

PROJETO DE LEI Nº 8412 de 2014

(Dos Srs. Vicente Selistre e Dr. Ubiali)

Altera a redação do Inciso I do Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação, alterando-se a redação do inciso I:

"Art. 473.....

.....
I – 9 (nove) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge ou companheiro e parceiro, do pai ou mãe ou de filho e 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento de ascendente e irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; "

.....(NR)"

Art. 2º Esta lei entra em vigor em 90 (noventa) dias após a sua publicação.

Justificação

Com a nova Constituição Federal de 1988 deu-se adeus à discriminação entre cidadãos. Atendeu-se aos reclamos feministas e passou-se a dar o mesmo tratamento aos homens e às mulheres.

Diz o art. 1º da CF/88:

"Art.1º - A República Federativa do Brasil formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...]."

Já o art. 3º diz:

"Art.3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

[...]

III - [...] reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação."

No mesmo sentido o art. 5º conclui:

"Art.5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...], nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]."

E conclui de forma derradeira o art. 7º:

"Art.7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; [...]

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. [...]."

Também houve por bem o legislador em extirpar do seio legal pátrio, as discriminações que se faziam na área no trabalho.

Ocorre que, mesmo assim, continuou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT manter o apartheid na cidadania do trabalho.

O § 3º do art. 320 da CLT diz:

"§ 3º - Não serão descontadas, no decurso de 9 (nove) dias, as faltas verificadas por motivo de gala ou de luto em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho."

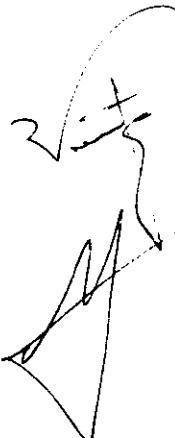
O § 3º do art. 320 da CLT também traz uma discriminação, na medida em que, não observa ter a extensão do direito do trabalhador quando o evento ocorra com pessoa dependente econômica.

Mas o inc. I do art. 473 se contradiz quando assevera que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

"I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;".

E agora, se a CF/88 diz que não pode haver "proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos" (inc. XXXII do art. 7º) e a CLT vem a perpetuar tal discriminação, então está na hora do legislador brasileiro "ineficaciar", como talvez dissesse o ex-ministro Antonio Rogério Magri, a discriminação. E para isso somente uma redação pode restar na CLT. E qual delas é a que vigorar?

A própria CLT resolve o problema, conforme se observa da mais simples leitura do seu texto, que quando há dúvida a respeito do alcance de alguma norma de origem trabalhista ou que a mesma comporte mais de uma interpretação, terá aplicação o princípio do *in dubio pro operario*, corolário do princípio da proteção. Dessa forma se adota a norma mais benéfica ao trabalhador. O princípio também é conhecido como *in dúvida pro reo*, utilizado tradicionalmente na via penal. Com ele se coloca de lado possíveis estrabismos jurídicos que pretendam legitimar a desigualdade entre os trabalhadores.


O operador jurídico, quando na interpretação da Lei, utiliza da hermenêutica jurídica para avaliar qual norma entende ser a melhor aplicável, tendo como norte o princípio da regra mais benéfica ao trabalhador. Para a aplicabilidade do princípio em questão servimo-nos dos ensinamentos do autor uruguai Américo Plá Rodriguez [RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho. São Paulo: LTR; USP, 1978. 315p.], largamente utilizado pelos juízes do Trabalho, que, em síntese, condiciona os seguintes elementos: que exista dúvida e colisão, sobre o alcance da norma legal; que haja pluralidade, validade e aplicabilidade das normas jurídicas; favorabilidade, para o trabalhador, de uma das normas confrontada. Assim, a

aplicação do princípio atende ao interesse social e ao bem comum, atenuando a disparidade de condições entre trabalhadores.

In dubio pro misero ou in dubio pro operario suscita diferença apenas na forma terminológica, pois o sentido é o mesmo: é a regra segundo a qual, na dúvida, decide-se pela interpretação que favoreça o mais fraco na relação entre capital (empregador, que detém o poder financeiro) e trabalho (trabalhador, o hipossuficiente econômico).

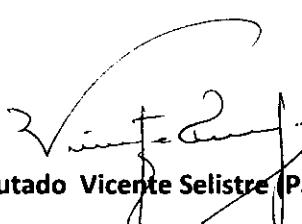
Além do princípio in dubio pro misero ou pro operario existe o princípio da "norma mais favorável". O significado gira em torno da ideia de que se o operador jurídico se defrontar com duas ou mais normas aplicáveis ao caso concreto a ser dirimido, dever-se-á aplicar aquela que melhor atenda aos interesses do trabalhador.

Há ainda o princípio da "condição mais benéfica", que guarda as mesmas propriedades contidas no princípio da norma mais favorável, residindo a distinção no fato de que este princípio é aplicável no tocante às cláusulas do contrato, não englobando os dispositivos normativos de lei que regulam determinada situação relativa ao contrato de trabalho.

Portanto, deve o Congresso Nacional velar pelos direitos e garantias fundamentais previstos pela CF/88 e afastar os imbróglhos legais discriminadores, mas fazendo valer os princípios jurídicos mais favoráveis ao conjunto dos trabalhadores.

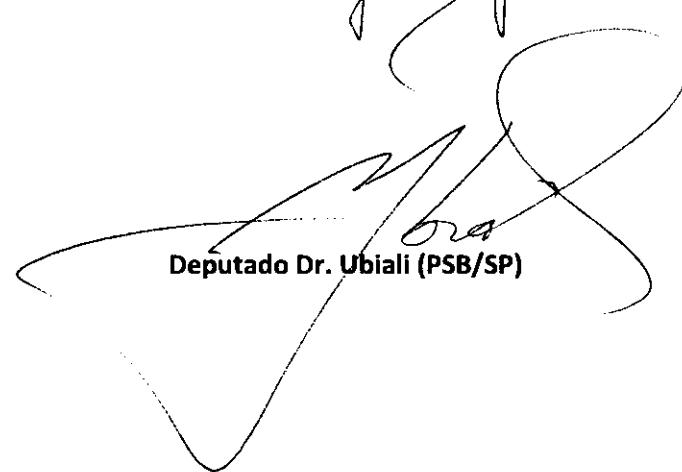
Desse modo, visando ao aperfeiçoamento da legislação vigente, propomos o presente Projeto de Lei e contamos, desde já, com o apoio dos nobres Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2011.



27 JAN 2011

Deputado Vicente Selistre (PSB/RS)



Deputado Dr. Ubiali (PSB/SP)