

EMENDA N° - CMMMPV

(Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao art. 452-A:

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e será limitado a atividade de bares, restaurantes, turismo, entretenimento e hotelaria”.

JUSTIFICAÇÃO

A alteração proposta objetiva delimitar o contrato de trabalho intermitente ao ramo de atividade para o qual esse deveria estar efetivamente direcionado. A generalização de tal modalidade contratual para qualquer ramo de atividade, sem que se tenha a mínima experiência de seus efeitos, poderá trazer danos irreparáveis para a estrutura social e econômica.

A intermitência das atividades de bares, restaurantes, turismo e hotelaria, nos parece o único setor compatível com a excepcionalidade da contratação intermitente, inclusive pela presença mais constante de outra modalidade contratual diversa da regra geral do contrato por prazo determinado, que é a contratação temporária ou por temporada.

O contrato intermitente utilizado de forma geral é extremamente precarizante, gerando insegurança econômica e social dos envolvidos, afastando o caro princípio constitucional da continuidade da relação de emprego, que faz com que a justiça distributiva pacifique as relações sociais e abra perspectiva para o desenvolvimento humano e não de desenvolvimento econômico nos moldes tradicionais.

Em momentos de crise, soluções que pretendem aumentar a empregabilidade, através da precarização dos postos de trabalho, leva ao efeito contrário, pois empregos de

SF/17665.82218-07

pior qualidade trazem como retorno um mercado de consumo instável e frágil, que afasta a perspectiva do ciclo virtuoso da economia, que permitiria o alavancamento da demanda e o crescimento também com base no mercado interno.

Por outro lado, a contratação intermitente, com o equivocado propósito de desburocratizar ou desregulamentar, pode levar, paradoxalmente ao efeito contrário, tendo em vista que afeta um dos elementos basilares da caracterização da relação de emprego.

A não eventualidade é um dos elementos caracterizadores do contrato de trabalho, tem sido objeto de discussão na jurisprudência em situações específicas, especialmente nas denominadas "zonas cinzentas".

A idéia é que o contrato de trabalho não seja destinado apenas a um evento, ou a um conjunto de eventos aleatórios, não regulares e não habituais, ou mesmo quando não regular, que pela sua quantidade, corresponda a uma ocupação continua do trabalhador.

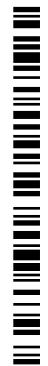
O importante é a fixação do trabalhador a um determinado tomador, como uma rotina e ocupando parte substancial do seu tempo. Por essa abordagem da característica central deste elemento já se evidencia o conflito latente entre ele a figura do "contrato de trabalho intermitente ", pois a não eventualidade, e conditio sine quo non do contrato de trabalho.

Esse requisito da não eventualidade é sobretudo importante diante da existência comum de hipóteses de trabalho subordinado sem que esteja caracterizado um contrato de trabalho, ainda que se reconheça que a "pedra de toque" da relação de emprego seja a subordinação jurídico-hierárquica.

Podemos mencionar aqui a figura da "diarista" no trabalho doméstico ou ainda a contratação de um trabalhador braçal para serviço particular de carga e descarga. Objetivamente, visto por um observador externo, à relação concreta, o recebimento de ordens, a mão-de-obra à disposição para tarefas indefinidas, a priori, seria constatada igual subordinação do trabalhador empregado.

O que os distingue é que, nas primeiras hipóteses, se está diante do que denomina-se "subordinação de curta duração", o que afastaria a relação de emprego.

Ora, ao se introduzir de forma genérica uma modalidade de contrato de trabalho que modifica toda a conceituação do contrato de trabalho e pondo em risco a própria



SF/17665.82218-07

interpretação judicial do trabalho subordinado de curta duração, passando-se a reconhecer relação de emprego nas hipóteses nas quais antes faltaria o elemento da não eventualidade, na medida em que o próprio contrato intermitente, prescinde dessa exigência, ou seja, geraria mais insegurança jurídica, do que postos de trabalho.

Sala das Comissões, em

Senadora REGINA SOUSA

SF/17665.82218-07