

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 6.911, DE 2006

Altera dispositivos da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa.

EMENDA SUPRESSIVA

Texto da emenda:

Suprima-se o texto do inciso II do parágrafo quarto do artigo segundo da Lei 10.101/00.

Justificativa

A inclusão da proibição de que “não se aplicam as metas referentes à saúde e segurança no trabalho” no sistema da PLR represente inaceitável retrocesso.

Se é certo que a manutenção da segurança e saúde do trabalhador é obrigação do empregador, também é certo que a manutenção da saúde e segurança de cada trabalhador transcende à simples ideia de direito de um e dever do outro para vincular-se ao valor maior de compromisso de todos.

A integridade física e mental do trabalhador é dever de toda a sociedade, sendo a sua manutenção direito fundamental do empregado, dever do empregador, mas compromisso do trabalhador (por seu direito próprio e dos demais trabalhadores), da sociedade (solidariedade através das políticas e benefícios sociais e previdenciários) e do próprio Estado (de orientação, fomento e fiscalização).

Neste sentido é a regra da CLT, que impõe o dever de mitigar os riscos à saúde e à vida do empregado ao empregador, mas confere a esse em face daquele o direito de punição pelo descumprimento das regras atinentes à segurança do ambiente de trabalho, como se depreende da redação dos artigos 157 e 158.

Portanto, a inclusão de metas referente à saúde e segurança do trabalho no programa de remuneração variável não implica qualquer ofensa aos princípios do risco de atividade em desfavor do empregador, do poder de direção do empregador, da hipossuficiência técnica, jurídica e material do empregado em

face do empregador ou qualquer outro que possa ser evocado para afastar do empregado eventual responsabilidade na preservação da higidez do ambiente de trabalho.

De fato, se o empregado pode ser dispensado por não estar cumprindo ou fazendo cumprir as regras de proteção à saúde e segurança do trabalho, qual razão impede que o empregado que venha a cumprir bem os requisitos atinentes à segurança e saúde não tenha sua remuneração variável elevada exatamente em razão disso?

Não há razão lógica que sustente uma resposta aceitável para a não aceitação deste critério como elemento que componha um programa de metas atinentes ao PLR..

Em verdade, o que ocorrerá na prática é que, sem o estímulo de receber mais por observar as regras de segurança e saúde, o empregado tenderá a afrouxar sua dedicação e, por consequência, se exporá mais a riscos, com prejuízo próprio, da família, da atividade empresarial, da Previdência Social e da própria sociedade.

Por outro lado, para tentar conter o afrouxamento da dedicação dos empregados na observância das regras de segurança e proteção à saúde, os empregadores passarão a aplicar as punições cabíveis, invertendo a lógica que deve permear uma boa e salutar relação entre capital e trabalho: a motivação.

Com isso, o empregado tenderá a não observar as regras de segurança e saúde, desestimulado por não receber nada em troca do seu esforço, o empregador se verá obrigado a aplicar penalidade por essa desídia ou insubordinação, o que refletirá na piora da satisfação entre as partes, com reflexo negativo para a produção e para a segurança, saúde e satisfação dos empregados.

Por tais razões, o texto do inciso II do § 4º do art. 2º da Lei 10.101/00 deve ser suprimido.

Sala da Comissão, de dezembro de 2013.

Silvio Costa
Deputado Federal – PSC/PE