



# SENADO FEDERAL

## PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 253, DE 2017

Revoga o §3º do art. 443 e o art. 452-A, e altera o “caput” do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovado pelo Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pela lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a fim de revogar o trabalho intermitente.

**AUTORIA:** Senador Paulo Paim

**DESPACHO:** Às Comissões de Assuntos Econômicos; de Constituição, Justiça e Cidadania; e de Assuntos Sociais, cabendo à última decisão terminativa



[Página da matéria](#)



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**PROJETO DE LEI DO SENADO Nº           , DE 2017**

*Revoga o §3º do art. 443 e o art. 452-A, e altera o “caput” do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovado pelo Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pela lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a fim de revogar o trabalho intermitente.*

**O CONGRESSO NACIONAL** decreta:

**Art. 1º** O artigo 443 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. 443 contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

.....

§ 3º (revogado).

.....”

**Art. 2º** Ficam revogados 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, na redação dada pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017.



SF/17279.47155-06



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**Art. 3º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

**JUSTIFICATIVA**

A presente proposição tem por objetivo revogar o trabalho intermitente, modalidade de trabalho onde os empregados vão trabalhar e receber por hora trabalhada, introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho recentemente com a aprovação da Lei 13.467 de 2017.

Isso significa que, o salário, as férias e o 13º entre outros direitos, serão pagos proporcionalmente, já que o pagamento é conforme o trabalho realizado. O que abrirá ampla margem para que esses direitos também sejam flexibilizados.

O trabalho intermitente é preocupante pois estamos vivendo em um momento de desemprego elevado e de economia baixa.

Nós sabemos também que é muito grande a pressão do setor empresarial para colocar na pauta medidas que na verdade retiram direitos dos trabalhadores. Ao invés de buscar medidas para que os postos de trabalho informal se consolidem com empregos e não com "bicos", gerando instabilidade na vida dos trabalhadores, o governo propõe o exato oposto, permitindo que todos os empregos do país sejam rebaixados a essas condições.

Este projeto também permite a generalização de outro ponto do mercado de trabalho informal, que é o fim das folgas remuneradas. Isso



SF/17279.47155-06



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

porque as empresas pagarão somente as horas trabalhadas, não sendo obrigadas a pagar proporcional de horas de descanso. Com uma escala intermitente, é possível que esse descanso sequer ocorra, pois, o patrão convocará o trabalhador conforme sua necessidade.

Segundo estudo técnico da Procuradoria-Geral do Trabalho, “ao atrelar a prestação de serviços e a remuneração dos empregados apenas e exclusivamente às necessidades da empresa, o projeto do trabalho intermitente equipara os trabalhadores aos demais insumos da produção. Assim, confere ao trabalhador a mesma natureza tarifada, conforme o uso, a exemplo dos itens que compõem a planilha de custos das empresas: energia elétrica; serviços telefônicos e máquinas locadas ou seja, não haverá pagamento enquanto o trabalhador estiver à disposição do empregador sem que haja produção.

Ao vincular, integralmente, a remuneração do trabalhador ao sucesso do empreendimento, o projeto de lei põe em risco (ou inviabiliza) o suprimento das necessidades vitais básicas do ser humano que trabalha, comprometendo um mínimo existencial que não é móvel, variável ou flexível.

O trabalho intermitente viola a função social da propriedade, segundo a qual a empresa não pode servir apenas à acumulação do lucro, devendo haver um equilíbrio entre esta legítima função e o respeito à dignidade do homem trabalhador.

Em suma, trabalho intermitente contraria princípios basilares da Carta Magna de 1988, a nossa Constituição Cidadã. Agride o disposto no



SF/17279.47155-06



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

artigo 4º da CLT segundo o qual o tempo em que o trabalhador estiver à disposição da empresa deve ser por ela remunerado, até porque, considerando os princípios constitucionais já mencionados, o trabalhador deve receber contrapartida remuneratória mensal mínima, de forma a assegurar-se a sua subsistência.

O trabalho intermitente viola a dignidade da pessoa humana e contraria à valorização social do trabalho.

Conforme artigo do sociólogo Marcelo Zero “ O trabalho intermitente, também chamado de *zero-hours contract*, vem sendo bastante debatido, especialmente no Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte, um dos países europeus que mais se empenhou em sua implantação.

Alguns argumentam que tal tipo de contrato introduz uma flexibilização benéfica do mercado trabalho, contribuindo para diminuir o desemprego e beneficiando pessoas que não querem ou não podem ter um contrato de trabalho regular, como jovens estudantes e mães com filhos pequenos.

Contudo, os dados mostram uma realidade bem diferente.

Conforme o *Office for National Statistics* (ONS), órgão oficial britânico de estatísticas, o número de pessoas no Reino Unido com contratos de zero hora subiu de apenas cerca de 100.000, no último trimestre de 2005, para cerca de 905.000, no último trimestre de 2016.

O gráfico acima mostra como houve uma “explosão” desse tipo de contrato, após a crise 2009, especialmente a partir de 2011, o que demonstra que a adoção desse tipo de contrato, e de outros contratos



SF/17279.47155-06



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

que também não asseguram proteção trabalhista plena aos trabalhadores, está muito relacionada à recessão e à necessidade das empresas de reduzirem seus custos.

Muito embora o número de 905 mil pessoas represente somente 2,8% da população empregada no Reino Unido, o crescimento exponencial do contrato de zero hora revela uma tendência preocupante. Contudo, em 2016 ocorreu uma relativa estabilização no crescimento desse tipo de contrato. Essa recente estabilização está muito relacionada à péssima imagem desse trabalho precarizado. As empresas britânicas estão começando a evitar esses contratos por uma questão de *marketing*. Até mesmo o Mac Donalds anunciou, em março de 2017, que pretende dar aos seus empregados a escolha entre o contrato de zero hora e contratos regulares de trabalho.

Ao contrário do que se possa imaginar, no Reino Unido as firmas que adotam esse tipo de contrato são, em sua maioria, grandes empresas. Com efeito, as estatísticas britânicas mostram que 50% das empresas com 250 ou mais empregados usam alguma forma, e em certa extensão, de contratos de zero hora. Este número cai para apenas 10%, quando se trata de empresas com 10 empregados ou menos. Assim, as pequenas empresas, mais frágeis, usam bem menos esse tipo de contrato. Na realidade, as empresas que o usam mais são grandes empresas multinacionais, como o Mac Donalds, por exemplo.

Para essas empresas, o contrato de zero hora pode, de fato, reduzir custos. Ainda conforme o ONS britânico, o salário médio semanal dos contratos de zero hora é de apenas 188 libras esterlinas (cerca de R\$ 780,00), ao passo que o salário semanal médio dos contratos regulares é de 479 libras (ao redor de R\$ 1990). Ou seja, os trabalhadores sujeitos aos contratos de zero hora ganham 2,5 vezes menos que os trabalhadores com contratos regulares.



SF/17279.47155-06



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Obviamente, boa parte dessa grande diferença se explica pelo fato de que os trabalhadores com contratos de zero trabalham menos que os trabalhadores regulares. Com efeito, 65% dos trabalhadores com contrato de zero hora têm trabalho em tempo parcial, com jornada típica entre 21 horas semanais e 32 horas semanais.

Entretanto, mesmo quando se compara o salário por hora trabalhada, se revela uma grande diferença entre os dois tipos de contratos. Assim, os trabalhadores sujeitos a contratos de zero hora ganham, em média, 38% menos por **hora trabalhada** que os demais trabalhadores.

Alguns alegam que essa diferença por hora trabalhada deve-se ao fato de que os trabalhadores com contrato de zero hora têm menos experiência e qualificação. Porém, estudo da *Resolution Foundadion*, *think tank* britânico especializado em assuntos trabalhistas e sociais, mostrou, comparando perfis de trabalhadores idênticos que desempenham tarefas semelhantes, que os trabalhadores com contrato de zero hora recebem, em média, 7% menos que os demais trabalhadores para desempenhar as mesmas funções. Nos casos de funções mais simples e de menor qualificação, essa diferença sobre **para pelo menos 9,5%**.

Ou seja, a empresa reduz seus custos não apenas porque paga menos horas de trabalho e arca com menores direitos trabalhistas, mas também porque paga menos por hora trabalhada para o mesmo tipo de função. Segundo o *Trades Union Congress* britânico (TUC), as empresas usam esse tipo de contrato para manter salários baixos e para evadir o cumprimento de obrigações trabalhistas.

Para os trabalhadores, no entanto, só há perdas, com as raras exceções daquelas pessoas que realmente só querem fazer bicos ocasionais para complementar renda ou para trabalhadores muito qualificados que querem uma jornada flexível. Perdas não apenas econômicas, mas



SF/17279.47155-06



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

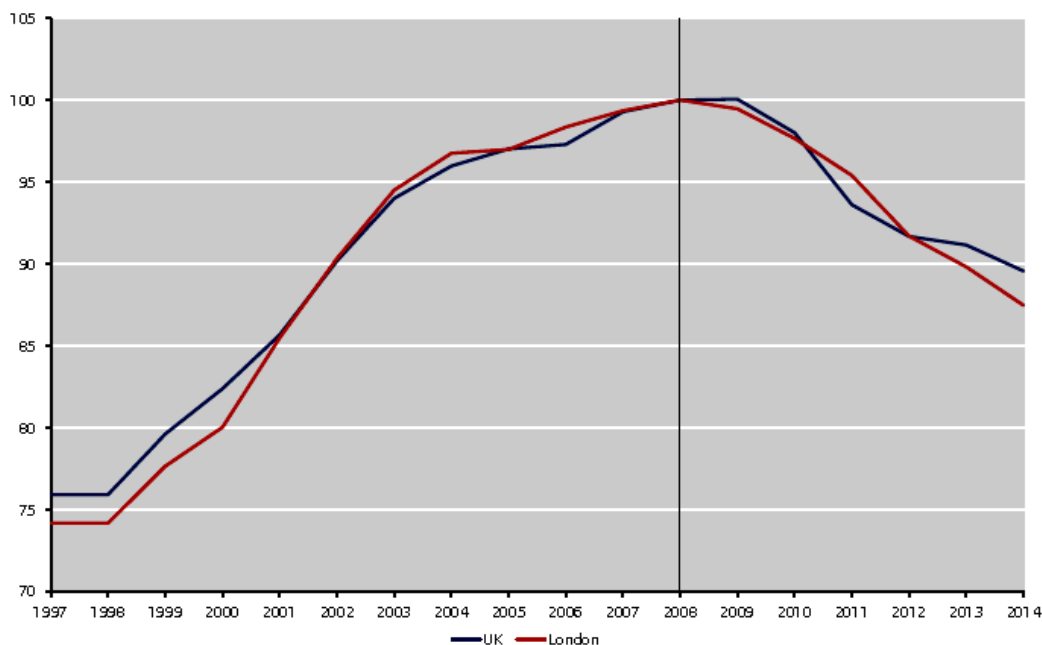
também em termos de proteção trabalhista e de qualidade de vida, pois esses trabalhadores não conseguem planejar seu tempo e seus gastos. Vivem em situação de permanente incerteza.

No Reino Unido, o crescimento desse tipo de trabalho, bem como de outros tipos de trabalho não-regulares, como trabalho a tempo parcial, o trabalho terceirizado e o trabalho autônomo, está vinculado a uma crescente precarização do mercado de trabalho (o TUC chama de *under-employment*-subemprego) e à redução dos rendimentos.

**Evolução dos rendimentos reais em Londres (linha vermelha) e no Reino Unido (linha azul) entre 1997 e 2014**

**Figure 6: Changes in real earnings from 1997 to 2014<sup>11</sup>**

London and UK  
Index: 2008=100



Source: ONS, Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE), 1997 to 2014 (provisional)

Essa linha descendente dos rendimentos continuou, ressaltando-se, em 2015. Desse modo, entre 2008 e 2015 os rendimentos médios reais no



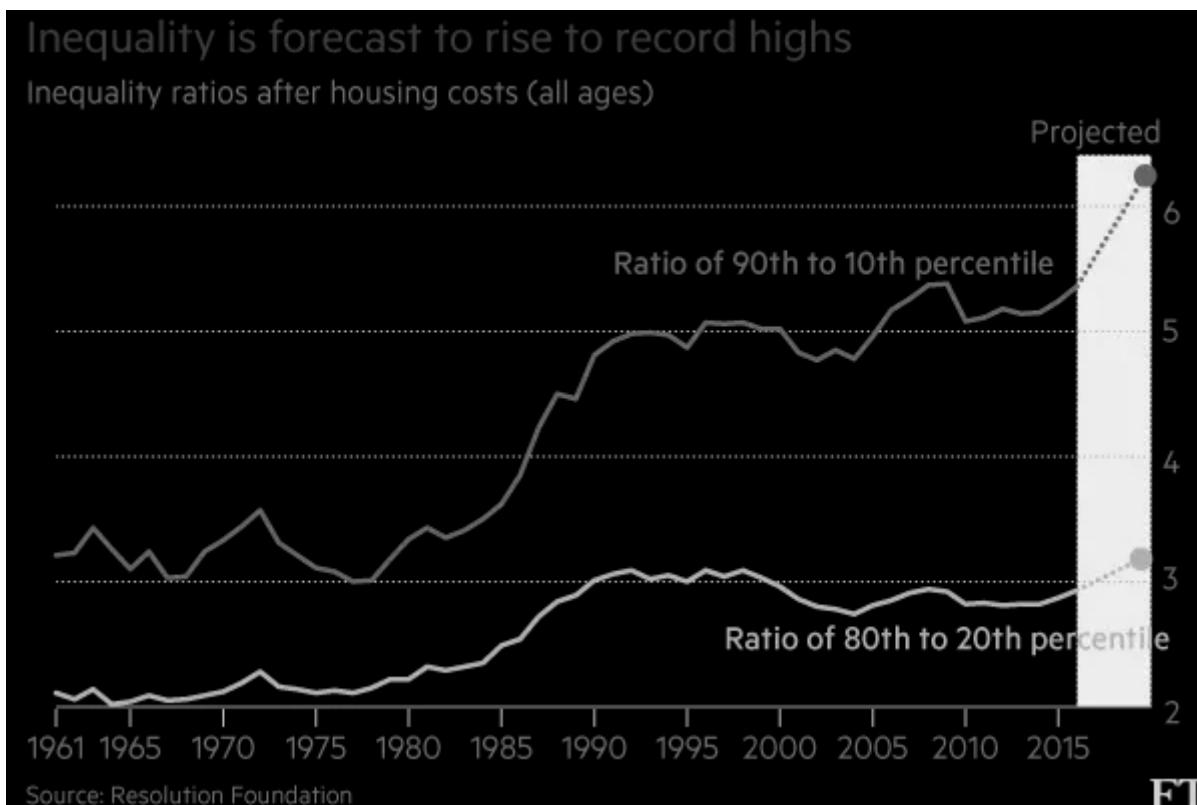




**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Reino Unido caíram 10,4%, o mesmo índice da Grécia, que, ao contrário do Reino Unido, ainda enfrenta depressão brutal. Dessa maneira, a queda do desemprego no Reino Unido, usada por aqueles que defendem essas novas formas de subemprego, mascara uma redução brutal nos rendimentos médios e uma crescente precarização do mercado de trabalho. Gera-se emprego de baixa qualidade e remuneração.

Apesar da leve recuperação observada em 2016 nos rendimentos médios, outro estudo da *Resolution Foundation* demonstra que, dada à tendência de médio prazo de baixo crescimento dos salários, ocasionada, entre outros fatores, pela precarização trabalhista, a desigualdade no Reino Unido tende a crescer, tal qual no período de Margareth Thatcher, como se observa no gráfico a continuação.



SF/17279.47155-06



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Deve-se ter em mente que esses efeitos negativos da adoção do trabalho intermitente tendem a ser muito maiores no Brasil, pois aqui temos uma desigualdade bem maior, rendimentos médios bem mais baixos e menor proteção trabalhista e previdenciária.

Queremos e temos condição de fazermos do Brasil um exemplo de sociedade em que as relações de trabalho estejam conectadas às Convenções Internacionais, mas, sobretudo às necessidades básicas da nossa população.

Por fim, como a repristinação da norma é controversa no direito brasileiro, optamos por expressamente dar a CLT a redação anterior a Lei nº 13.467, de 2017.

Ante o exposto, peço o apoio dos nobres pares para aprovação do projeto que ora apresento.

Sala das Sessões,

Senador **PAULO PAIM**  
**PT/RS**



SF/17279.47155-06

# LEGISLAÇÃO CITADA

- Constituição de 1988 - 1988/88

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:constituicao:1988;1988>

- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 - Legislação Trabalhista; Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); CLT - 5452/43

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1943;5452>

- artigo 4º

- artigo 443

- parágrafo 3º do artigo 443

- artigo 452-

- urn:lex:br:federal:lei:1943;5452

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1943;5452>

- urn:lex:br:federal:lei:2017;13467

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2017;13467>