

PROJETO DE LEI Nº , DE 2017

(Da Sra. ERIKA KOKAY)

Altera e revoga os dispositivos relacionados ao trabalho intermitente, introduzidos à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, passa a vigorar com a seguinte redação:

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

.....” (NR)

Art. 2º Ficam revogados o § 3º do art. 443, o art. 452-A da CLT e o inciso VIII do art. 611-A, introduzidos pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Art. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho intermitente, sem qualquer discussão com a sociedade, foi introduzido ao nosso ordenamento jurídico pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como reforma trabalhista, que tem como escopo precarizar as relações de trabalho.

Esse novo tipo contratual permite a prestação de serviços descontínua, alternando períodos de inatividade, que podem durar horas, dias, meses. A única exceção à regra é para os aeronautas que não podem ser contratados dessa forma. Todas as demais categorias podem ser submetidas a essa modalidade de contratação.

O contrato de trabalho intermitente significa a total insegurança jurídica para o trabalhador, que não sabe quando vai ser convocado, nem se vai ser convocado, tampouco sabe qual vai ser a sua remuneração mensal proporcional ao tempo trabalhado.

Não foram estabelecidos limites mínimos ou máximos de jornada, tampouco periodicidade mínima para a convocação do empregado. Não há qualquer tipo de obrigação para o empregador, que pode ficar meses sem convocar o empregado.

Não há sequer remuneração mínima para o período em que o trabalhador está à disposição. Aliás, tal período, nos termos da lei, não é considerado à disposição, apesar de o trabalhador estar esperando a convocação da empresa, contrariando a lógica jurídica.

Assim, o trabalhador pode receber, em princípio, uma ou duas horas em um mês e nada no mês seguinte ou no próximo. É a legalização do “bico”!

Esse tipo de contratação tem sido objeto de crítica em todo o mundo em virtude da precariedade da relação para o trabalhador. O único que pode se beneficiar do contrato de trabalho intermitente é o empregador.

De um modo geral, o trabalhador submetido a esse trabalho é o que tem menores chances de conseguir negociar boas condições contratuais.

Não há qualquer justificativa para o trabalho intermitente. Com efeito, já existem os contratos de trabalho temporário, por prazo determinado, bem como a prestação de serviços, que atendem a qualquer tipo de demanda empresarial.

Não se pode deixar de proteger o trabalhador, retirando-lhe a dignidade, para estimular a criação de empregos, como foi alegado pelos apoiadores da reforma trabalhista.

A proteção ao trabalhador é princípio fundamental do Direito do Trabalho e está consagrado no *caput* do art. 7º da Constituição Federal. Entendemos, obviamente, que a instituição do trabalho intermitente é inconstitucional, no mínimo, e será questionada, gerando insegurança jurídica para empregados e empregadores.

Diante do exposto, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares para a aprovação da presente proposta.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputada ERIKA KOKAY