

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

PROJETO DE LEI Nº 6.739, DE 2006

Altera e revoga dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a fim de que os dias de greve não sejam descontados do período de férias do empregado.

Autor: Deputado MARCO MAIA

Relator: Deputado LEONARDO PICCIANI

VOTO EM SEPARADO DO DEPUTADO VILSON COVATTI

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 6.739, de 2006, propõe incluir inciso VII ao artigo 133 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio, de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), para assegurar aos trabalhadores o gozo integral de suas férias, mesmo quando participem de movimentos paretistas (greve) ou deixem de trabalhar por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa.

Deste modo, não será considerada falta ao serviço, a ausência do empregado **nos dias de greve**, revogando-se, por conseguinte, o inciso III do artigo 133, CLT, o qual prevê que o trabalhador que, recebendo salário, deixar de trabalhar por mais de 30 (trinta) dias em decorrência de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa, no período aquisitivo, não terá direito a férias.

A matéria foi distribuída em regime de tramitação ordinária para apreciação conclusiva na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) e na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ).

Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, o Projeto recebeu Parecer favorável do Deputado Roberto Santiago e foi aprovado em 9 de outubro de 2007, nada obstante Voto em Separado apresentado pelo Deputado Pedro Henry opinando pela rejeição.

Nesta Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, o PL nº 6.739, de 2006 recebeu Parecer favorável do Relator, Deputado Leonardo Picciani, pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do projeto e, no prazo regimental, não foram oferecidas emendas à proposição.

É o relatório.

II - VOTO

Cabe a esta Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, nos termos do art. 32, inciso IV, alínea a do Regimento Interno, pronunciar-se acerca da constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa da proposição.

O Projeto tem como justificativa o direito constitucional às férias, garantido a todos os trabalhadores, ressaltando que, nos termos do atual ordenamento jurídico, após o período aquisitivo de 12 (doze) meses, o trabalhador tem o período de mais 12 (doze) meses para usufruir suas férias de 30 (trinta) dias, nos termos do art. 130, inciso I da CLT, cuja remuneração é acrescida de 1/3. Como o gozo do período de férias está condicionado ao número de faltas injustificadas que o empregado tem durante o período aquisitivo, conclui a proposta que, nos casos de greve poderá haver diminuição dos dias de férias, já que há hipóteses de ausências prolongadas do trabalhador, previstas no art. 133 da CLT, que determinam perda desse direito às férias, comprometendo-se o direito constitucional de greve do trabalhador.

A legislação brasileira prevê as hipóteses em que o trabalhador pode deixar de comparecer ao serviço sem que a falta seja descontada do salário, casos em que as faltas são consideradas justificadas ou admissíveis.

A exemplo, o artigo 473 da CLT menciona 9 (nove) casos em que a ausência do trabalhador deve ser abonada, ou seja, o empregador tem de pagar pelos dias que o empregado não trabalhou, dentre os quais estão: caso de falecimento do cônjuge, ascendentes ou descendentes; na ocasião do casamento do empregado; na primeira semana do nascimento de seu filho; em caso de doação voluntária de sangue; para se alistar como eleitor; quando tiver de se apresentar ao órgão de seleção do serviço militar obrigatório ou cumprir exigências para o alistamento; nos dias em que estiver realizando provas de vestibular; quando for arrolado ou convocado para comparecer à Justiça como testemunha e, por força da Lei nº 11.304, de 2006, pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, o trabalhador estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

Fora da CLT, há outras circunstâncias em que a legislação considera a falta do empregado como justificada como, por exemplo, nos dias em que o trabalhador for dispensado devido à nomeação para compor as mesas receptoras ou juntas eleitorais nas eleições ou requisitado para auxiliar seus trabalhos, conforme a Lei nº 9.504/97. Ademais, conforme Enunciado nº 155, do TST, o empregado pode faltar ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho, sem que haja desconto no seu salário.

Conforme previsão expressa da Lei nº 7.783/89, que regula o direito de greve, ficam mantidos os direitos trabalhistas nos casos de ausência do empregado **por motivo de greve**, sendo permitida a paralisação das atividades laborais nestes casos, sem desconto na folha de salários ou férias, desde que haja decisão da Justiça do Trabalho.

Dentre os exemplos supra, extraídos da CLT e da legislação específica de greve, verificam-se diversas formas de acolhimento e não desconto de ausência do empregado ao trabalho.

Da leitura do atual inciso III do artigo 133 da CLT, verifica-se que a intenção do legislador ao privar o empregado do gozo de férias acaso este, no caso de greve, opte por aderir à paralisação em período superior a 30 (trinta) dias, foi a de trazer equilíbrio às negociações coletivas no tocante às férias, e não configurar greves abusivas.

Consequência preocupante decorrente da proposição, caso aprovada, será a hipótese da parte que iniciar a paralisação e tiver total anuência do Estado para que, com seus direitos legalmente resguardados, de forma demasiadamente extensiva realize a greve, não se preocupar em retornar ao posto de trabalho, já que não terá ônus algum ante sua ausência no emprego. Assim, o princípio que norteia a legislação de greve, qual seja, de repúdio à greve abusiva, será negligenciado ao se permitir a greve por tempo indeterminado.

Ademais, o movimento grevista atinge e restringe a vida da coletividade, na medida em que afeta atividades do cotidiano destes. É sabido que o rol de atividades essenciais da lei de greve é demasiadamente restritivo e não abrange todas as atividades que deveriam ser consideradas essenciais. Assim, com o acolhimento da proposta deste projeto de lei, ter-se-á um contexto no qual atividades econômicas poderão ser paralisadas por tempo indeterminado sem que sejam consideradas atividade essencial, configurando forte gravame ao bem público, inaceitável no Estado Democrático de Direito.

Há que se considerar ainda que, o apoio indireto à procrastinação do movimento grevista gera claro desequilíbrio e enfraquecimento da negociação coletiva, fortalecendo demasiadamente a manutenção do movimento e gerando desequilíbrio na negociação, em desprestígio ao inciso XXVI do artigo 7º e § 2º do artigo 9º, ambos da Constituição Federal de 1988. Salienta-se, por fim, que a disposição fere o sistema sindical vigente no Brasil ao enfraquecer a negociação coletiva, em prejuízo ao artigo 8º da Constituição Federal.

Convém lembrar que, algumas empresas tratam diretamente em seus Regulamentos Internos de Trabalho de outras hipóteses específicas relativas às faltas, assim como, algumas Convenções Coletivas também tratam da questão, podendo haver previsão de abono das faltas em decorrência de greve, além das já mencionadas.

É inquestionável que a greve é um direito fundamental do trabalhador, que se arrima inclusive na Declaração dos Direitos do Homem, assegurando condições justas e favoráveis de trabalho e constituindo instrumento democrático a serviço da cidadania. Seu objetivo maior consiste na reação pacífica e ordenada dos trabalhadores contra os atos que impliquem direta ou indiretamente desrespeito à dignidade da pessoa humana.

Todavia, o direito constitucional de greve deve ser exercido dentro de limites razoáveis, impondo-se, especialmente, o respeito à população, que não pode padecer sobre seus efeitos, inclusive por não dispor de quaisquer meios para a resolução dos impasses que a motivaram. Portanto, é imprescindível que haja um sopesamento dos direitos dos trabalhadores em fazer greve e dos cidadãos brasileiros em ter atendidas suas necessidades de consumo de produtos ou serviços, principalmente os essenciais.

A Lei nº 7.783/89 (Lei de Greve) já prevê a greve, em seu artigo 7º, como hipótese de suspensão do contrato de trabalho. Destarte, não haverá prestação de serviços, assim como não haverá pagamento de salários, exceto se as partes (por meio de acordo coletivo), ou a Justiça do Trabalho (via determinação judicial), dispuserem em sentido contrário.

Como se observa, a Lei deixa ao crivo dos próprios interessados a decisão sobre a remuneração do período de greve, em claro atendimento ao artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, que privilegia os instrumentos coletivos de auto composição (convenções e acordos coletivos de trabalho).

Assim sendo, os dias parados em razão de greve são submetidos à negociação coletiva, não sendo imposta, nem mesmo no Direito comparado, a obrigação do empregador remunerar o empregado que não trabalhou por estar em greve. Ora, da natureza do contrato de trabalho resultam obrigações e direitos de ambas as partes, de modo que, se o trabalho é realizado, haverá a contraprestação, por meio do pagamento do salário.

É por isto que, se o trabalhador opta por exercer seu direito de greve, deve estar ciente de que poderá não receber o salário correspondente. Afinal, a todo direito corresponde um dever. As relações de

trabalho pressupõem obrigações e deveres para ambas as partes, portanto, não se pode onerar o empregador com o pagamento dos salários pelos dias não trabalhados pelo empregado durante o movimento grevista.

A CLT dispõe, em seu artigo 131, sobre **as hipóteses de inexecução** contratual provocada por fatores alheios à vontade do trabalhador, ensejando a interrupção do contrato de trabalho, sem que sua ausência ao labor seja considerada falta ao serviço. A greve, por sua vez, como já referido, constitui hipótese de suspensão do contrato de trabalho, com a cessação temporária e total dos seus efeitos, não produzindo obrigações pecuniárias, dada a ausência de prestação de serviço pelo empregado ao empregador, não sendo devido o pagamento aos empregados pelos dias não trabalhados em razão da paralisação, exceto se for esta uma imposição decorrente de medida judicial ou de acordo entre as partes.

Assim, não é possível haver ausência de trabalho em razão de greve e, ao mesmo tempo, este lapso temporal de paralisação dos trabalhos ser considerado como presença efetiva do empregado ao trabalho, gerando, por via reflexa, a percepção do respectivo salário. As hipóteses de o empregado não trabalhar e ser remunerado, são aquelas dispostas no artigo 473 da CLT, situações nas quais ocorrerá a interrupção, e não a suspensão, contratual, ao longo do período estritamente previsto na Lei trabalhista autorizando a dispensa do empregado pelo empregador naqueles dias que especifica.

Ainda que o ato grevista observe as condições legais para a sua consecução, não pode ser tido como ilegal, como pretende o Projeto em análise, o desconto pela empresa dos dias em que o empregado se ausentou em razão da greve, pois ao mesmo tempo em que é soberana a vontade da categoria em paralisar o serviço para reivindicar o que entende pertinente, também o é a opção daqueles que não desejam participar da greve e comparecem espontaneamente ao serviço, devendo as relações serem equilibradas e respeitadas, por meio de determinação judicial ou por acordo coletivo entre o sindicato dos empregados e o empregador.

A proposição em tela acaba distorcendo os fundamentos legais e doutrinários que diferenciam as hipóteses de suspensão e interrupção, pretendo tratar como hipótese de interrupção uma situação de total inexecução

do trabalho derivada exclusivamente da vontade do trabalhador em aderir ou iniciar uma greve, sendo esta uma consequência de suspensão do contrato de trabalho, da qual não decorre obrigação de pagamento pelo empregador.

Decerto, o empregador e, ainda, o cidadão de bem, usuário do serviço prestado ou do produto fornecido pelo trabalhador em greve, saem demasiadamente prejudicados pela imposição desse direito do trabalhador, razão pela qual, apesar de constitucionalmente garantido não deve acarretar ônus e sobrecarga ao empregador. Do contrário, ter-se-á a promoção de greves sem critério, ilegais e abusivas por trabalhadores que se dizem insatisfeitos com o salário ou com a rotina de trabalho, recaindo o encargo e prejuízo todo sobre o empregador, que sequer poderá reivindicar qualquer direito. Isso desequilibra a relação trabalhista e ameaça de lesão o mercado consumerista.

Além disso, acaba criando uma situação totalmente injusta, pois, independentemente da participação na greve, todos os empregados, incluindo-se aqueles que não trabalharam no período da greve, receberão seus salários. Ora, os trabalhadores que, de acordo com seu livre arbítrio, optam por não aderir à greve e que, efetivamente, permanecem trabalhando, saem por demais injustiçados, já que os que participaram da greve terão idêntica remuneração sem ter sequer prestado qualquer serviço no período de greve, enquanto os demais tiveram que trabalhar em dobro para suprir a ausência dos grevistas.

Como visto, a situação em comento poderá incentivar greves ilegítimas, realizadas com intuito de auferir vantagem ilícita, provocando tratamento igual aos desiguais, em ofensa ao princípio constitucional da isonomia. Vale lembrar que a proposta permite o abono das faltas nos casos de greves reputadas abusivas ou ilegais, e não considera os casos de paralisação dos serviços essenciais, em que não são observadas as formalidades previstas na Lei de Greve, violando-se a lei que regulamenta e dispõe sobre o procedimento de greve sendo, também por isso, além de inconstitucional, injurídica.

Com o devido acatamento à intenção do autor da proposição, o que se percebe é a total desnecessidade deste Projeto, já que as relações trabalhistas, no período de greve, devem ser tratadas na negociação

coletiva, concretizando-se na respectiva norma, ou, em havendo litígio, deverão ser decididas pela Justiça do Trabalho.

Em qualquer destas hipóteses, serão analisados o episódio greve, sua legitimidade e as reivindicações, uma a uma, dos grevistas, podendo-se decidir ou convencionar quanto ao desconto ou não dos dias de paralisação, sua remuneração e consideração para efeito de férias.

Neste sentido, deve-se privilegiar a vontade livremente ajustada pelos representantes dos empregados e dos empregadores, principais atores sociais do movimento paredista, prestigiando-se, com efeito, a autonomia da vontade privada coletiva em solucionar o conflito, reconhecida constitucionalmente, nos termos do artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, e que acabou violada na proposição em tela.

De mais a mais, diante da incapacidade de resolução do litígio, prevalecerá o disposto em decisão judicial por meio do dissídio coletivo, consoante reza o artigo 114, inciso II e §§ 2º e 3º da Carta Magna, o que demonstra, mais uma vez, a total desnecessidade da proposição em discussão.

Por fim, não parece coerente a revogação do inciso III do artigo 133 da CLT pretendida na proposta. Este dispositivo trata das hipóteses de não se conceder férias ao empregado quando ele, com anuência de seu empregador, não trabalhou por um período igual ou superior a 30 (trinta) dias, porém, ainda assim, foi remunerado, razão pela qual perderá seu direito às férias, pois subentende-se que já descansou e restabeleceu suas forças durante os 30 (trinta) dias concedidos. Percebe-se que este artigo 133 da CLT não possui relação com a aplicação de falta ao serviço nos dias de greve (artigo 131, CLT), propósito deste Projeto.

Destarte, no tocante à intenção de revogar dispositivo que prevê a perda do direito de férias do empregado que permaneça recebendo salário, mas sem trabalhar por mais de 30 (trinta) dias em virtude de paralisação dos serviços da empresa, a proposta é igualmente inadequada. A hipótese de contabilizar ou não como falta ao serviço os dias de greve não se insere na situação do artigo 133 da CLT, mesmo que se entendesse ser essa uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho, como parece ter

entendido o ilustre autor do projeto, a qual, consoante já disposto, cuida-se de situação de suspensão do contrato trabalhista.

Fácil perceber, portanto, que o artigo 133 da CLT trata daquelas hipóteses nas quais a paralisação remunerada do serviço é determinada pelo empregador ou por fatores externos, e não pela vontade do empregado, como ocorre efetivamente no caso de adesão à greve. A disposição contida no artigo 133 vigente exclui o direito de férias nessa hipótese, justamente pelo fato de que, ao não trabalhar durante o período de 30 (trinta) dias, e ainda assim perceber salário, o empregado encontra-se em situação praticamente equivalente àquela do período de concessão de férias, razão pela qual não poderá exercer esse gozo em duplicidade. Deste modo, a pretensão de revogar o referido dispositivo é equivocada e inadequada, devendo ser rechaçada e compreendida com injurídica.

Assim sendo, em que pese a intenção do autor do projeto em preservar interesse do trabalhador, percebe-se não haver justificativa legal para incluir os dias de greve como hipótese de interrupção do contrato de trabalho, acarretando, por mais esta razão, em absoluta injuridicidade a proposição.

Por fim, vale ressaltar que, caso seja aprovado o Projeto de Lei em questão, todos os setores empresariais serão fortemente atingidos, inclusive o Governo que é naturalmente um grande empregador de mão-de-obra.

A falta de prestação de serviços afeta diretamente o empregador, que tem comprometida sua produção ou prestação de serviços, comprometendo sua atividade econômica em razão da redução de sua produção e, ainda, nos termos da proposta, onerado-o com o pagamento dos salários aos empregados que não trabalharam em razão de greve, desequilibrando a básica equação existente na relação de emprego, qual seja, a de que o empregado despense sua força de trabalho e, em contrapartida, o seu empregador muito bem o remunera.

Além disso, esta situação atinge negativamente os clientes da empresa, que terão frustradas suas necessidades de consumo, abalando e prejudicando, por via reflexa, toda a sociedade brasileira.

Ante o exposto, voto pela **inconstitucionalidade**, **injuridicidade** e adequada técnica legislativa, optando pela **rejeição** do Projeto de Lei nº 6.739, de 2006.

Sala da Comissão, em 30 de maio de 2012.

VILSON COVATTI

Deputado Federal

PP/RS