

**EMENDA Nº - CMMPV - Medida Provisória 808, de 2017.
(Dep. Patrus Ananias)**

Dê-se ao artigo 452-A, inciso II, da Medida Provisória nº 808 de 2017, a seguinte redação:

“Art. 452-A.

II – Desde que tenha havido convocação para trabalhos com suficiente remuneração, fica assegurada a percepção do piso salarial da categoria ou, inexistindo esse, o salário mínimo, independentemente da quantidade de horas trabalhadas, inclusive para fins de contribuição e obtenção de benefícios previdenciários. ”

JUSTIFICAÇÃO

As maiores críticas oferecidas a modalidade contratual residem exatamente na perspectiva de o empregado terminar o mês sem ter recebido convocações de trabalho suficientes para receber, ao menos, o valor de um salário mínimo mensal.

Atualmente, é universal a instituição do salário mínimo. Praticamente todas as nações do planeta estabelecem níveis civilizatórios abaixo dos quais é vedado aos particulares acordarem remuneração trabalho-emprego. Assim também se dirige a normativa internacional: art. 23, item 3, da Declaração Universal dos Direitos do Homem; art. 5º da Convenção nº 117 da OIT; e os trabalhadores subordinados, assegurando dignidade de vida.

Apesar de o art. 7º, VI, da CRFB permitir diminuição de salário em situações excepcionais e mediante negociação coletiva, certo é que jamais poderá haver previsão de salário inferior ao mínimo nacional.

Conforme o disposto no art. 78 da CLT, mesmo os trabalhadores por unidade de obra e tarefeiros têm direito ao salário mínimo. Nesse sentido, a Lei n.8.716/93 determina que aos trabalhadores que percebem remuneração variável (comissão, peça, tarefa) é garantido salário mensal nunca inferior ao mínimo incidente na relação. A generalidade da aplicação do salário mínimo alcança também os que executam em residência ou oficina familiar as obrigações principais do contrato



de emprego. Não importa se o cálculo do salário para essa modalidade de trabalho é na forma de módulo de tempo, peça, comissão ou tarefa.

A situação do trabalhador intermitente em muito se assemelha a de tarefeiros e comissionistas. Em todos observa-se a regra geral de que grande parte dos elementos determinantes para recebimento do salário dependem de condições sazonais da atividade empresarial. Tarefas são encomendadas de acordo com as demandas de mercado, e comissões são recebidas conforme aquecimento da atividade econômica. De igual forma, convocações para o trabalho são determinadas a partir de carecimentos empresariais, dependentes das condições mercadológicas experimentadas. A variação de mercado é típico ônus do polo empregador e que faz reservar possibilidade de grandes aumentos de lucratividade, sem que precise aumentar a contraprestação aos empregados. Coerentemente à regra do monopólio empresarial pelos resultados do empreendimento, não pode haver transferência dos riscos para o funcionário, pagando menos de um salário mínimo. A garantia de salário mínimo ao empregado intermitente segue exatamente essa mesma razão.

A concepção fundamental e universal de essencialidade do salário mínimo, todavia, deve ser compatibilizada com a característica do contrato intermitente, o qual traz intrínseca a concepção de que o funcionário pode rejeitar chamados do empregador, sem importar qualquer punição. Em aplicação a regra da vedação da condição potestativa absoluta (art. 122 do CC), a formal potestatividade do empregado não pode servir para obrigar complementações remuneratórias por parte do empregador. Assim, em aplicação analógica ao regime de trabalhadores comissionistas e tarefeiros, não se admite que empregado em regime de intermitência tenha sido acionado em ocasiões insuficientes para ferir, ao final do mês, menos de um salário mínimo.

Atente-se que não se considera necessariamente ilegal o funcionário receber, ao encerrar do mês, menos de um salário mínimo. Mas desde que assim ocorra por efeito do empregado não ter aceito suficientes acionamentos para garantir o valor do salário mínimo mensal.

Em resumo, a garantia do salário mínimo ao trabalhador intermitente visa garantir cumprimento de regra constitucional universal, bem como dispositivos celetistas

e de convenções internacionais de aplicação obrigatória no Brasil, que garantem salário mínimo a empregados remunerados por produção.

Sala das Comissões,

Dep. Patrus Ananias (PT/MG)



CD/17809.03778-47