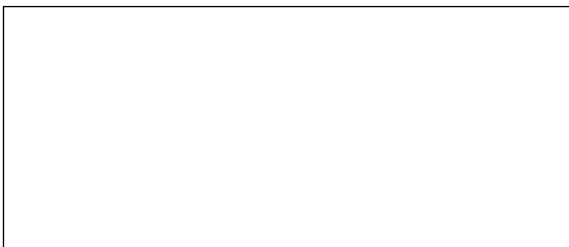




CONGRESSO NACIONAL



APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data: 20/11/2018	Proposição: MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, de 14 de novembro de 2017.			
Autor: WEVERTON ROCHA – PDT/MA			Nº do Prontuário	
<input checked="" type="checkbox"/> Supressiva <input type="checkbox"/> Substitutiva <input type="checkbox"/> Modificativa <input type="checkbox"/> Aditiva <input type="checkbox"/> Substitutiva Global				
Artigo:	Parágrafo:	Inciso:	Alínea:	Página:
Suprima-se o § 2º do inciso II do artigo 452-E, da Medida Provisória nº 808, de 2017.				
Justificação				
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>				



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.

Os serviços em saúde são realizados por equipes multiprofissionais, como enfermeiros, técnicos, auxiliares, pessoal de higienização e alimentação, dentre outros, que para um bom desempenho e resolutividade de seus afazeres, precisam, necessariamente estarem em plena sintonia, sendo aconselhável que todos seus integrantes estejam plenamente integrados e conhecedores das rotinas diárias do trabalho, do contrário os próprios usuários do sistema único de saúde podem estar submetidos a riscos indesejáveis.

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/17256.57648-46