



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete da Deputada Federal Daniela Reinehr – PL/SC

### PROJETO DE LEI Nº \_\_\_\_\_, DE 2025

(Da Sra. DANIELA REINEHR)

Altera o art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer que o contrato de trabalho intermitente pode contemplar cláusula prevendo remuneração para os períodos em que não houver prestação de serviços pelo empregado.

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. 452-A. ....

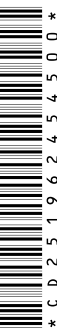
.....

§ 16 As partes, por contrato, podem voluntariamente convencionar cláusulas para a fixação de um auxílio inatividade sem natureza salarial para os períodos em que não houver prestação de serviços, sendo lícito, nesse caso:

I – que o valor do auxílio seja inferior ao valor do salário-mínimo;

II – que seja estipulado um número máximo de vezes consecutivas, em que o empregado poderá exercer a prerrogativa de recusar a oferta de serviço, admitindo-se o reconhecimento de justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador se for descumprida essa obrigação; e

III – que seja estipulada a redução do prazo do §1º deste artigo, respeitando-se prazo de até um dia útil de resposta do empregado, conforme §2º deste artigo;



IV - O auxílio inatividade não integra a remuneração do empregado, possui natureza indenizatória e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.” (NR)

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

## JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, incorporou ao direito brasileiro a figura do contrato intermitente.

Trata-se de modalidade de trabalho em que a prestação de serviços não é contínua: o empregador envia ofertas de serviço ao empregado, o qual pode ou não aceitar a oferta. Apesar disso, fica reconhecida a subordinação do empregado ao empregador.

Esse tipo de contrato foi declarado constitucional pelo Supremo no âmbito das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 5.826, 5.829 e 6.154<sup>1</sup>. A opinião da maioria dos ministros foi no sentido de que essa modalidade contratual proteger os trabalhadores que estavam na informalidade ao lhes reconhecer direitos trabalhistas.

No entanto, esse contrato traz algumas desvantagens em relação à segurança das partes, tanto sob o ponto de vista do empregado quanto do empregador. Por um lado, o empregado não tem segurança de que será convocado para prestar serviços e, portanto, não é possível fazer um planejamento financeiro adequado; pelo lado do empregador também não há segurança, já que o empregado tem a prerrogativa de recusar a oferta de serviço.

Como forma de contornar essa insegurança é que sugerimos a previsão em lei de que é possível que as partes do contrato de trabalho intermitente prevejam uma remuneração mínima para os períodos em que não há prestação de serviços pelo empregado. Essa estipulação nos parece benéfica para ambas as partes: em relação ao empregador, o fato de que haja previsão de uma

<sup>1</sup> O julgamento foi concluído na sessão virtual que terminou em 13/12/2024, de acordo com publicação do portal institucional do Supremo Tribunal Federal. Disponível em << <https://noticias.stf.jus.br/postsnovicias/contrato-de-trabalho-intermitente-e-constitucional-afirma-stf/> >>. Acesso em 05/02/2025.



remuneração mínima para os períodos de inatividade do empregado torna necessária uma maior capacidade de organização empresarial, de forma que o empregado será efetivamente considerado no planejamento das atividades; quanto ao empregado, a remuneração mínima assegura que ele tenha alguma renda para a sua vida cotidiana.

A remuneração para esses períodos sem prestação de serviços pode ser inferior ao valor do salário-mínimo, na medida em que a ideia de salário-mínimo está vinculada também à prestação de trabalho; sem que haja prestação de trabalho, entendemos que não se aplica o dever de observância do salário-mínimo.

Além disso, reputamos adequado que seja admissível, caso haja previsão de uma remuneração mínima para os períodos de inatividade, que o direito do empregado de recusar ofertas de serviço seja limitado. Trata-se de mecanismo que impede que o empregado seja remunerado sem correspondente prestação de serviços por tempo ilimitado, bem como assegura que o empregador tenha um poder de direção maior, justificado em razão da contrapartida financeira concedida nos períodos de inatividade do empregado.

Ressaltamos que essa proposta não altera os contratos intermitentes em curso, já que ela traz tão somente a previsão de que seja possível a estipulação dessa remuneração mínima para os períodos em que não houver prestação de serviços, sem força cogente.

Confiamos na importância do presente projeto para aperfeiçoar a regulamentação do contrato intermitente e, assim, contamos com o apoio dos colegas parlamentares para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em        de        de 2025.

Deputada DANIELA REINEHR

