



MPV 808
00020

EMENDA Nº _____/_____

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA
20/11/2017

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 2017

TIPO

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

AUTOR	PARTIDO	UF
DEPUTADO MARCO MAIA	PT	RS

Altera Medida Provisória que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA ADITIVA

Art. 1º O art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, alterado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, 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.

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

I – de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

II – de atividades empresariais de caráter transitório;

III – de contrato de experiência. (NR)

Art. 2º O inciso VIII do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescido pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 611-A.

VIII – regime de sobreaviso;

..... (NR)

Art. 3º Revogue-se o art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescido pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A “reforma trabalhista” recentemente aprovada traz consequências nefastas para a classe trabalhadora, uma vez que se fundamentou na agenda conservadora do atual e ilegítimo governo. Sob a justificativa de que visa à modernização das relações de trabalho, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, resultou na precarização da situação dos trabalhadores, com a redução do custo do trabalho para as empresas.

No entanto, se a reforma é prejudicial como um todo, ela assume grau elevadíssimo de perversidade com a criação do contrato de trabalho intermitente. Esse contrato, também chamado de jornada móvel variável, permite que o trabalhador seja contratado para trabalhar recebendo o salário por hora trabalhada, mas atendendo apenas à conveniência do empregador.

Não é por outro motivo que os tribunais trabalhistas, em regra, reconheceram a ilegalidade desse tipo de contratação, já que há um inequívoco desrespeito aos direitos mínimos do trabalhador quando ele se vê submetido à exclusiva vontade do empregador.

De fato, o empregado não tem qualquer controle sobre a duração do trabalho e nem sobre os dias efetivamente trabalhados, ou seja, temos a transferência do risco empresarial para o empregado sem que ele usufrua de qualquer benefício.

Ressalte-se que a legislação vigente já permite que se contrate uma pessoa para uma jornada inferior ao limite legal percebendo remuneração proporcional ao tempo trabalhado. O que não se pode admitir é que



CD/17553.27481-09

CD/17553.27481-09

essa jornada não seja prefixada, ficando o trabalhador à disposição do empregador indefinidamente, recebendo remuneração apenas pelo tempo efetivamente trabalhado.

Por ocasião do Projeto de Lei nº 218, de 2016, do Senado Federal, que instituiu o contrato de trabalho intermitente, o Ministério Público do Trabalho – MPT editou uma nota técnica na qual expõe toda a impropriedade desse contrato. Segundo aquele órgão, o trabalho intermitente é inconstitucional por contrariar os princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, IV), da valorização social do trabalho (art. 1º, IV, e art. 170) e da função social da propriedade (art. 170, III), além de violar o disposto no inciso IV do art. 7º da Constituição Federal, por falta de garantia de percepção de uma remuneração mínima. Igualmente viola o princípio geral dos contratos, uma vez que todo contrato deve ser certo e determinado.

Para o MPT, o trabalho intermitente conflita com princípios básicos trabalhistas, a exemplo da transferência dos riscos da atividade econômica para os empregados e a exigência de que o tempo à disposição da empresa seja remunerado.

Destaque-se que, quanto à justificativa comumente usada pelos defensores do contrato de trabalho intermitente de que a sua adoção permitirá a contratação de pessoas por período de tempo inferior a quarenta e quatro horas semanais, bem como de estudantes e aposentados, a CLT já possui instrumento para acobertar essas situações na forma do contrato de trabalho por tempo parcial.

São falácias que não se sustentam, assim como o argumento de que o contrato de trabalho intermitente reduzirá as taxas de desemprego. Nesse particular, a referida nota técnica do MPT apresenta dados que demonstram, a partir de caso concreto relacionado à rede de lanchonetes McDonalds, que a substituição da jornada variável pela jornada normal de trabalho acarretou, ao contrário do que se diz, um aumento na taxa de empregabilidade da empresa.

Nesse contexto, estamos propondo a exclusão do contrato de trabalho intermitente do nosso ordenamento jurídico, por entendermos que tal modalidade contratual, ao tornar precárias as condições de trabalho, é mero instrumento de exploração da classe trabalhadora.

Assim sendo, estando mais do que evidente o interesse público da proposta, estamos certos de contar com o apoio de nossos ilustres Pares para a aprovação da presente emenda que revoga o contrato de trabalho intermitente.

Sala das Sessões, em 20 de novembro de 2017.

Deputado Marco Maia PT-RS