PARA QUE O CONTRATO SEJA PRORROGADO DEVE SER ENCAMINHADO PELO EMPREGADOR:

- a) Cinco dias antes do início, em caso de contrato de trabalho temporário com prazo superior a três meses;
- b) Cinco dias antes do fim do contrato, quando envolver prorrogação.

# GUARDA DO RECÉM-NASCIDO GARANTE ESTABILIDADE

MEDIDA É VÁLIDA EM CASO DE FALECIMENTO DA MÃE E GARANTE O DIREITO ATÉ MESMO A HOMENS, SEJAM PAIS BIOLÓGICOS, SEJAM PAIS ADOTANTES

A Lei Complementar nº 146, publicada em 26 de junho, estende a estabilidade provisória, de cinco meses, à pessoa que possuir a guarda do recém-nascido, nos casos de falecimento da mãe. A garantia foi acrescentada à alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, adendo da Constituição Federal.

A empregada gestante, além do direito à licença-maternidade de 120 dias, também tem garantida a estabilidade no emprego por até cinco meses após o parto. Com a nova lei, essa garantia será estendida a terceiros em caso de morte da mãe. Assim, família-

res (pai, avós etc.) ou qualquer outra pessoa que venha a ficar comprovadamente com a guarda da criança terá direito ao benefício.

A medida é protetiva e de cunho social, pois atende às necessidades de acompanhamento da criança notadamente diante da ausência da mãe. Vale ressaltar o caráter inovador da mudança, uma vez que ela estende a estabilidade no emprego também a homens, pais biológicos ou adotantes – ou outros que venham a deter a guarda judicial.

A Lei Complementar nº 146 foi publicada no Diário Oficial em 26 de junho e entrou em vigor no mesmo dia. [&]



## PROGRAMA APRENDIZAGEM GRATUITO NO SENAC.

# EMPRESA, FAÇA PARTE DO PROGRAMA APRENDIZAGEM NO SENAC E ESCOLHA MUDAR A VIDA DE MUITOS JOVENS.

Além de cumprir a lei, você ajuda a preparar os jovens para o mercado de trabalho. Uma ótima escolha para a empresa e para esta **futura geração de profissionais.**



Empresário, entre em contato com o Senac e informe-se sobre as turmas do Programa Aprendizagem com inscrições abertas.  
[www.sp.senac.br/cursosgratuitos](http://www.sp.senac.br/cursosgratuitos) - 0800 883 2000

# ADICIONAL PARA MOTOCICLISTA DEPENDE DE REGULAMENTAÇÃO

LEI JÁ FOI SANCIONADA, MAS SÓ ENTRA EM VIGOR APÓS O MTE INCLUIR A CATEGORIA NA RELAÇÃO OFICIAL DE PROFISSÕES SUBMETIDAS A RISCO



Motoboy é profissão de risco. É o que determina a Lei nº 12.997/2014, sancionada em 20 de julho, mas que ainda não é eficiente porque depende de regulamentação pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Com isso, empregados que utilizem a motocicleta para exercício das atividades profissionais ganharão direito a adicional de periculosidade de 30% sobre o valor do salário. Na prática, a lei acrescentou o parágrafo 4º ao artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para considerar perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta.

Até então, o enquadramento valia para profissionais expostos a produtos inflamáveis, explosivos ou carga elétrica, além daqueles que exercem atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, como vigilante privado e de transporte de valores.

A mudança causou insegurança quanto aos reflexos sobre outras profissões que também se valem da motocicleta como meio de locomoção, como controladores de monitoramento, vigias, autônomos e instrutores de motoescola, entre outros.

De acordo com a assessoria técnica da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Tu-

rismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), embora a lei atenda a uma categoria específica, seus efeitos podem abranger todos aqueles que tenham em uma motocicleta sua forma de sustento ou trabalho. Sendo a motocicleta condição indispensável para o desempenho da atividade profissional, o entendimento pode ser de inserção das diretrizes da nova lei e o levaria à incidência do adicional de periculosidade a um grupo maior de categorias.

O adicional de 30% deve ser aplicado sobre o salário-base registrado em carteira sem os acréscimos resultantes de gratificações, de prêmios ou de participações nos lucros das empresas. Integrará, contudo, no cálculo das horas extras quando pago em caráter permanente. Porém, segundo a FecomercioSP, o campo de incidência ou quais serão as categorias sujeitas ao referido ganho dependerá da regulamentação a ser feita pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

De acordo com a assessoria técnica da FecomercioSP, ainda não há como afirmar se a mudança se aplica a todos os empregados que utilizam a motocicleta no desempenho de suas funções. No entendimento

da Entidade, o adicional de periculosidade deve ser visto como residual por empresas e trabalhadores, ou seja, somente após adotadas todas as medidas de controle do risco – e, se ainda assim, ele persistir – é que a empresa remunerará o trabalhador com o respectivo adicional.

É preciso cautela, pois se pago na forma espontânea – por mera liberalidade da empresa –, é dispensada a realização de perícia, pois ela torna incontroversa a existência de trabalho em condições perigosas.

Cabe lembrar que a regulamentação deve ser feita seguindo o processo de elaboração das Normas Regulamentadoras (Portaria do MTE 1.127 de 2003). Desde o dia 15 de julho o texto encontra-se em consulta pública (por 60 dias) no endereço: [http://portal.mte.gov.br/seg\\_sau/consultas-publicas.htm](http://portal.mte.gov.br/seg_sau/consultas-publicas.htm), com o objetivo de colher sugestões da sociedade.

Para a assessoria técnica da FecomercioSP, não basta que a lei traga a previsão da periculosidade. É preciso que a categoria esteja classificada na relação oficial de profissões submetidas a risco elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. [8]