

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" – PL 6.787, DE 2016
PROJETO DE LEI N.º 6.787, de 2016

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.

EMENDA N.º

Acrescente-se ao art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, o seguinte art. 58-B:

“Art. 1º.....
.....

Art. 58-B. As partes poderão acordar sobre a prestação dos serviços de forma descontinuada, na modalidade intermitente, podendo ser alterados os períodos em dia e hora, independentemente do tipo de atividade desenvolvida pelo empregador ou função desempenhada pelo empregado, sendo permitido mais de um vínculo empregatício ou atividade profissional ou econômica concomitante, nos termos deste artigo.

§ 1º Ao trabalhador contratado nos termos deste artigo não será dispensado, pelo período trabalhado, tratamento econômico e normativo menos favorável ao assegurado

aos demais empregados no exercício da mesma função, ressalvada a proporcionalidade temporal do trabalho.

§ 2º O contrato de trabalho previsto no caput deverá estabelecer a obrigação de o empregado permanecer ou não no local da prestação do trabalho.

§ 3º É devido ao trabalhador o pagamento de salário e remuneração pelas horas mensais efetivamente trabalhadas, ou pela inatividade quando fruto da disponibilidade assegurada em contrato.

§ 4º Para os trabalhadores contratados com a obrigação de permanecer no local de trabalho serão devidas horas extras, com o percentual mínimo de 50% (cinquenta por cento), para aquelas trabalhadas além da quantidade estipulada no contrato de trabalho.

§ 5º Nos contratos de que trata o § 4º:

I - é dever do empregador fazer a convocação prévia, por escrito, ao empregado com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, e este deverá comparecer, salvo situação de ausência justificada prevista em lei, que deverá ser comunicada, imediatamente, ao empregador, não podendo o empregado recusar o chamado injustificadamente, sob pena de serem consideradas como faltas as horas não trabalhadas;

II - se não for chamado ou não sendo cumprida a carga horária mensal estabelecida, o empregado fará jus a remuneração mínima de 20% (vinte por cento) do valor total das horas mensais contratadas.

§ 6º Nos contratos celebrados sem a obrigação de permanência no local de trabalho, não haverá a necessidade de convocação com antecedência, uma vez que o empregado poderá recusar a oferta de trabalho, sem ônus.

§ 7º Durante o período de inatividade, o trabalhador poderá prestar serviços como autônomo ou para outros empregadores.

§ 8º A remuneração das férias, do décimo terceiro salário e o valor das verbas rescisórias serão calculados com base na média mensal dos valores recebidos pelo empregado durante o período de 12 (doze) meses, ou proporcional ao tempo de serviço, em caso de período de trabalho menor do que o anual.

§ 9º Demais aspectos do contrato de trabalho serão estabelecidos em convenção ou acordo coletivo.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

O mundo evolui e as relações de trabalho também. As conquistas tecnológicas das últimas décadas provocaram mudanças em estilos de vida, nos hábitos dos consumidores, e até algumas profissões passam por processos de reinvenção.

Jornadas de trabalho estáticas, por exemplo, hoje não são as mais adequadas em vários ramos de atividade. Existem atividades econômicas que não demandam manter continuamente um número de empregados. Da mesma forma, há pessoas que não querem se prender a uma jornada diária fixa rígida.

Em muitas situações, a adoção de padrões rígidos, fixados em lei há muitas décadas, pode trazer mais prejuízos do que benefícios tanto aos trabalhadores quanto aos empregadores, podendo inviabilizar empreendimentos geradores de riqueza e trabalho.

Hábitos do consumidor e estilo de vida, em mudança constante, forçaram o mercado a encontrar novas modalidades de negócio. Infelizmente a legislação trabalhista brasileira, consolidada em 1943, não acompanhou a dinâmica deste movimento.

Jovens em busca do primeiro emprego, homens e mulheres do grupo da melhor idade, que precisam complementar a renda pessoal, representam uma força produtiva que hoje está praticamente à margem do mercado formal de trabalho.

Existe, portanto, o consumidor em busca de novos serviços, o empresariado querendo empreender, mão de obra disponível e uma legislação que não permite a formação deste ciclo de produtividade.

Assim, vemos que a relação trabalho/trabalhador mudou e a modalidade de trabalho intermitente é um avanço que melhorará o nível de empregabilidade e a qualidade do emprego ofertado. Em média, mais de 10%

(dez por cento) da população dos países desenvolvidos declara desejo de trabalhar por hora, em escala móvel. Aqui se enquadram estudantes que querem conciliar trabalho e estudo, bem como aposentados que não querem sair completamente do mercado, por exemplo.

O trabalho intermitente é a modalidade de trabalho que permite a contratação, por hora, em escala móvel, formato que beneficia trabalhadores e empregadores ao adequar oferta e demanda. A maioria dos países europeus, das Américas do Norte e do Sul já tem legislação que permite esta forma de contratação.

A impossibilidade de conciliar o trabalho com o estudo é uma das causas da evasão escolar no Brasil, principalmente na fase do ensino médio. Para não perder o bonde da história, nosso país precisa enfrentar esta questão. A modernização e a melhoria da competitividade do nosso mercado de trabalho passam pelo banco da escola. Nesse sentido, o trabalho intermitente pode ajudar na permanência do trabalhador jovem na escola.

O trabalho intermitente é ainda grande parceiro do primeiro emprego, pois viabiliza a formalização de novas relações trabalhistas, eliminando inseguranças jurídicas para empregados e empregadores.

De acordo com levantamento realizado pela Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL) a implementação do trabalho intermitente no país criaria, em curto prazo, dois milhões de postos de trabalho, somente no setor de bares e restaurantes, sem contar outras atividades no ramo dos serviços. Em um momento de grave crise econômica e com um quadro extremamente preocupante de desemprego, o trabalho intermitente representa uma alternativa para que o país recupere o crescimento econômico.

Causa estranhamento a observação de que todos os grandes eventos mundiais, sediados em países, por vezes, com níveis de desenvolvimento econômico e social muito mais elevados do que o Brasil, são reconhecidos pela impecável organização e geração de empregos, mas, quando realizados no Brasil, são severamente autuados pela fiscalização do

trabalho. Foi o que ocorreu no último *Rock In Rio* e na *Copa do Mundo* sediado no país e, mais recentemente, nos *Jogos Olímpicos*, nos quais os organizadores, antes mesmo de os Jogos terem início oficialmente, já haviam sido multados em centenas de milhares de reais pela fiscalização do trabalho. No entanto, esses mesmos organizadores foram responsáveis pela geração de 90 mil postos de trabalho para o país.

A finalidade da presente proposição é assegurar a validade dos contratos de trabalho atípicos, nos quais as empresas do setor econômico, especialmente de hotéis, restaurantes, bares, e de eventos se obrigariam a remunerar seus trabalhadores somente quando esses forem convocados a trabalhar, mediante a efetiva contraprestação do trabalho, a exemplo de outros países como Itália, Portugal e Japão.

Esta é a proposta que submetemos à apreciação dos Nobres Pares, para a qual solicitamos o precioso apoio à aprovação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado **HERCULANO PASSOS**