



## EMENDA ADITIVA AO PROJETO DE LEI Nº 6.787/16- REFORMA TRABALHISTA

Nº \_\_\_\_\_, DE 2017.  
(Do Sr. Zé Silva)

**Pelo reconhecimento do caráter cíclico do desenvolvimento de projetos tecnológicos –  
caracterização da figura do trabalhador intermitente**

### **Normas trabalhistas para o Trabalhador do Conhecimento na Era da Economia Digital**

**Inclua-se no artigo 1o do Projeto de Lei nº 6.787/16, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1o de maio de 1943, as alterações nos arts. 443, e a inclusão dos arts. 452-A e 459-A:**

Art. 1o O Decreto-Lei nº 5.452, de 1o de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 443 – O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado ou intermitente.

.....  
§ 3o – Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de folga, determinados em dias ou horas, independentemente do tipo de atividade do empregado ou do empregador.” (NR)

“Art. 452-A – São requisitos do contrato de trabalho intermitente:

I – previsão em contrato de trabalho, acordo ou convenção coletiva de trabalho;

II – a determinação do valor da hora de trabalho dos empregados a ele submetidos, que não poderá ser inferior àquela devida aos empregados da empresa que exerçam a mesma função do trabalhador intermitente e que não estejam submetidos a contrato de trabalho intermitente, ressalvada a proporcionalidade temporal do trabalho; e

III – determinação dos períodos em que o empregado deverá prestar serviços em prol do empregador.

§ 1o O trabalhador intermitente não poderá receber, pelo período trabalhado, tratamento econômico e normativo menos favorável do que aquele dispensado aos demais empregados no exercício da mesma função, inclusive no que tange às normas de segurança e medicina do trabalho, ressalvada a proporcionalidade temporal do trabalho.

§ 2o O empregador deverá comunicar o empregado com pelo menos 5 (cinco) dias úteis de antecedência para a prestação de serviços em dias ou períodos não previamente contratados.

§ 3o O empregado deverá comunicar imediatamente ao empregador a impossibilidade de atendimento à comunicação prevista no § 2o, não constituindo a recusa falta grave ou justo motivo para qualquer sanção contratual.



§ 4o Nas hipóteses de incapacidade não acidentária durante o período de vacância, será responsabilidade integral do INSS o pagamento do auxílio doença, desde o primeiro dia da ocorrência.

§ 5o Nas hipóteses de incapacidade acidentária, será de responsabilidade do empregador a que estiver submetido naquele período o empregado, a emissão do CAT, bem como de todos os consectários legais decorrentes do acidente de trabalho.

§ 6o No caso de acidente durante o deslocamento do empregado entre o fim do turno de um empregador e o início do turno de outro empregador os empregadores dividem a responsabilidade.

§ 7o Nas hipóteses de incapacidade acidentária causada por esforço de repetição ou congênere, quando o empregado prestar serviços a mais de um empregador na mesma função, ficará a cargo do INSS verificar as condições que geraram a incapacidade e o grau de responsabilidade de cada um dos empregadores.” (NR)

“Art. 459-A – No contrato de trabalho intermitente, a remuneração devida ao empregado é calculada em função:

I – do tempo efetivamente laborado em prol do empregador; e

II – do tempo em que o empregado estiver à disposição do empregador.

§ 1o Considera-se livre o período em que o empregado não estiver laborando em prol do empregador ou à sua disposição.

§ 2o Durante o período de inatividade, o trabalhador poderá prestar serviços para outros empregadores ou contratantes, conforme condições estabelecidas no contrato de trabalho.

§ 3o As férias, 13o salário e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente durante o período a que corresponder ou ao ano.

§ 4o O descanso semanal remunerado devido ao empregado será apurado com base nos mesmos critérios de apuração do empregado horista contratado por prazo indeterminado.

§ 5o O empregador deverá remunerar com valor proporcional ao das horas de trabalho o empregado que se encontrar à sua disposição.

§ 6o A jornada máxima de trabalho do empregado contratado por prazo intermitente será de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, salvo disposição em contrário na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

§ 7o O contrato de trabalho intermitente poderá ser objeto de convenção ou acordo coletivo de trabalho quanto aos demais aspectos não regulamentados por esta lei.” (NR)

## JUSTIFICATIVA

A economia baseada no conhecimento e na informação vem se intensificando e produzindo diversificação da oferta de bens tangíveis e intangíveis, sejam eles comerciais, financeiros, culturais, educacionais ou de entretenimento. Tal fenômeno vem alterando a interação econômica e social por meio de dispositivos computacionais que se tornam as principais ferramentas de produção de conhecimento e pela Internet, o grande espaço de compartilhamento e troca. Elevou-se, a níveis sem precedentes, a velocidade da criação,



transferência, compartilhamento, uso e integração de informações e conhecimento entre indivíduos e empresas.

Neste contexto, vemos surgir um novo trabalhador, com perfil, qualificações, anseios e desafios diferentes do trabalhador da era industrial. Este novo trabalhador orienta-se pela consecução de objetivos mensuráveis, ao invés da execução de rotinas fixas e repetitivas. Sua atividade é centrada na criação de novas ideias ou na resolução problemas, e desempenhada a partir da aplicação do conhecimento sobre a massa de informação disponível. O trabalho deixa de estar adstrito a um ambiente físico determinado. O novo profissional não vê jornadas de trabalho diferenciadas como um problema, mas almeja também flexibilidade e equilíbrio entre profissão e vida pessoal.

A decretação da CLT, em 1943, se dá no contexto da economia industrial, caracterizada pelas relações laborais do chão de fábrica. A dependência dos meios de produção, de propriedade do empresário industrial, a subordinação e a hipossuficiência do trabalhador em face ao empregador são características desta era que permeiam os dispositivos legais e a jurisprudência.

Com a diversificação das formas de produção, evidenciada pela expansão do setor de serviços, e o consequente impacto no mercado de trabalho, o trabalhador industrial e do conhecimento passam a coexistir. Se faz mister atualizar o direito do trabalho, aperfeiçoando os mecanismos de tutela de direitos de modo que atendam as expectativas dos profissionais do conhecimento e sejam compatíveis com o desenvolvimento de novos modelos de negócios.

Neste sentido, entendemos necessário a **flexibilização do cumprimento de horários de almoço e horas extras**, de modo a que o trabalhador possa melhor acomodar necessidades pessoais e intercorrências prioritárias que afetem a entrega das empresas, respeitando certo intervalo entre jornadas. Semelhantemente, defendemos a **flexibilização quanto ao gozo de férias** em múltiplos períodos curtos. É imperioso reconhecer e **regulamentar o teletrabalho (home-office)**, afim de garantir segurança jurídica para trabalhadores e empregadores, promovendo qualidade de vida e induzindo produtividade e sustentabilidade urbana. **As convenções e acordos coletivos devem ser legitimados** como instrumentos de proteção do emprego, por intermédio de redução de jornada e salário em situações econômicas adversas. Há que se **reconhecer, também, a relativização da hipossuficiência do trabalhador de alto conhecimento agregado e de alta renda**, privilegiando maior liberdade negocial e valorização lastreada em desempenho e mérito.

O setor de Tecnologia da Informação e Comunicação se insere neste novo contexto do **trabalho da economia conhecimento**, que é também compartilhado com outros setores. Assim sendo, entendemos que os aperfeiçoamentos ora propostos buscam a melhoria geral do ambiente de negócios, no qual as relações laborais têm expressiva relevância.

#### **Pelo reconhecimento do caráter cíclico do desenvolvimento de projetos tecnológicos – caracterização da figura do trabalhador intermitente**

Os projetos de tecnologia têm natureza cíclica e a sua demanda varia de acordo com as fases de desenvolvimento, maturação e implementação requeridas pelo cliente. Há também situações



CÂMARA DOS DEPUTADOS  
Deputado Federal Zé Silva - Solidariedade/MG

em que contratos são descontinuados, caracterizando a natureza desse mercado como de alta alternância. Assim, a possibilidade de contratação de trabalhadores intermitentes para endereçar picos de demanda promoverá maior dinamismo para as empresas de tecnologia do Brasil, possibilitando o uso dos recursos que hoje são destinados a atender requisitos legais para as atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação. Esse fenômeno poderá representar aumento por mão de obra qualificada e de altos salários, além de reduzir os custos da sociedade a bens e serviços que promovem o bem-estar.

Sala da Comissão, em     de março de 2017.

**Zé Silva**  
**Deputado Federal SD-MG**