

PROJETO DE LEI Nº , DE 2007
(Do Sr. Carlos Bezerra)

Regulamenta as condições de
trabalho do trabalhador avulso.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei regulamenta as condições de trabalho do trabalhador avulso, assim entendido como aquele que, sindicalizado ou não, presta a diversos tomadores, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural, intermediados pelo sindicato profissional ou pelo órgão gestor de mão-de-obra de sua localidade.

§1º As entidades sindicais de trabalhadores e de tomadores de serviços podem constituir, em cada localidade ou região, um órgão gestor de mão-de-obra do trabalho avulso, de forma paritária, com três representantes eleitos de cada uma das entidades.

§ 2º Ressalvado o disposto no art. 20, esta lei não se aplica ao trabalho avulso portuário, regulado pela Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e pela Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998.

Art. 2º Cabe ao sindicato profissional ou ao órgão gestor de mão-de-obra:

- I – administrar o fornecimento da mão-de-obra avulsa;
- II – selecionar, cadastrar e registrar o trabalhador avulso;



652EA31E14

III – promover o treinamento e a habilitação do trabalhador avulso;

IV – estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro de trabalhador avulso;

V – expedir os documentos de identificação do trabalhador avulso;

VI – arrecadar e repassar, aos respectivos beneficiários, os valores devidos pelos tomadores de serviços, relativos à remuneração do trabalhador e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e beneficiários;

VII – aplicar normas disciplinares previstas em lei, regulamento, convenção ou acordo coletivo de trabalho, e, no caso de transgressão disciplinar, as seguintes penalidades:

- a) repreensão verbal ou por escrito;
- b) suspensão do registro por 10 (dez) a 30 (trinta) dias;
- c) cancelamento do registro;

VIII – contratar seguro contra acidentes de trabalho em favor do trabalhador avulso.

Art. 3º O cadastro do trabalhador avulso depende, exclusivamente, de prévia habilitação profissional do interessado, mediante treinamento realizado em entidade indicada pelo sindicato ou pelo órgão gestor de mão-de-obra.

Art. 4º O ingresso no registro de trabalhador avulso depende de prévia seleção e cadastro de que trata o art. 3º, obedecidas a disponibilidade de vagas e a ordem cronológica de inscrição no cadastro.

Art. 5º A inscrição no cadastro e o registro de trabalhador avulso extinguem-se por morte, aposentadoria ou cancelamento.



§ 1º O cancelamento do registro pode ser feito a pedido do trabalhador ou decidido pelo sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra, na forma do art. 2º, inciso VII, alínea “c”.

§ 2º Constituem motivo para cancelamento do registro de trabalhador avulso, pelo sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra, os atos relacionados no parágrafo único do art. 13 desta lei e, no que couber, no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 6º A seleção e o registro do trabalhador avulso são feitos pelo sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra, de acordo com as normas que forem estabelecidas em assembléia geral, ou, no caso de intermediação pelo órgão gestor, em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 7º O sindicato e o órgão gestor de mão-de-obra não respondem pelos prejuízos causados pelos trabalhadores avulsos aos tomadores dos seus serviços ou a terceiros.

Art. 8º O sindicato e o órgão gestor de mão-de-obra podem exigir dos tomadores de serviços prévia garantia do pagamento, para atender a requisição de trabalhadores avulsos.

Art. 9º O sindicato e o órgão gestor de mão-de-obra podem cobrar do tomador de serviços valor destinado às despesas de administração, na forma estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 10. A contratação do seguro a que se refere o inciso VIII do art. 2º não exclui a indenização a que estão obrigados o sindicato, o órgão gestor de mão-de-obra e/ou o tomador de serviços, quando incorrerem em dolo ou culpa.

Art. 11. O tomador de serviços deve recolher ao sindicato ou ao órgão gestor de mão-de-obra, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas após o término do serviço, os valores devidos pelo trabalho realizado, acrescidos dos percentuais relativos a repouso semanal remunerado, décimo terceiro salário, férias, inclusive o adicional de 1/3 (um terço), Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e encargos fiscais e previdenciários.



§ 1º Também devem ser recolhidos na forma do *caput*, se for o caso, os adicionais noturno, de insalubridade e de periculosidade, assim como a remuneração do serviço extraordinário.

§ 2º O sindicato ou o órgão gestor de mão-de-obra deve efetuar diretamente ao trabalhador avulso, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do término do serviço, o pagamento da remuneração pelos serviços executados.

§ 3º O sindicato ou o órgão gestor deve depositar as parcelas referentes às férias e ao décimo terceiro salário, separada e respectivamente, em contas individuais vinculadas, a serem abertas e movimentadas às suas expensas, especialmente para este fim, em instituição bancária de sua livre escolha, sobre as quais deverão incidir rendimentos mensais com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança.

§ 4º Os depósitos a que se refere o § 3º devem ser efetuados no dia 2 do mês seguinte ao da prestação do serviço, prorrogado o prazo para o primeiro dia útil subsequente se o vencimento cair em dia em que não haja expediente bancário.

§ 5º Os depósitos relativos ao FGTS devem ser feitos conforme determina o art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 6º A liberação das parcelas referentes ao décimo terceiro salário será feita nos meses de junho e/ou dezembro, a critério do trabalhador.

§ 7º As parcelas referentes a férias serão liberadas mediante o preenchimento das condições estabelecidas no Capítulo IV do Título II da CLT, atestado por declaração emitida pelo sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra.

§ 8º O tomador de serviços e o sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra são solidariamente responsáveis pelo pagamento dos encargos trabalhistas, das contribuições fiscais e previdenciárias e das demais obrigações, inclusive acessórias.



Art. 12. Salvo em situações excepcionais, constantes de convenção ou acordo coletivo de trabalho, na escalação do trabalhador avulso deve ser sempre observado:

I – duração do trabalho não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais;

II – jornada de 6 (seis) horas para o trabalho realizado em turnos de revezamento;

III – intervalo para repouso e alimentação de:

a) no mínimo, uma hora e, no máximo, 2 (duas) horas, no trabalho contínuo cuja duração seja superior a 6 (seis) horas;

b) 15 (quinze) minutos, no trabalho contínuo cuja duração seja superior a 4 (quatro) e inferior a 6 (seis) horas;

IV – intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas entre duas jornadas; e

V – repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferentemente aos domingos.

Art. 13. Cabe ao sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra e ao tomador de serviços, conforme o caso, cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho.

Parágrafo único. O trabalhador avulso deve observar as normas de saúde e segurança no trabalho, constituindo ato faltoso, para os fins do inciso VII do art. 2º, a recusa injustificada à observância das normas e ao uso de equipamentos de proteção individual.

Art. 14. A escalação do trabalhador avulso, em sistema de rodízio, é feita pelo sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra.



Art. 15. Cabe ao tomador de serviços e ao sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra verificar a presença, no local de trabalho, dos trabalhadores constantes da escala diária.

Parágrafo único. Somente faz jus à remuneração o trabalhador avulso que, constante da escala diária, estiver em efetivo serviço.

Art. 16. O sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra deve, quando exigido pelas fiscalizações do trabalho ou da previdência social, exhibir as listas de escalação diária dos trabalhadores avulsos, por tomador de serviço e local de trabalho.

Parágrafo único. Cabe exclusivamente ao sindicato e ao órgão gestor, conforme o caso, a responsabilidade pela exatidão dos dados lançados nas listas diárias referidas no *caput* deste artigo, assegurando que não haja preterição do trabalhador regularmente registrado e simultaneidade na escalação.

Art. 17. As infrações ao art. 11, §§ 5º, 6º e 7º, ao art. 12 e ao art. 13 são puníveis com as multas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho e na Lei nº 8.036, de 1990.

Art. 18. O descumprimento do disposto nesta lei sujeita o infrator a multa de:

I – R\$ 173,00 (cento e setenta e três reais) a R\$ 1.730,00 (um mil, setecentos e trinta reais), por infração ao art. 16, *caput*;

II – R\$ 345,00 (trezentos e quarenta e cinco) a R\$ 3.450,00 (três mil, quatrocentos e cinquenta reais), por trabalhador em situação irregular, por infração ao parágrafo único do art. 16 e aos demais artigos.

Parágrafo único. As multas previstas neste artigo serão graduadas segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, e aplicadas em dobro em caso de reincidência, oposição à fiscalização e desacato à autoridade, sem prejuízo das penalidades previstas na legislação previdenciária.



Art. 19. O processo de fiscalização, notificação, autuação e imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da CLT ou na legislação previdenciária, conforme o caso.

Art. 20. O art. 1º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo:

“Art. 1º

.....
 § 2º Equipara-se ao empregado a que se refere o *caput* deste artigo o trabalhador avulso, urbano ou rural.” (NR)

Art. 21. Esta lei entra em vigor 60 (sessenta) dias após sua publicação.

Art. 22. Fica revogada a Lei nº 5.085, de 27 de agosto de 1966.

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal assegura, no art. 7º, inciso XXXIV, “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”.

Trata-se de norma de inquestionável justiça, destinada a garantir tratamento igualitário aos trabalhadores. Aqueles que possuem vínculo empregatício prestam, muitas vezes, trabalho de natureza similar ao do trabalhador avulso. Há, apenas, diferenças na forma de contratação e na conceituação jurídica dessas duas espécies de trabalho.

O trabalho avulso possui especificidades que tornam confusa, na doutrina, sua conceituação. Um conceito bastante atual e completo de trabalhador avulso é dado por Amaury Mascaro Nascimento, citado pela juíza do trabalho Mari Ângela Pelegrini, em sua obra **Trabalhadores sem vínculo rurais e urbanos – do cais ao campo** (São Paulo, LTr, 2004, p. 54):



Avulsos são os trabalhadores urbanos ou rurais que prestam trabalhos contínuos em relação à execução dos mesmos; mas normalmente intermitente em relação ao mesmo tomador, que via de regra se alternam, que, por suas condições peculiares de trabalho, têm seus interesses necessariamente representados pelo sindicato da categoria, que intermediará sua colocação a diversos interessados, ou, por meio do OGMO (Órgão Gestor de Mão-de-Obra), quando a lei impuser, desde que preenchidos os requisitos para a inserção no quadro dos sindicatos de trabalhadores avulsos e outras exigências definidas aos mesmos sujeitos, inclusive no que tange ao ingresso, permanência, penalidades e desligamento, equiparados a empregados para o gozo dos direitos trabalhistas e previdenciários.

Inspirados nesse conceito e nas Leis nºs 8.630, de 1993, e 9.719, de 1998, que regulam o trabalho avulso portuário, oferecemos a presente proposição, que tem por objetivo regulamentar as condições de trabalho do trabalhador avulso que atua fora do âmbito do porto, nas mais diversas atividades como garçons, movimentadores de mercadorias, ensacadores de café, cacau, sal e similares, trabalhadores na indústria de extração de sal e tantos outros.

Inicialmente, o Projeto dá às partes a faculdade de criar o órgão gestor de mão-de-obra, quando entenderem que isso será benéfico para o trabalhador e para a intermediação da mão-de-obra. Acatamos, com essa faculdade, proposta do juiz do trabalho Irazy Ferrari, conforme anteprojeto de lei contido no trabalho da juíza Mari Ângela Pelegrini (ob. cit., p. 241).

A proposição dispõe, assim, sobre as atribuições do sindicato profissional e do órgão gestor de mão-de-obra (art. 2º) e, nos arts. 3º a 6º, disciplina o cadastro e o registro do trabalhador avulso. São fixadas as responsabilidades do sindicato ou órgão gestor e do tomador de serviços (arts. 7º, 8º e 11, § 8º).

O art. 11 dispõe sobre a forma e o prazo para o pagamento da remuneração e consectários, como FGTS, férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, adicionais noturno, de insalubridade e de periculosidade.



A duração do trabalho é disciplinada pelo art. 12, que trata da jornada de trabalho, do intervalo para repouso e alimentação, do intervalo entre jornadas e do repouso semanal remunerado.

O art. 13 dispõe sobre as normas de segurança e saúde no trabalho.

De acordo com o art. 14, a escalação para o trabalho deve ser feita pelo sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra, em sistema de rodízio, a fim de evitar privilégios injustificáveis. Com o mesmo propósito, o art. 15 determina que o sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra e o tomador dos serviços, verifiquem a presença do trabalhador escalado no local de trabalho, somente sendo devido o pagamento ao trabalhador avulso que, constante da escala diária, estiver em efetivo serviço.

Diante do exposto e, por entendermos que este Projeto de Lei pode beneficiar milhares de brasileiros que, apesar da garantia constitucional, continuam à margem da dignidade no trabalho, rogamos aos nobres Pares apoio para sua aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2007.

Deputado CARLOS BEZERRA

