



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA

___/___/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

1 [] SUPRESSIVA 2 [] AGLUTINATIVA 3 [] SUBSTITUTIVA 4 [X] MODIFICATIVA 5 [] ADITIVA

AUTOR DEPUTADO JOSÉ GUIMARÃES	PARTIDO PT	UF CE	PÁGINA 01/03
----------------------------------	---------------	----------	-----------------

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Altere-se o parágrafo primeiro do art. 911-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória 808/2017 e suprime-se o §2º do art. 911-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória 808/2017:

“Art. 911-A.
§ 1º No caso em que os segurados enquadrados como empregados, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, deverão ser transferidos, na forma do Regulamento, recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), de que trata a Lei n. 7.998, de 11 de janeiro de 1990, ao Regime Geral de Previdência Social, no montante obtido mediante a aplicação da alíquota relativa à contribuição do trabalhador retida pelo empregador sobre a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal.” (NR)

Adicione-se o art. 3º à Medida Provisória 808/2017 e renumerem-se os seguintes:

Art. 3º O art. 10 da Lei n. 7.998, de 11 de janeiro de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 10. É instituído o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, destinado ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial, ao financiamento de programas de educação profissional e tecnológica e de desenvolvimento econômico e à complementação de que trata o art. 911-A, §1º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

.....”(NR)

CD/17155.21986-30

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista, consubstanciada pela Lei 13.467, de 2017, e a MP 808/17 abarcam inúmeras situações que precarizam a relação de emprego. Entre elas, podemos citar o contrato de trabalho intermitente e as alterações realizadas na modalidade de trabalho em tempo parcial.

O “contrato de trabalho intermitente” é aquele em que a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

Essa modalidade de contratação foi apresentada sob o manto da “modernização sem precarização” e como garantia de aumento do nível de emprego. Ocorre que a elevação deste é questão associada aos ciclos de expansão econômica, os quais dependem do equilíbrio entre câmbio, taxa de juros e investimento, não havendo qualquer segurança de que a flexibilização da jornada, com redução proporcional da remuneração, nos termos propostos, irá reverter em aumento do número de postos de trabalho. Muito pelo contrário, considerando o cenário fortemente recessivo, não há espaço para qualquer expansão de quadros de pessoal e a contratação intermitente servirá apenas para aumentar o lucro do empresariado.

O contrato de trabalho intermitente abala os alicerces do Direito do Trabalho em vários aspectos. Primeiramente, pelo fato de tacitamente excluir a habitualidade como elemento da relação de emprego. Independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviços em caráter eventual não é empregado. É, na realidade, por oposição à definição legal, um trabalhador eventual.

A Lei 13.467, de 2017, e a MP 808/17 colocam o trabalhador intermitente numa posição de completa imprevisibilidade quanto aos períodos de convocação, mas mantém a essência da relação de emprego, sem alterar a redação do artigo 3º da CLT.

Ademais, tais regramentos promovem a ruptura do conceito de que o empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica (CLT, artigo 2º, *caput*). Ao sujeitar a prestação de serviços à existência de demanda, transfere-se parte do risco ao empregado.

Da mesma forma, as alterações da CLT promoveram um alargamento da possibilidade de contratação em tempo parcial, com ampliação da carga horária máxima permitida de 25 para 36 horas semanais, que corresponde a 81,81% da jornada normal, que é de 44 horas semanais. Com isso, haverá preferência por essa modalidade, em detrimento do contrato normal de trabalho, tendo em vista as reduções de remuneração e de direitos que estão a ele associadas.

Diante de tais distorções, nosso posicionamento é totalmente contrário ao contrato de trabalho intermitente e às alterações relativas ao contrato em tempo parcial.

Não bastasse a perversidade dos efeitos precarizantes ora discutidos, a MP 808/17 prevê que o empregado deverá, quando sua remuneração mensal for inferior ao salário mínimo (o que pode ocorrer tanto na contratação intermitente como por tempo parcial), complementar o valor das contribuições previdenciárias, para que possa ter contabilizado o período trabalhado para fins de obtenção dos benefícios. Ou seja, quando o empregado encontrar-se na cruel situação de ter que perceber uma remuneração inferior ao salário mínimo, terá, ainda, que deduzir do pouco que recebe o valor destinado à Previdência Social. Trata-se de completo absurdo, que não pode constar, de forma alguma, no ordenamento jurídico.

Assim, de forma a minimizar o dano da permanência dos contratos de trabalho intermitente e do contrato em tempo parcial no ordenamento jurídico, apresentamos a presente emenda, que tem como objetivo a determinação de complementação da contribuição previdenciária com recursos do Fundo

CD/17155.21986-30

de Amparo ao trabalhador (FAT), nos casos em que a remuneração mensal do trabalhador seja inferior ao mínimo.

Trata-se de uma forma de proteger o trabalhador de abatimentos em salários já reduzidos, o que poderia comprometer de forma ainda mais gravosa o seu sustento e o de sua família.

____/____/
DATA

ASSINATURA



CD/17155.21986-30