

COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A EMITIR PARECER AO PL 6787/2016

PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.

EMENDA AO SUBSTITUTIVO DO RELATOR N.º /2017

Art. 1º. Suprima-se do art. 1º do substitutivo aposto ao PL 6787/2016, as revogações dos §§ 1º, 3º e 7º do art. 477 e, ainda, o art. 477-A e a alínea ‘m’ do art. 482, todos em modificação ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 477 - Na rescisão do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

~~§ 1º (Revogado)~~

~~§ 3º (Revogado)~~

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou
II – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

§ 6º A liberação das guias para habilitação e saque do seguro- desemprego e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, bem como o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados no prazo de dez dias contados a partir do término do contrato.

~~§ 7º (Revogado)~~

§ 10. A anotação da rescisão do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.

~~Art. 477-A – As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.”~~

"Art. 482 -

.....

~~m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão.””~~

Art. 2º. Dê-se ao § 3º do art. 443 e ao § 3º do art. 614, ambos do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º do substitutivo aposto ao PL 6787/2016, a seguinte redação:

“Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

.....

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual 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. (NR)

Art. 614.

§ 3º As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidos mediante negociação coletiva de trabalho, sendo assegurada a ultratividade. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

No tocante ao contrato individual de trabalho, de que trata o artigo 443, a alteração é autoexplicativa, ao passo que o terceiro parágrafo conceitua o trabalho intermitente (atualmente vedado no Brasil). Parece-me um mecanismo de alto interesse das empresas aeroviárias, uma vez que, nos meses de baixa temporada, poderão se valer de períodos de “inatividade”, sem qualquer proteção ou contrapartida ao trabalhador, retomando o trabalho dos mesmos nos meses de alta.

Vale ressaltar que a parte final do dispositivo transcrito (“inclusive as disciplinadas por legislação específica”) faz com que nenhuma profissão possa ser excluída da abrangência deste instituto.

O trabalho intermitente é altamente questionável, uma vez que ele transfere ao trabalhador os riscos do negócio que são, originalmente e por consequência lógica, das empresas.

No setor da aviação, a crítica a este modelo proposto pode ser ainda maior, tendo em vista que a formação e proficiência do piloto está potencialmente ligada à prática e exercício regular da função. Diminuir o acesso destes profissionais ao trabalho, de forma reflexa, pode atingir e comprometer a segurança de voo.

Ademais, ressaltamos que o modelo remuneratório usualmente praticado pelas empresas aeroviárias se mostra apto a regular, de forma equilibrada, os meses de maior ou menor volume de tráfego aéreo. É cediço que a remuneração do aeronauta é composta de uma parte fixa (salário base) e uma parte variável (horas ou quilômetros voados). A composição destes dois fatores, em algumas empresas, chega a corresponder 50% de salário fixo e 50% de salário variável no salário final do tripulante. Assim, nos meses de baixa temporada, os aeronautas voam menos, portanto, recebem menos.

Tal mecanismo existe desde os primórdios da aviação civil, é utilizado da mesma forma no mundo todo e equilibra a relação capital-trabalho de forma razoável.

Há, ainda, a agravante que decorre da enorme especificidade da formação do trabalhador que atua na aviação, inviabilizando o trabalho deste profissional em outras funções nos períodos de inatividade. Ou seja, em última análise, o tripulante, caso contratado no regime intermitente, ficaria completamente à mercê dos intentos empresariais, passando a viver na incerteza e inconstância, o que atinge frontalmente o princípio do trabalho digno.

Sendo assim, a extensão do trabalho intermitente à categoria dos aeronautas traria prejuízo a estes trabalhadores, de forma desarrazoada, uma vez que os mesmos suportariam incerteza do montante de sua remuneração (em razão da própria composição de seus salários) e, caso aprovado o texto do substitutivo, do próprio trabalho.

A especificidade e a volatilidade do setor favoreceriam o uso indiscriminado desta pretensa inovação e, certamente, acarretaria uma vasta precarização do trabalho. O agravante, neste caso, é que a expertise destes profissionais transcende o interesse deles próprios e da empresa, sendo cediço que a sociedade é beneficiária oblíqua da proficiência e destreza dos tripulantes que cruzam os céus do país.

No que tange a rescisão de contrato, de que tratam os artigos 477 e 477-A, as modificações pretendidas nesta proposição atentam contra princípios básicos protetivos dos trabalhadores brasileiros.

Sem qualquer motivo razoável aparente, a reforma buscada suprime do texto legal parágrafos que conferiam ao trabalhador a um reforço à segurança de que os pagamentos rescisórios fossem quitados dentro de prazo razoável. Além disso, por razões que se ignoram, pretende-se extinguir a necessidade de homologação, pelas entidades sindicais ou Superintendências Regionais do Trabalho, do termo de rescisão dos contratos de trabalho.

Por mais que se busquem justificativas para conferir supedâneo às mudanças em questão, não parece ponderado o resultado do movimento almejado.

A homologação atualmente prevista em lei visa ao oferecimento de suporte técnico ao trabalhador, na conferência das verbas pagas. É ato gratuito, que fomenta a segurança jurídica no encerramento do contrato de trabalho, que não acarreta nenhum prejuízo para nenhuma das partes envolvidas na relação de trabalho, muito menos para os sindicatos, afinal, ao realizar as homologações, as entidades sindicais exercem função primordial e justificadora de suas próprias existências.

É cediço que as demissões coletivas, mais que as demissões pontuais, são fatores que causam enorme instabilidade a todos os envolvidos, além de serem traumáticas para todos aqueles que atravessam a experiência.

As demissões em massa impactam não somente trabalhadores e empresas, mas acabam por atingir a sociedade como um todo. Desde o abalo à economia, até, por vezes, o severo comprometimento da saúde de cidades, como nos casos de encerramento das atividades de uma empresa que emprega parte considerável da população daquela localidade.

A busca para esta inovação legislativa certamente originou-se de tentativa de esquivo às tendências jurisprudências que fixaram a necessidade de negociação prévia, entre empresa e sindicato, ante à necessidade de dispensa coletiva.

Da forma tal como se encontra, além de desconsiderar a severidade dos impactos sociais e econômicos decorrentes, parece-nos que o Legislador pretendeu limitar e interferir em direito constitucional assegurado aos sujeitos envolvidos em negociações coletivas.

Inexiste, no ordenamento jurídico atual, qualquer lei ou determinação que limite ou cerceie os objetos das negociações coletivas, muito pelo contrário, até reduções salariais poderão ser objetos destas negociações. Por mais esta razão, soa desarrazoável e indefensável a alteração pretendida, afinal, a negociação visa, tão somente, conferir equilíbrio à relação de trabalho.

A inserção do texto, em última análise, constitui retrocesso ao sistema democrático e da mínima intervenção do Estado nas relações privadas, fato que saí na contramão de toda reforma trabalhista.

Noutro giro, o artigo 482 da CLT elenca as possibilidades de demissão por justa causa no ordenamento jurídico.

Com a pretensa alteração, a perda de habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão passaria a ser motivo ensejador de dispensa por justa causa.

A dispensa por justa causa é a medida mais severa de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa do empregador e acarreta diversas consequências danosas ao trabalhador, dentre elas a impossibilidade de saque de FGTS, o não pagamento da multa fundiária e a dispensa da indenização do aviso prévio.

Por ser medida extremista, o rol previsto na CLT é taxativo e a comprovação da justa causa que motivou o desligamento é extremamente delicada.

A inclusão da alínea em comento afetaria de forma deveras danosa a categoria dos aeronautas, uma vez que a profissão é integralmente permeada de certificações e habilitações.

Os tripulantes, técnicos e de cabine, são submetidos a exames médicos e de proficiência que não estão presentes em nenhuma outra profissão, pelo menos não na mesma regularidade e com o mesmo rigor.

Não se pretende aqui criticar ou repudiar a aplicação destes exames, até porque a natureza da atividade e a responsabilidade nela envolvida certamente são fatores decisivos que reforçam as análises periódicas e criteriosas.

Entretanto, o que não se pode permitir e nem concordar é que a reprovação em qualquer destes exames culmine na demissão por justa causa do trabalhador, ou será que é razoável pensar que algum trabalhador provoque a própria reprovação, por vontade e desejo próprio?

O cenário fica ainda pior para os aeronautas, uma vez que o exame de aptidão física é extremamente criterioso e exigente. A título de esclarecimento e curiosidade, um piloto pode ter sua licença médica cassada por ter apresentado nível de diabetes acima de um determinado limite no exame anual a que é submetido.

Analisando uma situação como a mencionada acima, com o texto do projeto de lei, este piloto poderia ser demitido por justa causa. Ou seja, além de passar por quadro de abalo à sua saúde, seria penalizado pelo fato de estar doente com uma dispensa com “justo motivo”.

Absolutamente desproporcional a medida que se pretende implementar, pois atenta contra a proteção ao trabalho e à saúde.

Por fim, no que diz respeito ao artigo 614 da CLT, o substitutivo apresentado pelo relator repetiu a limitação temporal de dois anos para vigência de Acordos e Convenções Coletivas, entretanto, foi além.

Suprimiu-se do artigo a obrigatoriedade de depósito dos instrumentos coletivos no Ministério do Trabalho e Previdência Social e incluiu-se dispositivo que impede a ultratividade dos efeitos destes instrumentos.

As inovações que se pretendem implantar possivelmente se fundamentam em tentativas de furtar-se de tendências jurisprudenciais que, desde 2012, passaram a determinar a integração das cláusulas de Acordos e Convenções Coletivas aos contratos individuais de trabalho, durante a vacância de vigência destes instrumentos.

A tutela conferida pela Jurisprudência confere equilíbrio e segurança jurídica aos signatários dos instrumentos coletivos e aos trabalhadores por eles tutelados.

Notem que, ao contrário do que se pretende alterar, não se defende a ultratividade, nem sequer se invocam as atribuições do Poder Judiciário, uma vez que seguem mantidas e respeitadas as premissas básicas da teoria da separação dos poderes.

Contudo, não se pode olvidar que não há razão e justificativa plausível para a modificação pretendida, afinal, não há prejuízo para nenhuma parte envolvida na relação de trabalho no caso de manutenção da redação original.

Ressalta-se que a ultratividade não confere nenhum direito adicional, também não os retira, mas, tão somente, consolida e assegura a garantia das bases mínimas livremente pactuadas pelas partes, no uso e gozo da maturidade negocial conferida pela Constituição Federal, fato que apenas reforça o requerimento de supressão que aqui se defende.

Por todo o exposto, espera-se que seja acolhida a presente emenda.

Sala da Comissão, em de abril de 2017.

Jerônimo Goergen
Deputado Federal (PP/RS)