



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA SUPRESSIVA E MODIFICATIVA

I - Suprima-se as alterações ao artigo 452-A e os art. 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 45-F, 452-G e 452-H da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º;

II – Inclua-se, no art. 1º, a seguinte alteração ao art. 443, da CLT:

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado”.

III – dê-se ao inciso II do art. 3º, a seguinte redação:

“Art. 3º

.....”

II – o art. 452-A;

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 443 e o novo art. 452-A da CLT, incorporados pela Reforma Trabalhista, inserem na ordem jurídica trabalhista o conceito de “contrato de trabalho intermitente”. A MPV 808 deu nova redação ao art. 452-A, incluindo os novos art. 452-B a 452-H, para disciplinar essa modalidade de contratação.

Não obstante seja possível que, em certas atividades, o contrato de trabalho seja estabelecido por hora trabalhada, em razão da desnecessidade de prestação ininterrupta do trabalho por 6 horas ou 8 horas





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

diárias, com intervalo, essa hipótese demanda que a jornada efetiva seja estabelecida previamente e que o trabalhador tenha conhecimento tanto do seu horário de trabalho, quanto do seu salário mensal. A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho tem firmado esse entendimento, que nada mais é do que a garantia da dignidade do trabalhador, cuja situação não pode ficar à mercê do empregador, recebendo apenas por horas trabalhadas, mas sem qualquer previsibilidade que lhe permita reorganizar suas atividades e a busca de outras ocupações remuneradas.

O contrato de trabalho intermitente, na forma proposta, favorece somente o empregador, que tem o empregado à sua disposição, mas recebendo apenas pelas horas de efetivo trabalho. O prazo mínimo de três dias para a convocação do trabalhador como sendo o tempo para o empregado tomar conhecimento da jornada a ser cumprida, não é suficiente para que ele possa exercer outras atividades.

Assim, tal previsão legal não pode prosperar, por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário, sendo necessária a supressão dessa nova modalidade do ordenamento jurídico trabalhista.

Sala da Comissão, de de 2017

Senador José Pimentel
PT - CE



SF/17748.52637-26