

COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS"

PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.

Autor: PODER EXECUTIVO

Relator: Deputado ROGERIO MARINHO

EMENDA ADITIVA

O Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, passa a vigorar acrescido das seguintes alterações ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 455-A. No caso de empregadores 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 destina-se à prestação de serviços nos períodos ou turnos de trabalho predeterminados em escalas, e jornadas móveis e variáveis, podendo também ser utilizado para qualquer atividade com legislação específica, ressalvadas as extensões de jornada em ambientes com agentes insalubres, cujo tempo de exposição possa trazer prejuízos à saúde do trabalhador.

§ 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.

§ 5º O contrato de trabalho intermitente poderá ser contratado em demandas temporárias de acordo com a Lei nº 6019, de 3 de janeiro de 1974, aplicando-se os demais requisitos e possibilidades do trabalho intermitente.

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 diferentes dias, períodos ou turnos em que o empregado poderá prestar serviços;

III – determinação dos locais da prestação de serviços, ressalvadas as atividades externas que lhe sejam inerentes ou previstas em contrato.

§ 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 1º deverá ser comunicada, por escrito, pelo empregado, no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas após a chamada.

§ 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.

.....”. (NR)

JUSTIFICATIVA

A presente Emenda destina-se a instituir e regular, em seus aspectos capitais, o contrato de trabalho intermitente, no bojo das medidas que compõem a Reforma Trabalhista.

A proposta de institucionalizar, em nossa legislação laboral, a modalidade contratual de “trabalho intermitente” constitui também uma forma colocar em instrumento legal as possibilidades de flexibilizar as regras contratuais trabalhistas, muitas das quais não proibidas pelo nosso ordenamento jurídico, porém contestadas por visões ideológicas. Tal flexibilidade foi confirmada recentemente em Acórdão da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, de 26 de Novembro de 2015, que considerou a jornada móvel e variável como legal,.

Essa emenda traz para o plano da legislação essa visão, reforçando a segurança jurídica, tão necessária para que essa modalidade venha a se juntar a outras possibilidades de ampliar as oportunidades de ocupação, de prestação de trabalho ou serviços no campo celetista, e trará forte e extenso impacto na geração de empregos, contribuindo com certeza para a recuperação progressiva do mercado de trabalho.

A alternativa em foco tem a grande valia de oferecer resposta às necessidades de empresas ou setores que, por sua natureza, experimentam períodos variados de atividades (por exemplo, em função de sazonalidades ou demandas irregulares), ou cujas estruturas produtivas ou de serviços comportam ajustes na força de trabalho, em razão de oscilações ou descontinuidades de demandas, de tal modo que a prestação do trabalho possa ser intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

A intermitência na atividade produtiva, no funcionamento ou prestação de serviços surge em numerosos segmentos e de forma até inexorável, como se passa com o setor de eventos, ou no ramo hoteleiro e de alimentação, de saúde, de

capacitação, de turismo, ou nas áreas artística, teatral e circense, cuja agenda de programações, temporadas, apresentações, espetáculos, shows ou congêneres se distribui ao longo do ano, do mês, da semana ou do dia, com durações e em espaços variados, exigindo de algumas ou diferentes categorias profissionais que tenham semelhante flexibilidade de atuação.

Para todas essas hipóteses, o contrato de trabalho intermitente propicia a gestão mais flexível do tempo de trabalho e uma maior produtividade da mão de obra, evitando ociosidade. Ainda que a grande maioria das atividades ocorra, e deva continuar ocorrendo por muitos anos e décadas, em períodos determinados, fixos e previsíveis, com seus empregados sendo contratados da forma tradicional, essa não é a realidade de muitos setores que precisam de uma legislação mais adaptável, de forma a ampliar o número de trabalhadores empregados e protegidos.

Mas, não apenas as empresas se ressentem da falta desse instrumento valioso para o moderno mundo corporativo, na seara dos avanços tecnológicos e dos processos de produção e trabalho. Não são raras as situações em que as pessoas mesmas têm interesse em dispor de parte de seu tempo, ou de períodos determinados, para se dedicarem a uma melhor formação acadêmica ou profissional, ou combinar sua jornada com outras possibilidades concomitantes do mercado de trabalho, inclusive para experiências de empreendedorismo, ou ainda para outras finalidades de interesse individual ou familiar.

Para adequar-se a necessidades que surjam dessa nova realidade social e laboral, o regime de contrato intermitente deverá estender-se às categorias com jornadas normais de trabalho ou àquelas com duração diferenciada, e até ao regime de trabalho temporário ou de prazo certo, não se encontrando motivação bastante para obstar a contratação do trabalho intermitente em quaisquer destas situações, ressalvada a extensão de jornada quando se trata de atividade insalubre, sujeita a normas especiais.

Com esse propósito, um conjunto de preceitos que se entrelaçam deve ser introduzido pontualmente no texto celetista, dentre a série de alterações projetadas pelo art. 1º do Projeto, mas com finalidades outras.

Segue-se a explicitação das alterações colimadas pela presente Emenda, em linha com os predicados ou elementos estruturantes da relação de intermitência laboral, conforme os fundamentos sucintos que as embasam:

- Art. 455-A, caput

De acordo com o art. 455-A, a ser aditado à CLT, o regime de contrato de intermitência poderá estender-se a quaisquer atividades empresariais e profissões, não havendo motivação bastante para segregar segmentos produtivos ou categorias, o que se deve deixar exposto para segurança jurídica das partes.

Mencionada contratação poderá, então, ser adotada em qualquer atividade econômica, independente do segmento produtivo ou empresarial, para atender às demandas que reúnam seus pressupostos, as quais podem surgir em diferentes unidades ou setores operacionais de uma mesma organização e a partir de numerosas profissões, envolvidas na área de produção ou na de prestação de serviços. Deve-se dispor, portanto, que o contrato de trabalho intermitente independe do tipo de atividade do empregado ou do empregador, eis que poderá ser implementado em qualquer setor empresarial ou para qualquer profissão.

- Art. 455-A, § 1º

A norma do art. 4º da CLT não basta para deslinde do “tempo à disposição” do empregador, considerando-se que a doutrina laboral conceitua jornada de trabalho como “o espaço de tempo durante o qual o empregado deverá prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador”; é preciso considerar que esse tempo “à disposição” não se coaduna com jornadas móveis e variáveis, que podem ser estipuladas de forma intermitente, com intervalos inclusive no mesmo dia.

A regra objeto do artigo em destaque, ao conceituar e delimitar o que seja o período de inatividade que intercala os períodos de trabalho, afasta a discussão se o preceito abrange os interregnos de inatividade entre jornadas curtas no mesmo dia; ou ainda se caracteriza “descanso remunerado” o único dia de folga alternado com períodos semanais ou, dois ou mais dias de inatividade, nos interregnos quinzenais e até mensais de prestação de serviços.

Deve-se, pois, afastar a possibilidade de interpretações ou de construção jurisprudencial de que o tempo que medeia duas curtas jornadas, por exemplo, possa ser entendido como “à disposição” do empregador, fixando, a esse efeito, um ou mais intervalos de folga não remunerada entre duas jornadas.

- Art. 455-A, § 2º

O regime de intermitência não é incompatível, antes deve admitir a possibilidade de o empregado exercer quaisquer outras atividades durante os períodos de inatividade, ficando, porém, sujeito ao espectro de direitos e obrigações que prescindam da efetiva prestação de trabalho.

- Art. 455-A, § 3º

O regime de trabalho intermitente deve comportar sua adequação tanto em relação às categorias com jornadas normais de trabalho quanto diferenciadas de atividade, não devendo existir óbice legal à contratação do trabalho intermitente em ambas as situações, como não há entraves práticos à organização da prestação de serviços no âmbito da empresa que envolva uns e outros profissionais, comprometidos com a realização de atividades que demandem ou adotem a intermitência em setores próprios ou para funções ou grupos determinados de prestadores.

Mais ainda, a prestação pode ocorrer em jornadas ditas “móveis” e “variáveis”, significando tais atributos que poderá ser ajustado entre empregado e empregador o trabalho nos períodos da manhã ou da tarde ou noite, ou combinações destes, assim como a duração parcial diversificada, de uma ou mais horas a cada dia, até o limite da jornada normal e, por último, a pactuação em escalas pré-determinadas de um ou mais dias úteis em cada período semanal, quinzenal ou até de um ou mais meses, a cada vez ou período de atividade intermediário às folgas.

A caracterização da modalidade contratual, a partir dos atributos essenciais de jornada “móvel” e “variável”, significa flexibilizar o horário da prestação dos serviços, bem como a duração do trabalho, podendo estender-se até o limite normal de oito horas diárias em qualquer categoria, desde que não seja atividade que possa comprometer a saúde do trabalhador.

- Art. 455-A, § 4º

Estabelece-se a média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos 12 meses, ou durante a vigência do contrato, se este tiver duração inferior, como fórmula de cálculo das verbas salariais relativas a férias, 13º salário e verbas rescisórias.

- Art. 455-A, § 5º

Como ficou assinalado ab initio, o regime de contrato intermitente deverá estender-se às contratações de trabalho temporário ou de prazo certo, de acordo com os requisitos desses modelos, sendo desarrazoado obstar a contratação sob o regime de intermitência em quaisquer destas situações, ressalvada a extensão de jornada quando se trata de atividade insalubre, sujeita a normas especiais.

- Art. 455-B, caput e incisos I, II e III

O dispositivo alinha os requisitos ou condições que deverão ser observados na contratação do trabalho intermitente.

O instrumento contratual deve indicar os possíveis dias, períodos ou turnos do trabalho intermitente.

A só exigência de prévia definição de locais de prestação de serviços, sem abrigar alternativa aos trabalhadores ocupados em atividades externas, por certo não atentaria para as hipóteses nas quais os trabalhadores se deslocam, com larga frequência ou até habitual, pela natureza de suas funções e das demandas a que devam atender, a espaços externos aos da empresa, devendo, pois, ser ressalvada essa possibilidade comum.

- Art. 455-B, § 1º

Busca-se disciplinar a hipótese de chamadas do empregador para a prestação de serviços “em dias, horas, períodos ou turnos não previamente

contratados”; nesses casos, a possibilidade de chamadas para trabalhos, em ocasiões não previstas no instrumento, obriga o empregador a comunicá-las com antecedência mínima de cinco dias, a fim de oportunizar ao obreiro sua recusa em atendê-la.

- Art. 455-B, § 2º

O dispositivo em tela, que trata da resposta a ser dada pelo empregado à convocação patronal para a prestação de serviços fora dos paradigmas previamente combinados (dias, turnos, horas, locais), possibilita a recusa no prazo de 24 horas, que devem ser fixadas após a comunicação recebida do empregador, a fim de que, em caso de impossibilidade ou recusa do empregado, haja provavelmente tempo hábil para que o empregador possa recorrer a outro prestador.

- Art. 455-C

Dando efetividade à regra de não exclusividade do contrato de trabalho intermitente, o dispositivo em foco busca disciplinar essas diversas prestações de serviço concomitantes, exigindo que sejam compatíveis com as anteriormente assumidas com o primeiro empregador.

- Art. 455-C, p.u.

Complementando a regra que possibilita o exercício de outras atividades por parte do trabalhador intermitente (cf. inciso I do § 2º do art. 455-A), a norma em referência ressalva, contudo, a necessidade de acordo entre as partes para que o empregado possa atuar para empregadores concorrentes, mesmo durante os períodos de inatividade.

Estas as principais regras a serem observadas na implementação do regime de trabalho intermitente, alvitadas nos termos da presente Emenda, que ora propomos aos Eminentes Colegas, na expectativa de, também por essa nova forma de contratação, contribuir para a flexibilização da legislação trabalhista e geração de empregos, no interesse comum das partes empreendedora e obreira.

Sala das Comissões, em de de 2017.

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**