



EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 808, de 2017)

Suprimam-se as alterações introduzidas nos arts. 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E e 452-F, 452-G e 452-H da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória (MPV) nº 808, de 14 de novembro de 2017, e insira-se as seguintes alterações no art. 1º e nos incisos IV e V no art. 3º da mesma MPV:

“Art. 1º

.....

“Art. 455-A. Em estabelecimentos que demandem trabalho intermitente, assim entendida a atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

§ 1º 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.

§ 2º 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.

§ 3º O contrato de trabalho intermitente:

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

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



§ 4º 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.”

“**Art. 455-B.** 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.

§ 1º 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, 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

§ 2º 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.

§ 3º 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”

“**Art. 455-C.** É facultado ao empregado sob regime de trabalho intermitente celebrar, num mesmo período, outro contrato de trabalho intermitente ou outras modalidades de contrato de trabalho com outro empregador, desde que sejam compatíveis com as obrigações já assumidas em contrato escrito com um empregador.”

.....

“**Art. 3º.**

.....

IV – o art. 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H;

V – o § 3º do art. 443.”



JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende suprimir os artigos que modificam a disciplina do “contrato de trabalho intermitente”, na redação adotada pela MPV nº 808, de 2017, e revogar os artigos inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pela Lei nº 13.467, de 2017, que tratam do mesmo assunto, bem como o § 3º do art. 443 celetista.

Ocorre que esse tema já foi analisado no Senado Federal, com o Projeto de Lei do Senado nº 218, de 2016, do Senador Ricardo Ferraço. Na Comissão de Assuntos Sociais (CAS) tivemos oportunidade de relatar a matéria e apresentamos um substitutivo que, em nosso entendimento, oferece uma solução mais razoável para a disciplina do “trabalho intermitente”.

Com a esta emenda pretendemos incorporar ao texto proposto pela MPV nº 808, de 2017, as alterações à CLT que propomos, na forma de substitutivos. Com o intuito de justificar a nossa decisão transcrevemos os argumentos que nos orientaram na ocasião em que estudamos a matéria:

O contrato de trabalho intermitente é uma modalidade de acordo que permite a contratação, por hora, em escala móvel. Esse tipo de contrato é utilizado pela maioria dos países europeus, das Américas do Norte e do Sul. Foi instituído em função das necessidades laborais do setor produtivo, surgida a partir da demanda dos consumidores, que mudaram seus hábitos e padrões de consumo. Por exemplo, pesquisas apontam que mais de 73% dos brasileiros realizam compras aos domingos, que em média, já representa o terceiro melhor dia de faturamento semanal em shopping centers com 14% das vendas. Os números brasileiros encontram similaridade em países como Estados Unidos, Inglaterra e outros países desenvolvidos.

Assim, esse tipo de arranjo legal busca preencher uma lacuna e visa a atender precipuamente àquelas empresas que não necessitam da presença do trabalhador durante as quarenta e quatro horas semanais, situação muito comum no ramo de restaurantes e de diversos serviços, cuja frequência de clientes não é uniforme ao longo da semana, meses ou durante o ano.

Nesses casos, a jornada do empregado varia em função das necessidades do tomador dos serviços objetivando suprir uma demanda dos seus clientes. Por outro lado, há uma oferta de trabalho disponível para esse tipo de contrato, tais como estudantes que querem conciliar trabalho e estudo, aposentados que buscam voltar ao mercado de trabalho de modo mais flexível e um contingente populacional à procura do primeiro emprego e de adquirir experiência profissional.



Trata-se, portanto, de pacto que moderniza a CLT, adaptando o regime laboral nela contido às necessidades de diversas empresas urbanas, sem, contudo, ferir a esfera juridicamente protegida do empregado.

Além disso, em meio a conjuntura que estamos atravessando de elevação da taxa de desemprego, a proposição certamente contribuirá para ampliar a demanda por trabalho sob essa modalidade e, assim, garantir um aumento da renda das famílias, concorrendo para a recuperação do consumo, que é o principal componente da demanda agregada, equivalendo a cerca de 63% do PIB do País. De acordo com levantamento realizado pela Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL), a implementação do trabalho intermitente no País criaria, em curto prazo, dois milhões de novos postos de trabalho, somente no setor de bares e restaurantes, sem contar outras atividades no ramo dos serviços.

Assim, a sua aprovação é medida que se impõe.

Entretanto, a fim de se aperfeiçoar tão meritório projeto, algumas modificações se fazem necessárias.

A primeira objetiva dar maior segurança jurídica ao se definir e circunscrever o conceito da modalidade de trabalho intermitente, que pode ser caracterizado pela descontinuidade ou intensidade variável da jornada de trabalho, com a determinação, ainda, que essa modalidade de contrato não pode ser estipulada por prazo determinado ou em regime de trabalho temporário.

O segundo aperfeiçoamento consiste em exigir a forma escrita para o contrato de trabalho intermitente, tendo também como princípio se conferir maior segurança jurídica. Para tanto, estabelece-se, também, as condições em que se dará a prestação de serviços pelo empregado, bem como os locais onde se darão essa prestação.

A terceira alteração pretende aprimorar o dispositivo que trata da resposta dada pelo empregado à convocação patronal para a prestação de serviços fora dos períodos previamente combinados.

A expressão “imediatamente”, contida no § 2º do art. 452-A que se pretende inserir na CLT, embora transmita a inequívoca ideia de que a vontade do empregado deva chegar ao conhecimento do empregador o mais prontamente possível, não nos parece um parâmetro adequado.

Dessa forma, é estabelecido que o trabalhador responda em vinte quatro horas à intimação patronal, contadas da ciência do chamamento realizado pelo tomador dos serviços. Entendemos ser esse um prazo plausível para que ambas as partes possam comportar eventuais desajustes de agenda.



Convicto da importância desta emenda, solicitamos o seu acolhimento pelos nossos ilustres Pares.

Sala da Comissão,

Senador ARMANDO MONTEIRO

