



**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  
01/01

**EMENDA MODIFICATIVA Nº \_\_\_\_\_**

Altere-se o art. 452-G do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pelo art. 1º da Medida Provisória 808/2017:

"Art. 452-G. O empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado." (NR)

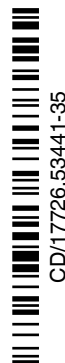
**JUSTIFICAÇÃO**

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, de todas elas, a mais gravosa 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.

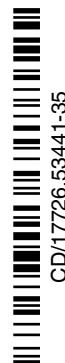
Ademais, tais regramentos promovem a ruptura do conceito de que o empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica (CLT, artigo 2º, *caput*). Ao sujeitar a prestação de serviços à existência de demanda, transfere-se parte do risco ao empregado.

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

Todavia, de forma a minimizar o dano da permanência desse instituto no ordenamento jurídico, apresentamos a presente emenda, que tem como objetivo a extinção da data limite de 31 de dezembro de 2020 para aplicação do interstício mínimo de 18 meses para a migração do contrato por prazo indeterminado para o contrato de trabalho intermitente.

Trata-se de uma proteção fundamental ao trabalhador, que não deve ser aplicada apenas de forma temporária, mas indefinidamente, de modo que não haja a substituição dos contratos regulares pelos contratos precarizados.

Ressaltamos que a fixação do interstício mínimo foi exigida pelo Senado Federal como condição para a aprovação da matéria. Entendemos que a forma temporária com que a proteção foi estabelecida não atende ao acordo firmado entre o Senado Federal e o Poder Executivo, havendo que ser revista.



CD/17726.53441-35

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
DATA

\_\_\_\_\_  
ASSINATURA