

PROJETO DE LEI Nº , DE 2018
(Do Sr. PATRUS ANANIAS)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre o contrato de trabalho intermitente.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado.

.....
§ 3º É permitida a celebração de contrato de trabalho intermitente, no qual a prestação de serviços, com subordinação, não contínua, ocorra com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses e com remuneração mensal não inferior a um salário mínimo.

§ 4º A contratação de trabalho intermitente ou em regime de tempo parcial somente será permitida mediante a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho cujas cláusulas normativas disponham sobre os valores pagos nos períodos à disposição do empregador, o direito aos intervalos de repouso e para alimentação, o descanso semanal remunerado e a remuneração mensal nunca inferior ao salário mínimo.

§ 5º É vedada a contratação de trabalho intermitente para o exercício das atividades de aeronauta.” (NR)

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente, previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, celebrado para a prestação de serviços programados mensalmente pelo empregador, os termos do § 3º do art. 443 desta Consolidação, conterá:

I – identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
II – valor do dia de trabalho equivalente àquele pago aos trabalhadores com contrato de prestação contínua de serviços, que exercem a mesma função, ou do piso salarial da categoria,

o que for maior, o qual não poderá ser inferior ao valor diário do salário mínimo;

III – previsão de remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, de repouso semanal remunerado e de adicionais e gratificações; e

IV – local e data do pagamento da remuneração.

§ 1º O empregador convocará o empregado, por meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando por quantos dias serão desempenhadas as atividades, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 1 (um) dia útil para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Os dias não trabalhados serão considerados tempo à disposição do empregador, nos termos previstos no art. 452-C desta Consolidação.

§ 5º O pagamento será mensal e o empregado receberá, de imediato, assistido pelo sindicato, as seguintes parcelas:

I – remuneração;

II – férias com acréscimo de 1/3 (um terço);

III – décimo terceiro salário;

IV – repouso semanal remunerado; e

V – adicionais e gratificações legais.

§ 6º O recibo de pagamento mensal deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos aos dias efetivamente trabalhados e aos períodos à disposição, não podendo a soma ser inferior ao salário mínimo.

§ 7º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária, própria e do empregado, e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal, que não poderá ser inferior ao salário mínimo, e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 8º A cada 12 (doze) meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 (doze) meses subsequentes, 1 (um) mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

§ 9º O empregado, mediante previsão contratual, e em acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até 2(dois) períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134 desta Consolidação.

§ 10. Na hipótese de o período de contratação exceder 24 (vinte e quatro) meses, o contrato intermitente será convertido em contrato de prestação contínua de serviços.

§ 11. Para os fins do disposto neste artigo, os trabalhadores têm direito aos benefícios previdenciários e sociais previstos na

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.” (NR)

“Art. 452-B. É facultado às partes, tendo o sindicato como assistente, convencionar no instrumento coletivo de trabalho:

- I – locais de prestação de serviços;
- II – turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;
- III – formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;
- IV – pagamento dos dias convocados, mesmo em caso de cancelamento de serviços previamente agendados pelo empregador.”

“Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período à disposição do empregador o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do art. 452-A.

Parágrafo único. Durante o período à disposição, nos termos do *caput* deste artigo, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho autônomo ou em regime de tempo parcial.

“Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem convocação, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido o contrato de trabalho intermitente.”

“Art. 452-E. As verbas rescisórias e o aviso-prévio serão calculados com base na média dos valores mensais recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente ou no valor do salário mínimo, quando for o caso.

§ 1º No cálculo da média a que se refere o *caput*, serão considerados todos os meses em que vigorou o contrato de trabalho intermitente.

§ 2º O aviso-prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487 desta Consolidação.”

“Art. 452-G. O empregado contratado por prazo indeterminado dispensado não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de 18 (dezoito) meses, contado da data do seu desligamento.”

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a denominada Reforma Trabalhista, promoveu grandes e sensíveis modificações na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. A nosso ver, foram mudanças para pior, que trarão, como resultado, a precarização das relações de trabalho.

Uma dessas mudanças é a inclusão na CLT do contrato de trabalho intermitente, pelo qual a prestação de serviços, com subordinação, não contínua, ocorre com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. Temos um posicionamento visceralmente contrário a essa nova modalidade de contratação. A sua aplicação nos moldes previstos em lei trará grande insegurança jurídica aos trabalhadores, que exerçerão suas atividades sem qualquer controle, sem saber em que momento serão convocados ou qual será a remuneração percebida. Nesse particular, cabe ressaltar que a lei considera que o período de inatividade não será nem mesmo considerado tempo à disposição do empregador.

Já há em tramitação na Casa projetos de lei que visam à revogação do instituto, o que é, para nós, a medida mais adequada a ser tomada. De fato, o contrato intermitente pode vir a ser instrumento de perda das conquistas alcançadas de forma árdua pelos trabalhadores ao longo dos anos.

Todavia, como medida alternativa à sua revogação, caso os projetos em tramitação não prosperem, estamos apresentando proposta de modificação do contrato intermitente para minorar a insegurança dos trabalhadores que a ele estejam submetidos.

A primeira das mudanças proposta é a de proibir a celebração do contrato intermitente por acordo individual, o qual estará condicionado à previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Diante da inegável condição de hipossuficiente do trabalhador na relação de emprego, nada mais justo do que garantir-lhe a assistência sindical no momento de celebração do contrato.

Além disso, estamos propondo outras modificações com a finalidade de diminuir os prejuízos que podem advir para os trabalhadores, tais como: a previsão de que a remuneração mensal do empregado intermitente não poderá nunca ser inferior ao salário mínimo; a necessidade de uma programação mensal dos serviços que serão prestados; a revogação da multa por descumprimento do contrato; a caracterização do período de inatividade como sendo tempo à disposição do empregador; a previsão de que a não convocação do empregado por um período superior a um ano caracterizará justa causa para rescisão do contrato; entre outros direitos e benefícios que, repita-se, trarão maior segurança ao empregado contratado sob esse regime.

Há que se ressaltar que o próprio Executivo reconheceu que há falhas na legislação, tanto é que propôs alterações no contrato intermitente, por intermédio da Medida Provisória nº 808, de 2017, a qual, contudo, perdeu a eficácia sem ter sido apreciada pelo Congresso Nacional. Ainda assim, incorporamos alguns dos dispositivos então propostos pela MP ao presente projeto de lei.

Em suma, reiteramos nosso posicionamento de que o contrato de trabalho intermitente representa um risco aos direitos dos trabalhadores e que, por esse motivo, deveria ser afastado da legislação trabalhista.

No entanto, diante da realidade de que a revogação do instituto dificilmente será alcançada com a atual composição de forças no Congresso Nacional, estamos propondo mudanças no contrato de trabalho intermitente, algumas delas coincidentes com o entendimento do próprio Poder Executivo.

Esses os motivos pelos quais estamos certos de contar com o necessário apoio para a aprovação do projeto de lei que ora submetemos à apreciação de nossos ilustres Pares.

Sala das Sessões, em _____ de _____ de 2018.

Deputado PATRUS ANANIAS