

PROJETO DE LEI Nº _____, de 2023

(Do Sr. LINDBERGH FARIAS)

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, para vedar a celebração de contrato de trabalho sob jornada intermitente.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art.1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 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 vedada modalidade de contrato de trabalho intermitente, no qual a prestação de serviços, com subordinação, não seja contínua, desenvolvida com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.” (NR)

“Art. 452-A. É vedado o contrato de trabalho de jornada intermitente. ” (NR)

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

Brasília, de novembro de 2023

Justificação

O trabalho intermitente não deve ser adotado pela legislação brasileira. Hoje em dia, o trabalhador contratado recebe por todo o tempo que permanece na empresa, à disposição do empregador. Com a reforma, materializou-se a possibilidade de trabalho intermitente com jornada móvel, ou seja, quando o empregador precisa do empregado, ele paga.



Consubstancia, inclusive, modalidade de contratação em condições de subemprego, nas quais não assegura nem mesmo o recebimento de um salário mínimo mensal pelo trabalhador, ferindo de morte norma constitucional sobre este tema. (Art. 7, IV da CF/88)

Esta característica é bastante clara no proposto contrato intermitente (art. 452-A), pois prevê apenas o pagamento do salário mínimo por hora, sem que seja assegurado um número mínimo de horas trabalhadas no mês. Assim, embora o trabalhador permaneça à disposição da empresa durante todo o período, aguardando convocação, poderá nada receber ao final do mês, ou receber um valor ínfimo, proporcional às horas que o empregador lhe deu trabalho.

Cabe lembrar que as necessidades vitais dos trabalhadores são fixas, havendo previsão constitucional de um patamar mínimo que assegure a manutenção de uma vida digna (art. 7º, IV, da CF).

Não bastasse, caso o trabalhador aceite a convocação e não compareça, terá de pagar multa equivalente a 50% da remuneração que seria devida, de modo que poderá chegar ao final do mês sem nada receber ou – o que é pior - com dívida junto ao empregador, assemelhando-se à figura da servidão por dívidas. Quais garantias o trabalhador terá caso não possa comparecer ao trabalho agendado por conta de um acidente de trânsito que impossibilite a sua chegada ou caso seu filho ou filha venha a adoecer? Nenhuma.

Essa modalidade perversa de contrato subverte a lógica do sistema de produção, pois transfere aos empregados os riscos da atividade econômica, em flagrante colisão com os termos do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

No trabalho intermitente, o empregado não terá direito a um período de férias remuneradas, pois elas serão pagas diluídas ao término de cada período de serviço.

A alteração prevê que, “ao final de cada período de prestação de serviço o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I – remuneração; II – férias proporcionais com acréscimo de um terço; III – décimo terceiro salário proporcional; IV – repouso semanal remunerado; e V – adicionais legais”.

Entretanto, não há como o funcionário ter previsão a respeito de seu horário de trabalho e de sua remuneração. O trabalhador que estiver empregado nessas condições provavelmente terá que acumular mais de um emprego para garantir seu sustento e de sua família, sendo difícil imaginar em que momento poderá ter garantido seu descanso.

Não obstante seja possível que, em certas atividades, o contrato de trabalho seja estabelecido por hora trabalhada, em razão da desnecessidade de prestação ininterrupta do trabalho por 6 horas ou 8 horas diárias, com intervalo, essa hipótese demanda que a jornada efetiva seja estabelecida previamente e que o trabalhador tenha conhecimento tanto do seu horário de trabalho, quanto do seu salário mensal.

A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho tem firmado esse entendimento, que nada mais é do que a garantia da dignidade do trabalhador, cuja situação não pode ficar à mercê do empregador, recebendo apenas por horas trabalhadas, mas sem qualquer previsibilidade que lhe permita reorganizar suas atividades e a busca de outras ocupações remuneradas.



Ademais, o prazo mínimo de três dias para a convocação do trabalhador como sendo o tempo para o empregado tomar conhecimento da jornada a ser cumprida, não é suficiente para que ele possa exercer outras atividades.

A concepção adotada transforma o trabalhador em objeto, em afronta direta ao fundamento constitucional do respeito à dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), ao submetê-lo, integralmente, ao interesse do empregador.

Colide com princípios elementares da ordem social, que integram o núcleo fundamental da proteção ao trabalho e da dignidade do trabalhador.

Viola ainda a função social da propriedade (CF, art. 5º, XXIII e art. 170, III), ao subordinar o trabalhador ao interesse exclusivo da empresa na acumulação e realização do lucro.

Contamos com o apoio de nossos Pares para a aprovação desse projeto, auxiliando a corrigir essa distorção humanitária efetivada pela recente reforma trabalhista.

Sala das Sessões, em de novembro de 2023

LINDBERGH FARIAS

Deputado Federal – PT/RJ

