



PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

**NOTA TÉCNICA Nº 01, DE 24 DE JANEIRO DE 2017, DA SECRETARIA DE
RELAÇÕES INSTITUCIONAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT)**

Proposição: PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 218/2016.

Ementa: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para instituir o contrato de trabalho intermitente.

Relator: Senador Armando Monteiro (PTB/PE).

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT)**, no exercício das atribuições constitucionais de defesa da ordem jurídica justa, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, bem como de promoção da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da justiça social, apresenta esta Nota Técnica, produzida e aprovada pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria PGT nº 2, de 9 de janeiro de 2017, para expor seu posicionamento acerca do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 218/2016, de autoria do Senador Ricardo Ferraço (PSDB/ES) e de relatoria do Senador Armando Monteiro (PTB/PE), que tem como objetivo alterar a Consolidação das Leis do Trabalho para instituir o contrato de trabalho intermitente.

O projeto de lei em epígrafe institui a chamada jornada intermitente, na qual o trabalhador é remunerado pelas horas efetivamente trabalhadas, não havendo ajuste prévio da quantidade mínima de horas a serem cumpridas em cada mês e do valor remuneratório mensal mínimo a ser percebido.

Em nossa ótica, a jornada intermitente institui sistemática prejudicial aos trabalhadores e à própria harmonia da relação capital-trabalho. Além de não proporcionar a alegada segurança jurídica - propalada por seus defensores -, agride normas fundamentais de regência de nosso modelo de produção, encerrando a real possibilidade de agravar o quadro de desemprego no país, conforme demonstrado a seguir.

1. DA FLAGRANTE INCONSTITUCIONALIDADE

Ao atrelar a prestação de serviços e a remuneração dos empregados apenas e exclusivamente às necessidades da empresa, o Projeto equipara os trabalhadores aos demais insumos da produção. Assim, confere ao trabalhador a

mesma natureza tarifada, conforme o uso, a exemplo dos itens que compõem a planilha de custos das empresas: energia elétrica; serviços telefônicos e máquinas locadas. Ou seja, não haverá pagamento enquanto o trabalhador estiver à disposição do empregador sem que haja produção.

Ao vincular, integralmente, a remuneração do trabalhador ao sucesso do empreendimento, o projeto de lei põe em risco (ou inviabiliza) o suprimento das necessidades vitais básicas do ser humano que trabalha, comprometendo um mínimo existencial que não é móvel, variável ou flexível.

Além disso, a inovação pretendida viola a função social da propriedade, segundo a qual a empresa não pode servir apenas à acumulação do lucro, devendo haver um equilíbrio entre esta legítima função e o respeito à dignidade do homem trabalhador, quociente diretamente desequilibrado em detrimento da parte mais fraca da relação.

Em suma, a proposta contraria princípios basilares da Carta Magna de 1988, inscritos entre os fundamentos da República Federativa do Brasil, consistentes na dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III); na valorização social do trabalho (artigo 1º, IV, e artigo 170, caput); e na função social da propriedade (artigo 170, inciso III),

O projeto viola, ainda, o disposto no artigo 7º, IV, da Constituição Federal de 1988, pois não garante o pagamento de qualquer remuneração mínima aos trabalhadores. Ao privar o trabalhador e sua família das garantias mínimas de atendimento das necessidades vitais básicas, a pretendida alteração legislativa mostra-se eivada de inconstitucionalidade material.

2. O PROJETO VIOLA PRINCÍPIO GERAL DOS CONTRATOS

Todo contrato deve ser certo e determinado, conforme princípio clássico da teoria geral dos contratos.

Não existem dúvidas de que o tempo trabalhado e a remuneração mensal mínima devida aos empregados representam duas das principais cláusulas contratuais de um contrato na modalidade TRABALHO.

Com a instituição do contrato de trabalho intermitente, suprimem-se a certeza e a determinação das duas principais cláusulas do contrato de trabalho. Assim, o trabalhador não saberá nem quanto tempo deverá trabalhar nem o valor da remuneração mínima que receberá a cada mês trabalhado.

Ou seja, as duas principais cláusulas contratuais serão indeterminadas,

móveis e abertas, em flagrante desrespeito a princípio da teoria geral dos contratos.

Por outro lado, conforme acima já mencionado, as necessidades vitais dos trabalhadores são fixas, havendo previsão constitucional de um patamar mínimo que assegura a manutenção de uma vida digna.

No contexto de um Estado que se autodenomina civilizado perante a ordem internacional, constata-se mais uma investida tendente a desfigurar as relações de trabalho em detrimento do trabalhador.

A proposta atrita com o princípio fundante da dignidade da pessoa humana, além de inovar no ordenamento jurídico pátrio, uma vez que inexistente previsão legislativa de outras modalidades de contrato móveis ou indeterminados – a exemplo de um hipotético “contrato de aluguel intermitente” com dedução do valor correspondente à não utilização da moradia (finais de semana ou férias).

A proposta potencializará as desigualdades entre os contratantes numa modalidade de relação já marcadamente desigual. Acentuará os benefícios da parte mais forte e agravará o estado de sujeição da parte reconhecidamente mais frágil da relação de trabalho.

3. O PROJETO AGRIDE, FRONTALMENTE, PRINCÍPIOS BÁSICOS TRABALHISTAS

Ao permitir a contratação e a remuneração de empregados apenas pelo período de horas determinado pelas necessidades da empresa - embora mantenha o trabalhador à disposição por períodos indefinidos, aguardando que seja demandado - , o Projeto de Lei do Senado nº 218/2016 subverte a lógica histórica do nosso modelo de produção. Transfere aos empregados os riscos da atividade econômica, em flagrante colisão com os termos do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

O projeto de lei agride, ainda, o disposto no artigo 4º da CLT segundo o qual o tempo em que o trabalhador estiver à disposição da empresa deve ser por ela remunerado, até porque, considerando os princípios constitucionais já mencionados, o trabalhador deve receber contrapartida remuneratória mensal mínima, de forma a assegurar-se a sua subsistência.

Necessário ressaltar que o PL em discussão colide frontalmente com princípios trabalhistas que integram o núcleo fundamental do sistema de proteção do trabalho, centrado na dignidade do homem trabalhador. Isto porque os artigos destacados encerram muito mais que meras regras de direito, expressando, em verdade, princípios básicos trabalhistas, como a alteridade e a equidade.

4. O PROJETO NÃO ACARRETERÁ DIMINUIÇÃO DAS TAXAS DE DESEMPREGO

Ao contrário do afirmado pelos defensores do Projeto de Lei, a instituição da jornada intermitente/móvel variável não criará empregos. A iniciativa tende a transformar os atuais postos de trabalho em empregos mais precários e a aumentar o número de trabalhadores desempregados.

É importante ilustrar essa afirmação com dados de um caso real.

Conforme adiante melhor explicitado, o Ministério Público do Trabalho ingressou com Ação Civil Pública em face de uma das maiores empresas de alimentação do mundo, pleiteando o fim da jornada móvel variável naquela organização.

Em março do ano de 2013, foi firmado Acordo Judicial pelo qual a empresa se comprometeu a, até o final do ano de 2013, extinguir a jornada móvel variável (que nada mais é do que a jornada intermitente) em todas as suas unidades no Brasil, conforme escala prevista na primeira cláusula do acordo a seguir transcrita:

1) JORNADA MÓVEL VARIÁVEL – a empresa se obriga a encerrar a jornada móvel variável em todo o país, sendo, aproximadamente, 90% dos trabalhadores até o mês de julho/2013, e o restante dos 10% dos trabalhadores, até o dia 31 de dezembro de 2013, este, nos Estados de Sergipe, Espírito Santo, Bahia, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, na seguinte escala: Sergipe – até 30 de agosto de 2013, Espírito Santo – até 30 de setembro de 2013, Bahia – até 31 de outubro de 2013, Santa Catarina – até 29 de novembro de 2013, e Rio Grande do Sul – até 31 de dezembro de 2013. No Estado de Pernambuco a empresa se obriga a encerrar a jornada móvel variável de imediato.

Analisando a variação do número de empregados desta empresa no ano de 2013, sempre considerando o número de funcionários no final de cada mês (conforme consulta realizada no CAGED), verifica-se que a extinção da jornada intermitente resultou no aumento do número de empregos:

- Janeiro de 2013 – 18.409 empregados em 534 filiais;
- Fevereiro de 2013 – 16.003 empregados em 532 filiais;
- **Março de 2013 (mês de formalização do acordo judicial acima mencionado) – 16.664 empregados em 538 filiais;**
- Abril de 2013 – 17.452 empregados em 542 filiais;
- Maio de 2013 – 17.949 empregados em 543 filiais;
- Junho de 2013 – 19.404 empregados em 543 filiais;

- Julho de 2013 – 19.768 empregados em 549 filiais;
- Agosto de 2013 – 20.561 empregados em 549 filiais;
- Setembro de 2013 – 21.626 empregados em 554 filiais;
- Outubro de 2013 – 22.892 empregados em 561 filiais;
- Novembro de 2013 – 24.891 empregados em 574 filiais;
- Dezembro de 2013 – não existem dados fidedignos neste mês, sendo que a própria empresa apresentou apenas o CAGED de um único estabelecimento, em um total de 41 vínculos no final do mês;

- Janeiro de 2014 – 45.075 empregados em 583 filiais (primeiro mês em que, conforme o acordo judicial acima mencionado, nenhum funcionário da empresa poderia mais estar sujeito ao regime de jornada móvel variável, sob pena de pagamento de multa.

Os dados acima colacionados indicam que o único mês no ano de 2013 em que ocorreu diminuição do número de empregados, em relação ao mês anterior, nesta empresa, foi em fevereiro.

A partir de março, **após a realização de acordo judicial que determinara a migração da jornada móvel para os preceitos legais atualmente existentes, a empresa passou de um total de 16.003 empregados em 532 filiais (março de 2013) para 45.075 empregados em 583 filiais (janeiro de 2014),** conforme dados do CAGED, o que demonstra que o fim da jornada móvel intermitente, no caso concreto, acarretou o aumento da empregabilidade.

O aumento no número de filiais (de 538 em março de 2013 para 583 em janeiro de 2014) demonstra, ainda, que o respeito à legislação brasileira não constitui óbice à expansão das atividades da empresa.

Ademais, destaque-se que, recentemente, a OIT lançou o estudo **“Emprego mundial e perspectivas sociais 2015: a natureza cambiante do trabalho”**. No relatório produzido pela agência especializada das Organizações das Nações Unidas para o mundo do trabalho, foram analisados dados e estatísticas de 63 países - desenvolvidos e em desenvolvimento. **O estudo, com dados dos últimos 20 anos, conclui que a diminuição na proteção dos trabalhadores não estimula a criação de empregos e não é capaz de reduzir a taxa de desemprego.**

A pesquisa demonstra que a dimensão da proteção ao trabalhador em um determinado país não afeta as taxas de ocupação e de desemprego. A conclusão de que não há correlação entre as variáveis foi obtida por meio de dados

econômicos - tanto para países desenvolvidos como para países em desenvolvimento (International Labour Organization, World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p.15).

Portanto, o projeto de lei ora em discussão não se mostra como mecanismo efetivo para retomar a criação de empregos no país. Ao contrário, tende a tornar a situação do trabalhador brasileiro ainda mais precária, justamente num momento de contexto econômico-social adverso.

5. O PROJETO VIOLA COMPROMISSOS INTERNACIONAIS DO BRASIL COM A OIT.

Vimos no tópico anterior que o PL contraria estudos e relatórios produzidos pela agência especializada das Organizações das Nações Unidas para o mundo do trabalho.

Mais do que isso, eventual aprovação dessa medida precarizante colocaria o Brasil em posição de contrariedade a normativas da OIT com as quais se comprometeu formalmente. Cite-se como exemplo o disposto no artigo 1º, I e II, da Convenção n. 117 da OIT, ratificada pelo Brasil, que enunciam o seguinte: “I. Qualquer política deve visar principalmente ao bem-estar e ao desenvolvimento da população, bem como à promoção de suas aspirações de progresso social”; e “II. Qualquer política de aplicação geral deverá ser formulada tomando na devida conta suas repercussões sobre o bem-estar da população”.

O projeto de lei em questão encaminharia, também, posição de confronto em relação ao compromisso firmado pelo Brasil com a OIT de promoção do Trabalho Decente. Além disso, as disposições normativas contidas no projeto andam na contramão da Agenda Nacional de Trabalho Decente elaborada pelo Brasil em maio de 2006. (<http://www.oitbrasil.org.br/content/agenda-nacional-do-trabalho-decente>).

6. DOS ARGUMENTOS UTILIZADOS PARA A APRESENTAÇÃO DO PARECER PELA APROVAÇÃO DO PROJETO – NECESSIDADE DE TRABALHO AOS DOMINGOS E DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS POR TEMPO PARCIAL

Para fundamentar o seu parecer favorável ao PL, o Douto Senador Armando Monteiro utilizou argumentos que comportam uma reflexão mais aprofundada. Deve-se refletir, especialmente, à luz do efetivo impacto nos casos concretos invocados.

Um dos argumentos utilizados diz respeito à necessidade eventual de

abertura de parte do comércio em domingos, possibilitando o trabalho nestes dias.

Ora, inicialmente é importante destacar, uma vez mais, que a jornada móvel/intermitente não é autorizada pelo nosso ordenamento jurídico, conforme demonstrado nos itens acima.

Ademais, conforme mencionado no próprio parecer, número considerável de brasileiros realiza compras aos domingos, sendo que a possibilidade de abertura de qualquer estabelecimento em tais dias, desde que respeitada a legislação atualmente existente, já é devidamente autorizada e prevista na legislação.

A própria realidade suscitada no parecer é suficiente para demonstrar que este argumento não deve ser utilizado para a legalização da jornada intermitente.

Outro argumento utilizado diz respeito à necessidade de norma legal para empresas que não precisam da presença do trabalhador durante as quarenta e quatro horas semanais.

Em relação a esta argumentação, ressalte-se que a própria Consolidação das Leis do Trabalho contempla alternativa para a contratação de funcionários por período inferior a quarenta e quatro horas semanais. Trata-se do contrato de trabalho por tempo parcial que, em atenção aos princípios que regem o direito do trabalho, deve ser estipulado com parâmetros certos e determinados.

7. DOS ARGUMENTOS UTILIZADOS PARA A APRESENTAÇÃO DO PARECER PELA APROVAÇÃO DO PROJETO – POSSIBILIDADE DE CONTRATAÇÃO DE ESTUDANTES, APOSENTADOS E CONTINGENTE POPULACIONAL EM BUSCA DO PRIMEIRO EMPREGO

Consta do parecer do Ilustre Senador Armando Monteiro:

Por outro lado, há uma oferta de trabalho disponível para esse tipo de contrato de trabalho, tais como estudantes que querem conciliar trabalho e estudo, aposentados que buscam voltar ao mercado de trabalho de modo mais flexível e um contingente populacional à procura do primeiro emprego e de adquirir experiência profissional...”

Com todo respeito aos termos do parecer, a situação em questão já está devidamente prevista no artigo 58-A da CLT que prevê, conforme acima já mencionado, a possibilidade de contratação por tempo parcial.

Tal contratação, evidentemente, deve ser certa e determinada (como, repita-se, em todas as modalidades de contratos), possibilitando que o estudante, o

aposentado, ou aquele que busca o primeiro emprego tenha ciência prévia do horário contratado e do valor mínimo mensal a ser recebido.

São parâmetros necessários para que o trabalhador possa organizar o tempo disponível e ajustar compromissos e metas da vida familiar e/ou acadêmica.

8. DO ARGUMENTO UTILIZADO PARA A APRESENTAÇÃO DO PARECER PELA APROVAÇÃO DO PROJETO – EXISTÊNCIA DA ESCALA MÓVEL EM PAÍSES EUROPEUS, DA AMÉRICA DO NORTE E DO SUL

O modelo não pode ser importado ao nosso país, pois agride, frontalmente, a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e princípio geral dos contratos, conforme já referido.

A modalidade intermitente/móvel de contratação agride princípios gerais estabelecidos nas Convenções Internacionais de Trabalho, tais como as Convenções nº 26 e 131 da Organização Internacional do Trabalho, que determinam a necessidade de fixação de salário mínimo aos trabalhadores.

Por fim, este modelo mostra-se perverso em relação à situação do trabalhador. Coisifica a pessoa humana, desconsidera a função social da empresa e ignora que os trabalhadores possuem necessidades vitais básicas para a sua subsistência.

É justamente por isso que o modelo que se pretende adotar no Brasil, por meio de Projeto de Lei, está sendo contestado em vários países.

9. DA POSTURA A SER ADOTADA PELO ESTADO BRASILEIRO

O Estado brasileiro não deveria importar modelos que violam a dignidade da pessoa humana e mostram-se contrários à valorização social do trabalho. Ao contrário, deveria afirmar a conquista progressiva de cenários que afirmem os valores estampados na Constituição de 1988.

O Brasil pode e deve ser exemplo de sociedade em que as relações de trabalho desenvolvem-se com a observância de normas e de princípios definidos como básicos pelas Convenções Internacionais.

Pois bem, considerando a incompatibilidade da proposta da jornada móvel às diretrizes da OIT – Organização Internacional do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho elaborou estudo (http://www.pgt.mpt.mp.br/externo/docs/cartilha_internacional_da_jornada_movel_va_riavel.pdf) demonstrando a violação a princípios e artigos de Convenções (acima já

citados), sugerindo uma discussão no âmbito adequado para a proibição dessa modalidade de pacto.

Como contribuição à discussão internacional do tema, por ocasião da 105ª Conferência Internacional do Trabalho, o estudo foi entregue pelo Procurador Geral do Trabalho a Diretores da OIT.

10. DA EXPERIÊNCIA ANTERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM RELAÇÃO À JORNADA INTERMITENTE/MÓVEL VARIÁVEL

A própria iniciativa legislativa em discussão atesta a inexistência de dúvidas quanto à proibição da prática da jornada intermitente em nosso sistema. Essa é uma prática estranha à nossa Ordem Jurídica. Do contrário, não se estaria a discutir a necessidade de um PL que propõe a medida precarizante.

No entanto, é importante repetir que uma das maiores empresas de alimentação do mundo (citada, aqui, ante menções no parecer de que esta modalidade de contratação atenderia, dentre outros, o setor de restaurantes), utilizou no Brasil, durante anos, de forma irregular, a jornada móvel variável.

A empresa em questão não utiliza mais esta modalidade de contratação, por força de acordo judicial firmado nos autos da Ação Civil Pública nº 1040-2012 – 11ª Vara do Trabalho do Recife.

As considerações do Ministério Público do Trabalho, aqui ratificadas, estão todas mencionadas na petição inicial da ação. (http://www.pgt.mpt.mp.br/externo/docs/acp_mcdonalds.pdf)

Na linha do que já foi referido, é importante a verificação de uma situação de fato, para entender o que poderá ocorrer caso seja aprovado o projeto de lei.

Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho pede vênias ao Nobre Deputado Augusto Coutinho (Solidariedade – PE), para transcrever trecho de discurso por ele proferido no Plenário da Câmara dos Deputados no dia 28 de fevereiro de 2013:

“...Sras. e Srs. Deputados, a Arcos Dourados implantou no Brasil **uma regra espúria, importada dos Estados Unidos, que só se adapta à legislação brasileira quando é proveitosa para a empresa.**

...

Mas, Sr. Presidente, para não me delongar mais, **o caso é muito grave.**

Em razão das considerações acima expostas, o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** pugna pela **REJEIÇÃO INTEGRAL DO PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 218/2016**.

Cordialmente,

RONALDO CURADO FLEURY
PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO