

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

PROJETO DE LEI Nº 3.833, de 2012

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a remuneração do empregado readmitido, ou contratado por empresa integrante do mesmo grupo econômico.

Autor: Deputado GERALDO RESENDE

Relator: Deputado GUILHERME CAMPOS

I – RELATÓRIO

Chega a esta Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio o Projeto de Lei em tela que tem por objetivo coibir hipótese para ocorrência de redução salarial de empregado.

Segundo argumenta o nobre autor, “há empresas que se utilizam de manobras escusas para burlar a lei e reduzir a remuneração de empregados. Para tanto, rescindem o contrato de trabalho e, pouco tempo depois, o recontratam com salário menor, seja diretamente, seja por meio de outra empresa integrante do mesmo grupo econômico”.

Nesta Comissão, durante o prazo regimental, foi apresentada a Emenda nº 1 por parte do nobre Deputado Taumaturgo Lima.

II – VOTO DO RELATOR

Chega a esta Comissão o presente projeto de lei que visa acrescentar o seguinte dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 453-A. A remuneração de empregado readmitido, ou contratado por empresa integrante do mesmo grupo econômico, não poderá ser inferior à do contrato rescindido há menos de seis meses.”

O autor argumenta ser esta uma maneira de evitar a ocorrência de redução salarial nos casos de empresas que “se utilizam de manobras escusas para burlar a lei e reduzir a remuneração de empregados”.

É preciso considerar algumas razões fundamentais relacionadas ao assunto durante sua análise.

O Projeto propõe que a remuneração de empregado readmitido, ou contratado por empresa integrante do mesmo grupo econômico, não poderá ser inferior à do contrato rescindido há pelo menos seis meses. No entanto é possível a aplicação de salário inferior, haja vista que o princípio da irredutibilidade salarial é aplicável com relação ao mesmo contrato de trabalho e em havendo rescisão e nova contratação, nada impede que após algum tempo o funcionário seja readmitido para outro tipo de tarefas, ou ainda para outra empresa do grupo, com remuneração inferior.

A proposta prejudicará o trabalhador, que ao tentar uma recolocação no mercado de trabalho, já tão competitivo, poderá ser impedido de concorrer a uma vaga na mesma empresa, ou empresa do grupo, para atribuições diferentes, de menor complexidade, eis que não poderia ser readmitido com remuneração inferior.

Assim, ao condicionar a recontração na mesma empresa ou em outra empresa do mesmo grupo, com remuneração não inferior ao do contrato rescindido, acaba por prejudicar a possibilidade do trabalhador de ser readmitido, indo de encontro ao princípio da dignidade da pessoa humana, dificultando ainda mais sua contratação.

A proposição, da forma como se apresenta, não possui fundamento consistente que revele a sua conveniência e a sua oportunidade, mormente no cenário sócio-econômico atual, em que períodos de crise econômica principalmente derivadas por questões internacionais afetam a economia brasileira de forma direta, com repercussões diretas no nível de emprego. Por isso, a proposta poderá ir de encontro a seu objetivo, prejudicando empregados e empregadores.

O princípio da dignidade da pessoa humana, que é um dos fundamentos do tratamento isonômico, dirige-se a todas as pessoas, independentemente de sexo, cor, religião, estado civil, idade, situação familiar, origem, raça e nacionalidade.

Essa isonomia deve pautar-se, conforme a própria lei vigente, pela execução de trabalho de igual valor, assim considerado o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica.

Não havendo trabalho de igual valor, ou ainda o trabalhador sendo readmitido para função diversa, não há que se falar em igualdade de remuneração, sob pena de se garantir e legalizar inversamente a igualdade de salários entre funções ou produtividades totalmente diferentes.

Ignorou ainda o autor que empresas do mesmo grupo podem estar inseridas em categorias diferentes, cada qual com as suas peculiaridades e salários base diferenciados, não havendo, portanto como se igualar a remuneração de funções e categorias diversas, como pretende o Projeto.

Assim, o disposto no projeto contraria o princípio da isonomia, eis que haveria trabalhadores exercendo as mesmas funções, porém com remuneração diferenciada, sendo necessário portanto a rejeição da proposta.

Quanto à Emenda nº 1 apresentada nesta Comissão, a mesma também aponta as falhas presentes na proposição. Embora busque redação que erradique a hipótese de recontração do trabalhador para assumir funções diferentes das anteriores, a emenda não vence aspectos relacionados às hipóteses de diferença

de produtividade, diferença na perfeição técnica, readmissão em empresas de categorias diferenciadas com outros pisos salariais e ainda a existência de acordo coletivo com redução da remuneração.

Cumpre, adicionalmente, observar que o Projeto pretende assegurar a irredutibilidade salarial, no entanto tal proteção já é garantida ao trabalhador, é o princípio da irredutibilidade de salários, previsto no artigo 7º da Constituição Federal, inciso VI:

“Art. 7º, da C.F.: São direitos dos trabalhadores (...) além de outros(...)

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;”

Caso haja uma readmissão, deve ser respeitado pelo empregador o prazo mínimo de 6 meses, para que não venha a ser caracterizada uma fraude a legislação, independente de ser uma rescisão motivada pelo empregado ou pelo empregador, nos termos do art. 2º da Portaria MTE nº 384/92 que dispõe que quando se tratar de dispensa sem justa causa, para fins do FGTS será considerada fraudulenta a rescisão contratual seguida de reconstrução ou permanência do trabalhador no serviço, quando ocorrida dentro dos 90 dias subsequentes à data da efetiva rescisão do contrato de trabalho, sendo mais uma norma já existente protetiva da remuneração.

Temos ainda nos termos do art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Dessa forma, caso tenha decorrido o prazo de 90 dias para a reconstrução, surgirá um novo contrato de trabalho, no qual as partes pactuarão as novas condições de trabalho, podendo inclusive pactuar a nova remuneração, com novas funções.

O Nobre Legislador entendeu necessário o presente Projeto, eis que existem empresas que fraudam a lei, causando prejuízos aos trabalhadores, conforme justificção, no entanto a relação de trabalho já é fiscalizada pelo Ministério do Trabalho ou pelo Ministério da Previdência Social.

Ademais, temos o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, revelando o caráter imperativo das normas trabalhistas, bem como a sua essência social, delimitando restritivamente a possibilidade de disponibilidade das partes, evidentemente que colocando a salvo direitos do trabalhador, forma pela qual se reduzem as desigualdades jurídicas que se evidenciam entre as partes na relação de trabalho.

Este princípio encontra-se bem delineado pelo art. 468, *caput*, da CLT, que assim dispõe:

“Art. 468 da CLT: Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

Denota-se que a limitação imposta às partes tem o nítido propósito de oferecer proteção ao trabalhador, já que o conjunto de garantias mínimas e essenciais encontra-se assegurado pela Lei: não será objeto de negociação para a concessão e, muito menos, com vistas à supressão ou redução.

A Constituição Federal de 1988 consagrou regras de flexibilização de normas de Direito do Trabalho, principalmente por meio de convenção ou acordo coletivo. Veja que, o salário pode ser reduzido por convenção ou acordo coletivo, nos termos do art. 7º, VI, logo, está evidenciado que a Lei Maior valorizou a negociação coletiva entre as partes interessadas, mormente pelo reconhecimento do conteúdo das convenções e acordos coletivos, prestigiando a autonomia privada coletiva dos convenientes.

Assim, não pode ser ignorado que a remuneração pode ser reduzida através de negociação coletiva, sendo que as categorias profissionais e econômicas, podem ajustar as necessidades dos empregados às possibilidades dos empregadores, considerando que todo benefício possui valor econômico e redundante em ônus para o que detém a obrigação de concedê-lo.

Na hipótese de negociação do salário com o sindicato, em sendo aprovado o presente Projeto, o empregador não poderia readmitir funcionário com a remuneração inferior, limitando novamente e impedindo que o trabalhador concorra a uma vaga.

A proposta tem atuação negativa nas negociações coletivas, posto que, se a lei impõe, retira das partes o incentivo de negociar e de assim alcançarem melhores condições de trabalho.

Aqui não se pode deixar de lembrar que a negociação coletiva privilegia a situação real da empresa (caso de acordo coletivo) ou das empresas (caso de negociação coletiva) no contexto sócio-político-econômico, gerando direitos aos empregados, mas sem render ensejo à oneração exagerada da empresa, o que pode ocasionar até mesmo diminuição de postos de trabalho.

É importante lembrar que o fato de algumas empresas reduzirem a remuneração dos empregados, burlando a lei, não justifica a aprovação do presente Projeto, devendo ser assegurado o direito de o trabalhador ser readmitido em outra função, bem como não pode ser ignorado que há inúmeras empresas de boa fé, agindo corretamente com relação aos direitos dos trabalhadores.

Assim, a proposta tem um fim dignificante ao buscar a irredutibilidade salarial, no entanto tem-se que observar o direito de tratamento isonômico de remuneração do trabalho de igual valor entre o readmitido e os outros funcionários que exercem aquela tarefa, e ainda o fato da proposta dificultar ainda mais a recolocação do trabalhador quando limita a possibilidade de readmissão, indo de encontro aos anseios da sociedade.

Por todo o exposto, nosso voto é pela **rejeição** do Projeto de Lei nº 3.833, de 2011 e da Emenda nº 1 apresentada nesta Comissão.

Sala da Comissão, em de junho de 2012.

Deputado GUILHERME CAMPOS
Relator