



**PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.



SF/17870.13524-05

**EMENDA MODIFICATIVA**

Dê-se ao art. 443 e ao artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º, a seguinte redação:

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, **ou, em caráter especial, quando caracterizada a sua descontinuidade, para prestação de trabalho intermitente.**

.....

“Art. 452-A Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, se dá com descontinuidade ou intensidade variável, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, em estabelecimentos que demandem trabalho intermitente.

§ 1º As partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

§ 2º Considera-se inatividade o período em que o empregado não estiver trabalhando e, nos termos definidos no art. 4º desta Consolidação, nem à disposição do empregador.

§ 3º Durante o período de inatividade:

I – o empregado pode exercer outra atividade;



II – ficam mantidos os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

§ 4º O contrato de trabalho intermitente:

I – destina-se à prestação de serviços nos períodos ou turnos de trabalho predeterminados;

II – não pode ser estipulado por prazo determinado ou em regime de trabalho temporário; e

III – não poderá ser adotado para os aeronautas e outras atividades regidas por legislação própria.

§ 5º As férias, 13º salário e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos 12 meses, ou no período de vigência do contrato, se este for inferior.

§ 6º O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, ainda que previsto em acordo ou convenção coletiva, e deve conter:

I – o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função;

II – determinação dos períodos ou turnos em que o empregado deverá prestar serviços;

III – determinação dos locais da prestação de serviços.

§ 7º Em caso de chamadas do empregador para a prestação de serviço em dias, períodos ou turnos não previamente contratados, o empregador comunicará o empregado com, pelo menos, dez (dez) dias úteis de antecedência.

§ 8º A recusa de prestação de serviço na forma do parágrafo anterior deverá ser comunicada, por escrito, pelo empregado, no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas antes do seu início.

§ 9º O empregado poderá laborar durante o período de inatividade, para empregadores concorrentes, desde que em comum acordo celebrado em contrato pelo empregado e seus empregadores, individualmente.”





## **JUSTIFICAÇÃO**

A alteração ao art. 443 e o novo art. 452-A da CLT inserem na ordem jurídica trabalhista o conceito de “contrato de trabalho intermitente”.

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.

O contrato de trabalho intermitente, na forma proposta, favorece somente o empregador, que tem o empregado à sua disposição, mas recebendo apenas pelas horas de efetivo trabalho. 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.

Assim, tal previsão legal não pode prosperar, por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário.

Todavia, a fim de permitir regramento que atenda às peculiaridades de setores como o de bares e restaurantes, hotelaria, eventos, comércio e outros, onde situações transitórias ou não rotineiras produzem aumento da demanda por mão de obra em dias ou horários específicos, e tendo em vista as propostas contidas no parecer do Relator ao Projeto de Lei do Senado nº 218, de 2016, que aguarda apreciação nesta Casa, formulamos a presente emenda, que visa conciliar aquelas propostas com o que a jurisprudência afirma necessário para a proteção do trabalhador.

Sala da Comissão,            de            de 2017.

**Senador José Pimentel**  
(PT/CE)

