



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador JORGE KAJURU

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº , DE 2022

Altera o *caput* e o § 3º do art. 443 e o art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a ela acrescenta o art. 452-B, para dispor sobre os direitos constitucionais e trabalhistas dos empregados contratados para o exercício de trabalho em jornadas intermitentes e dá outras providências.



SF/22166.33769-75

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O *caput* do art. 443 e seu § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com as seguintes redações:

“**Art. 443.** O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou ainda para a prestação de trabalho em jornadas intermitentes, hipótese em que deverá ser celebrado expressamente e por escrito.

.....
§ 3º Considera-se contrato individual de trabalho para prestação de serviços intermitentes, com subordinação, quando não há continuidade de jornadas, havendo alternância na prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.” (NR)

Art. 2º O Art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 452-A.** O contrato individual de trabalho para prestação de serviços intermitentes deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não deverá ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, em contrato para prestação de trabalho intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará o empregado, por qualquer meio de comunicação eficaz, com confirmação de recebimento, informando qual será a jornada e horário, com, pelo menos três dias corridos de antecedência.

§ 2º Caso o empregado já esteja convocado por outro empregador, para a realização de serviços, na mesma data da solicitação prevista no parágrafo anterior, em razão de outro contrato com previsão de jornada intermitente, comunicará o fato ao empregador no prazo de um dia útil, ficando livre de qualquer sanção.

§ 3º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para recusar, expressamente e por escrito, ao chamado, presumindo-se, em caso de silêncio, a recusa.

§ 4º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho para a prestação de serviços intermitentes.

§ 5º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, o empregado que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50 (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 6º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 7º Ao final de cada período mensal de prestação de serviços, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I – remuneração;

II -repouso semanal remunerado;

III – horas extras, com acréscimo de 50%, caso tenha trabalhado, num mesmo dia, mais de oito horas, ou mais de quarenta e quatro horas semanais; e

IV – adicionais legais.

§ 8º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 7º deste artigo.

§ 9º O empregado efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma da lei, com base nos valores pagos no



período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 10. A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período em que não poderá ser convocado para prestar serviços para o mesmo empregador.

§ 11. Caso o empregado contratado para trabalho em jornadas intermitentes tenha dois ou mais empregadores poderá tirar férias de 15 (quinze) dias, em relação a todos os empregadores, devendo, para tanto, comunicar aos contratantes, com antecedência de 30 (trinta) dias as datas escolhidas.

§ 12. Em um mesmo dia, o empregado contratado para trabalho em jornadas intermitentes não poderá prestar trabalho para mais de um empregador.” (NR)

Art. 3º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passa a vigorar acrescida do seguinte art. 452-B:

“**Art. 452-B.** O empregado contratado para exercer trabalho em jornadas intermitente possui, além dos direitos e deveres citados no artigo anterior e dos direitos assegurados constitucionalmente:

I – proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa no valor de um salário médio percebido nos últimos 6 (seis) meses, nunca inferior a um salário-mínimo;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário, e inexistência de contrato de trabalho de qualquer natureza em vigência, no valor de um salário-mínimo, na forma da regulamentação;

III – fundo de garantia do tempo de serviço, acrescido de 40% (quarenta por cento), a ser pago pelo empregador, em caso de demissão injustificada ou sem justa causa;

IV – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, pago de conformidade com o tempo de trabalho realizado;

V – irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VI – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo horário, para os que recebem remuneração variável;

VII – décimo terceiro salário, nunca inferior ao mínimo, com base na remuneração integral, a ser pago no mês de dezembro de cada ano ou proporcional na rescisão contratual;

VIII - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, na forma desta Consolidação;



IX – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

X – salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XI – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XII – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XIII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário médio dos últimos seis meses e valor nunca inferior ao salário-mínimo;

XIV – licença à gestante, sem prejuízo ao salário, com a duração de cento e vinte dias, com remuneração de, no mínimo, um salário-mínimo;

XV – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XVI – aviso prévio de 30 (trinta) dias, remunerado pela média dos últimos 6 (seis) meses, assegurado um salário-mínimo;

XVII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XVIII – proibição de diferença de salário, de exercício de funções e critérios de admissão por motivo, de sexo, opção sexual, cor ou estado civil;

XIX – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.”

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O contrato de trabalho intermitente peca por diversas razões. A começar pela nomenclatura. Intermitente são as jornadas, apontam alguns autores, não os contratos, que são contínuos. Por essa razão, estamos corrigindo essa impropriedade terminológica.

Além disso, trata-se de uma modalidade contratual que deixa uma série de vazios legais e cujos objetivos são fugir da legalidade e da constitucionalidade. No fundo, um estímulo à informalidade e à precariedade. A reforma trabalhista trouxe a degradação dos salários, embora tenha repartido os empregos.



São inúmeros os problemas e a falta de clareza. O principal deles é conceder, ao empregador, um poder excessivo e estabelecer a inexistência de qualquer controle de jornada, degradando a qualidade de vida do empregado, reduzindo a dignidade dele.

Não fica claro o que acontece quando o empregado, contratado para jornadas intermitentes por mais de um empregador, for chamado por mais de um deles para o trabalho na mesma data e mesmo horário. Estamos prevendo que o empregado possa avisar aquele que o convocou de que já há uma convocação anterior.

Eventualmente ou frequentemente essas convocações poderiam ficar abusivas e o empregado ter que trabalhar jornadas exaustivas para dois ou três empregadores. Sendo assim, estamos propondo que um mesmo empregado não possa prestar trabalho, com contrato para prestação de serviços intermitentes, para dois ou mais empregadores num mesmo dia.

A legislação atual também não deixa claras diversas questões como, por exemplo, as férias de um empregado que possui vários empregadores: esse empregado pode, simplesmente, nunca conseguir conciliar seus períodos de afastamento, não poder viajar no período de interrupção das aulas de seus filhos. Pode, portanto, ficar afastado de sua família.

Outros direitos, como o seguro-desemprego, estão previstos no art. 7º da Constituição Federal. No entanto, há entendimentos de que não são aplicáveis ao trabalho intermitente. Há que deixar explícito que tais direitos são inafastáveis, até por princípio constitucional. Não podemos chegar a tais níveis de degradação em termos de direitos sociais e trabalhistas.

Como os direitos constitucionais não podem ser simplesmente relegados ao segundo plano pela legislação ordinária, é preciso dar-lhes eficácia e efetividade no que se refere aos contratos para prestação de trabalho em jornadas intermitentes.

Para que isso se torne efetivo e eficaz, em alguns momentos, tivemos que prever o pagamento vinculado ao salário-mínimo, como no caso do seguro-desemprego e salário-maternidade. Não seria razoável pensar de outra forma.

Esperamos contar com o apoio de nossos Pares para a aprovação desta proposta que deixa explícito que os contratos para prestação de



trabalho em jornadas intermitentes não estão fora da legalidade e da constitucionalidade, ou seja, não se prestam à precariedade e à informalidade.

Sala das Sessões,

Senador JORGE KAJURU



SF/22166.33769-75