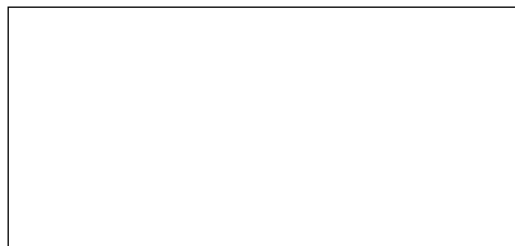




CONGRESSO NACIONAL  
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS



<b>Data:</b> 21/11/2017	<b>Proposição:</b> MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.			
<b>Autor:</b> Deputado Federal ROBERTO DE LUCENA - PV/SP				<b>Nº do Prontuário</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Supressiva	<input type="checkbox"/> Substitutiva	<input type="checkbox"/> Modificativa	<input type="checkbox"/> Aditiva	<input type="checkbox"/> Substitutiva Global
<b>Artigo:</b> 452-E	<b>Parágrafo:</b> 2º	<b>Inciso:</b> II	<b>Alínea:</b>	<b>Página:</b>

**Suprima-se o § 2º do inciso II do artigo 452-E, da Medida Provisória nº 808, de 2017.**

**Justificação**

De acordo com o texto do § 2º do inciso II do artigo 452-E a extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

O trabalho intermitente, novo de modelo de contrato de trabalho, até então inexistente, passou a valer no último dia 11 de novembro, quando entrou em vigor a Lei 13.467, de 2017. Esse novo tipo de contrato tem como característica principal a não continuidade dos trabalhos, 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. A convocação para o trabalho deve ser feita com até três dias de antecedência; e deve ser aplicado nos casos em que o empregador tem necessidade de ter um banco de trabalhadores para convocar para demandas que não sabe quando e se vão surgir. Ao ser desligado, profissional teria direito ao seguro-desemprego.

A MP estabelece que são necessários 18 meses para a migração de um contrato tradicional para um de caráter intermitente; sendo assim, a partir de 2020 será possível demitir e imediatamente recontratar.

Entretanto, com o texto da Medida Provisória nº 808, de 2017, enviado pelo Poder Executivo, a extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autorizará o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego, além de mudar a concessão de benefícios, como o pagamento do salário-maternidade ser feito pelo Estado e não pelo empregador, e o auxílio-doença ser pago pela Previdência.

O trabalhador receberá o chamado salário-hora, que não poderá ser inferior ao salário



mínimo ou ao dos profissionais que exerçam a mesma função na empresa, assegurado o pagamento do trabalho noturno superior à do diurno. Mas o pagamento será proporcional às horas trabalhadas. Se em um determinado mês ele não for convocado, não receberá salário nesse período.

Além disso, este tipo de contrato dificulta a concessão dos benefícios na forma como ocorre aos demais empregados; visto que o funcionário troca de emprego com muita facilidade e pode ficar muito tempo sem estar ativo na profissão. Assim, ainda criará distinção entre dois ou mais empregados regidos pelo mesmo código: CLT.

Diante de tal exposição, contamos com o apoio dos nobres pares para a aprovação desta emenda e retirada da possibilidade de maior precarização das relações de trabalho e insegurança ao emprego nesse modelo de contrato.

**Assinatura:**



CD/17918.65090-07