

EMENDA Nº - CM
(Medida Provisória 808, de 2017)

Dê-se ao art. 1º da Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação ao artigo 452 – D:

“Art. 452-D. Decorrido o prazo de três meses sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A fixação do prazo de um ano para que se considere extinto o contrato de trabalho intermitente é demasiado extensa, tendo em vista a natureza já precarizante da relação, com redução de direitos durante a sua vigência e, especialmente quando de seu termo final.

Desta forma, de modo a minimizar os efeitos já extremamente nefastos desta modalidade contratual, quando menos o prazo de "latência" deve ser extremamente reduzido. Não se pode paralisar uma vida, em uma indefinição contínua acerca da continuidade da relação. Nenhum prejuízo advém da nova regra, uma vez que a qualquer momento o tomador do serviço poderá recontratar o mesmo empregado.

Por outro lado, a ausência de trabalho por período tão longo, pode levar constantemente para a linha de produção, trabalhadores não adaptados à rotina de trabalho, o que leva à maximização de riscos de acidente e doença ocupacional.

Também, a continuidade do trabalho é algo relevante não só para o trabalhador, mas para cadeia produtiva e econômica, servindo o prazo elástico de verdadeiro "mascaramento" do desemprego, na medida em tais pessoas figurarão nas estatísticas como uma espécie de "empregados sem trabalho", devido mesmo ao enorme tempo legal de espera estabelecido para nova convocação.

Por fim, o elevado período previsto para o encerramento da relação de emprego, diante da inatividade, afronta de modo flagrante a comutatividade do contrato de trabalho, pois o empregado se mantém paralisado em sua vida, nas escolhas e opções, diante da ausência de renda por "não convocação", ficando nessa condição de verdadeira "hibernação contratual", absolutamente à mercê da vontade alheia, representando uma



situação de dependência extrema e cláusula legal que atribui poder potestativo extremo ao outro contratante.

Portanto, a alteração é necessária e justa, de modo que em um período de 3 (três) meses, não havendo convocação, o empregado possa receber os valores que lhe sejam devidos, diante do término da relação de emprego.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB-AM**



SF/17951.86639-43