

**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 - CLT, 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. Suprimam-se do art. 1º do substitutivo aposto ao PL 6787/2016, os §§ 2º e 3º do art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Por consequência, o § 1º passa a ser parágrafo único, com redação inalterada.

“Art. 8º- .....

.....  
Parágrafo único: O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º (Suprimido).

§ 3º (Suprimido).”

Art. 2º. Suprima-se do art. 1º do substitutivo aposto ao PL 6787/2016, o § 2 do art. 58 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Por consequência, o § 1º passa a ser parágrafo único, com redação inalterada.

" Art. 58. ....

.....  
Parágrafo único: Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§ 2º (Suprimido).”

Art. 3º. Suprima-se do art. 1º do substitutivo aposto ao PL 6787/2016, o art. 59-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 4º. Suprimam-se as modificações oferecidas pelo art. 1º do substitutivo aposto ao PL 6787/2016, ao art. 134 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 5º. Suprima-se do art. 1º do substitutivo aposto ao PL 6787/2016, o art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 6º. Suprima-se do art. 1º do substitutivo aposto ao PL 6787/2016, o § 3º do art. 443 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

" Art. 443. ....

.....  
~~§ 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, inclusive as disciplinadas por legislação específica. (NR).”~~

Art. 7º. Suprima-se do art. 1º do substitutivo aposto ao PL 6787/2016, o art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 8º. Suprimam-se as modificações oferecidas pelo art. 1º substitutivo aposto ao PL 6787/2016, ao art. 457 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 9º. Suprimam-se as modificações oferecidas pelo art. 1º substitutivo aposto ao PL 6787/2016, ao art. 477 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 10. Suprima-se do art. 1º do substitutivo aposto ao PL 6787/2016, o art. 477-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 11. Suprima-se do art. 1º do substitutivo aposto ao PL 6787/2016, a alínea 'm' acrescida ao art. 482, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

"Art. 482 .....

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

Art. 12. Suprimam-se do art. 1º do substitutivo aposto ao PL 6787/2016, os artigos 510, 510-A, 510-B, 510-C e 510-D do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 13. Suprimam-se do art. 1º do substitutivo aposto ao PL 6787/2016, os artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 14. Suprima-se do art. 1º do substitutivo aposto ao PL 6787/2016, o § 3º do art. 614 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

"Art. 614 .....

~~§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (NR)."~~

## JUSTIFICAÇÃO

As presentes emendas visam conferir salvaguarda de direitos básicos e irrenunciáveis do trabalhador brasileiro, da organização sindical, dos princípios da proteção e do trabalho digno, dos princípios democráticos e da separação de poderes.

Tratam-se, em sua maioria, de emendas que buscam a manutenção do texto legal vigente, uma vez que, em considerável parte, não trazem avanços nem para as relações de trabalho, nem para o fomento da economia e, sequer para a segurança jurídica de todos os envolvidos.

Além destas questões de cunho genérico, aplicáveis a quase totalidade das relações de trabalho do território brasileiro, destacamos as justificativas aplicáveis a segmento que goza de robusta especificidade e alcança a soberania do próprio Estado Brasileiro: a aviação civil.

É certo que algumas das emendas abaixo mencionadas se aplicam a todo contexto trabalhista brasileiro e também sobre a organização sindical do país.

Entretanto, há dispositivos que merecem especial atenção e guarida, vez que atingem frontalmente direitos e proteções dos aeronautas brasileiros e que, caso restem aprovadas, certamente contribuirão para uma aviação mais insegura.

Destacamos, dentre eles, as questões da tentativa de implementação do "trabalho intermitente" e, também, a inclusão de alínea em artigo que menciona as hipóteses de demissão por justa causa.

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 concerne ao dispositivo que prevê as hipóteses de demissão por justa causa, tecemos os seguintes comentários:

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 diabete 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.

Trata-se de um retrocesso sem precedente para o regime trabalhista brasileiro.

Superadas estas especificidades pormenorizadas, não se pode olvidar de registrar que, em menor ou maior grau, algumas das alterações limitam de forma absolutamente desproporcional o direito da livre negociação das entidades sindicais, cuja maturidade negocial foi amplamente conferida com a promulgação da Constituição Federal de 1988.

A título exemplificativo, menciona-se a tentativa de inserção de artigo que dispensa a negociação nos casos de demissão em massa.

Trata-se de medida desproporcional e sem qualquer motivação lógica e aceitável aparente.

Sala da Comissão, em        de abril de 2017.

Jerônimo Goergen  
Deputado Federal (PP/RS)