



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 01/02

CD/17632.49895-87

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Dê-se a redação abaixo identificada para o inciso II do art. 3º, suprimindo-se, em decorrência, a alteração promovida pelo art. 1º da MP nos art. 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H da Consolidação das Leis do Trabalho, assim como o acréscimo de art. 911-A ao diploma, igualmente promovida pelo art. 1º da MP:

“Art. 3º
.....
II - o art. 452-A;
.....” (NR)

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. Consideramos que a mais gravosa, entre elas, é a previsão do contrato de trabalho intermitente.

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.

Diante de tais distorções, nosso posicionamento é totalmente contrário ao contrato de trabalho intermitente.

São essas as razões que tornam indispensável a aprovação da presente emenda.

____/____/
DATA

ASSINATURA

CD/17632.49895-87