

PROFESSOR DR. JOSÉ AUGUSTO LYRA
AUDIÊNCIA PÚBLICA REFORMA TRABALHISTA
30.03.2017
ANEXO II- CÂMARA DOS DEPUTADOS

Considerando os termos da REFORMA TRABALHISTA, o presente trabalho se divide em três blocos, a saber:

INEGOCIÁVEIS

A- O proposto é um caso típico de desregulamentação do Direito do Trabalho, quando o legislador derivado demonstra o seu desapreço por princípios básicos do Direito do Trabalho, bem como os da Carta Magna e de forma desastrada propõe a prevalência do negociado sobre o legislado.

Ora e porque afirmo isto: Quem garante que as organizações sindicais dos empregadores e empregados terão negociadores hábeis para levar adiante tão espinhoso tema?

As verbas trabalhistas e previdenciárias a serem criadas passarão por alguma chancela quanto à sua criação? Qual é o conhecimento jurídico destes interlocutores em Direito do Trabalho e Previdenciário? Terão os oponentes, paridades de armas? Os negociadores estarão em igualdade de conhecimento nas duas áreas. Prevejo, portanto, um desastre jurídico na confecção do diploma legal, acarretando na insegurança jurídica para toda uma categoria profissional

Nunca é demais lembrar que a violação ao artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho acarretará em nulidade absoluta quanto a tudo que for disposto neste tema

Não me venha dizer que isto é FLEXIBILIZAÇÃO, isto é DESREGULAMENTAÇÃO com todo o massacre que se traduz para o empregado.

B- A jornada de trabalho passa ser de 12 horas seguidas, sendo oito horas de trabalho mais 4 horas diárias , extras, respeitado o limite de 48 horas, como novo parâmetro.

O empregador está estimulando a indústria perniciosa da hora extra, esta verba é aleatória, não tem razão de ingressar em contrato de trabalho, não se dá a mesma a natureza comutativa. Ademais em curto espaço de tempo o empregador pagará por esta medida, porque seu empregado começará a faltar, com atestados médicos, e inevitavelmente vai ingressar em benefício, em gozo de auxílio-doença.

A hora extra é admitida na Teoria da Imprevisão conforme artigo 61 parágrafos 1º e 2º da CLT, para que o empregador atenda aos contratos que por força maior deixaria de cumprir. Um desastre esta proposta. A hora extra é futuridade, incerteza.

Por que o empregador não aplica a Súmula 291 do Tribunal Superior do Trabalho ao invés de aumentar a jornada de trabalho. Veja o texto:

Súmula 291 do TST revisou a Súmula 76 que tratava da supressão de horas extras, reformulando o entendimento no que se refere às consequências, tanto para o empregado, quanto para o empregador.

Já a Súmula 291 do TST, alterada pela Resolução Administrativa nº 174/2011 de 27.05.2011, assim estabelece:

"A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal.

O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão."

Conclui-se então que, ao invés do empregado ter as horas extras integradas ao salário, conforme dispunha a Súmula 76, receberá uma indenização pela supressão das horas suplementares.

C- o parcelamento das férias em até três vezes é algo que ofende aos princípios de segurança, medicina e higiene do trabalho, parcelar em nome

de no máximo duas vezes, sendo um dos períodos não inferior a dez dias. Férias de 7 dias não permite que o desgaste biológico do empregado seja reposto e o resultado será atestado, com ingresso em benefício

D- O trabalho temporário, antes regulamentado em 90 dias, passa a ser de 120 dias, podendo ser prorrogado. Com isso, pode aumentar o número de trabalhos precários e alguns, que não eram considerados temporários, passam a ser, desregulamentando as relações. O pagamento das verbas trabalhistas causará enorme prejuízo ao empregado, seja para os reflexos nos consectários, e de igual forma nos benefícios previdenciários.

E-Não a participação nos lucros e resultados. Como será esta mágica de impedir que o empregado não tenha acesso a algo consagrado por LEI? Será violado o princípio da isonomia.

F-Intervalo trajornada de 30 minutos. Pois bem a empresa vai fornecer alimentação, porque é forçoso concluir que o empregado vai ultrapassar este tempo se for almoçar em restaurante, se deslocando de seu emprego. E se o retorno ultrapassar o prazo acima aludido o empregado vai ser descontado?.

G- No Regime parcial, o prazo de 25 horas semanais passa a ser de 26 horas, com 6 horas extras ou 30 por semana sem horas extras. O pagamento das horas extras, caso não compensadas, será de 50% sobre o salário equivalente à hora. Inaceitável esta proposta, o regime de tempo parcial com uma diferença de 25 horas para 44 horas é prejudicial à estrutura organizacional da empresa, gerando prejuízo qualitativo porque atinge os empregados da organização. Regime de tempo parcial não deve ter horas extras, porque é diferente do regime linear que tem o comando de 44 horas semanais.

NEGOCIÁVEIS com RESTRIÇÕES

Acreditando que o empresariado vai gerar empregos proponho um regime de tempo parcial com a redução de um percentual carga horária, correspondente a 35% (encargo médio de uma empresa de pequeno porte). Então o regime de tempo parcial pode ser 32.5 horas semanais, sem horas extras. O empresariado pactua que com tal redução aumentará significativamente seus postos de trabalho

QUESTIONAMENTOS

Por que os acordos trabalhistas, em geral, são processados com verbas cem por cento indenizatória?. Em que lugar está o INSS que não fiscaliza isto. O prejuízo para a autarquia é enorme, assim como o segurado em seu salário de contribuição com reflexo para qualquer benefício. Veja.

Do recolhimento previdenciário na Justiça do Trabalho:

LOSS - Lei nº 8.212 de 24 de Julho de 1991

Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.

Art. 43. Nas ações trabalhistas de que resultar o pagamento de direitos sujeitos à incidência de contribuição previdenciária, o juiz, sob pena de responsabilidade, determinará o imediato recolhimento das importâncias devidas à Seguridade Social. (Redação dada pela Lei nº 8.620, de 5.1.93)

Parágrafo único. Nas sentenças judiciais ou nos acordos homologados em que não figurarem, discriminadamente, as parcelas legais relativas à contribuição previdenciária, esta incidirá sobre o valor total apurado em liquidação de sentença ou sobre o valor do acordo homologado. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 8.620, de 5.1.93).

§ 1º Nas sentenças judiciais ou nos acordos homologados em que não figurarem, discriminadamente, as parcelas legais relativas às contribuições sociais, estas incidirão sobre o valor total apurado em liquidação de sentença ou sobre o valor do acordo homologado. (Renumerado do parágrafo único pela Medida Provisória nº 449, de 2008)

§ 2º Considera-se ocorrido o fato gerador das contribuições sociais na data da prestação do serviço. (Incluído pela Medida Provisória nº 449, de 2008)

§ 3º As contribuições sociais serão apuradas mês a mês, com referência ao período da prestação de serviços, mediante a aplicação de alíquotas, limites máximos do salário-de-contribuição e acréscimos legais moratórios vigentes relativamente a cada uma das competências abrangidas, devendo o recolhimento das importâncias devidas ser efetuado até o dia dez do mês seguinte ao da liquidação da sentença ou da homologação do acordo. (Incluído pela Medida Provisória nº 449, de 2008)

§ 4º No caso de reconhecimento judicial da prestação de serviços em condições que permitam a aposentadoria especial após quinze, vinte ou vinte e cinco anos de contribuição, serão devidos os acréscimos de contribuição de que trata o § 6º do art. 57 da Lei nº 8.213, de 1991. (Incluído pela Medida Provisória nº 449, de 2008)

§ 5º O acordo celebrado após ter sido proferida decisão de mérito não prejudicará ou de qualquer forma afetará o valor e a execução das contribuições dela decorrentes. (Incluído pela Medida Provisória nº 449, de 2008)

§ 6º Aplica-se o disposto neste artigo aos valores devidos ou pagos nas Comissões de Conciliação Prévia de que trata a Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000. (Incluído pela Medida Provisória nº 449, de 2008)

§ 1º Nas sentenças judiciais ou nos acordos homologados em que não figurarem, discriminadamente, as parcelas legais relativas às contribuições sociais, estas incidirão sobre o valor total apurado em liquidação de sentença ou sobre o valor do acordo homologado. (Incluído pela Lei nº 11.941, de 2009).

§ 2º Considera-se ocorrido o fato gerador das contribuições sociais na data da prestação do serviço. (Incluído pela Lei nº 11.941, de 2009).

§ 3º As contribuições sociais serão apuradas mês a mês, com referência ao período da prestação de serviços, mediante a aplicação de alíquotas, limites máximos do salário-de-contribuição e acréscimos legais moratórios vigentes relativamente a cada uma das competências abrangidas, devendo o recolhimento ser efetuado no mesmo prazo em que devam ser pagos os

créditos encontrados em liquidação de sentença ou em acordo homologado, sendo que nesse último caso o recolhimento será feito em tantas parcelas quantas as previstas no acordo, nas mesmas datas em que sejam exigíveis e proporcionalmente a cada uma delas. (Incluído pela Lei nº 11.941, de 2009)

§ 4º No caso de reconhecimento judicial da prestação de serviços em condições que permitam a aposentadoria especial após 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos de contribuição, serão devidos os acréscimos de contribuição de que trata o § 6º do art. 57 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 11.941, de 2009).

§ 5º Na hipótese de acordo celebrado após ter sido proferida decisão de mérito, a contribuição será calculada com base no valor do acordo. (Incluído pela Lei nº 11.941, de 2009).

§ 6º Aplica-se o disposto neste artigo aos valores devidos ou pagos nas Comissões de Conciliação Prévia de que trata a Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000. (Incluído pela Lei nº 11.941, de 2009).

E não se diga que o teor da Súmula 67 da AGU é superior ao comando da Lei Previdenciária acima exposta. E ademais em momento algum a Súmula fala em verbas indenizatórias.

Veja o teor da Súmula 67 da AGU.

Súmula nº 67 – AGU – Na Reclamação Trabalhista, até o trânsito em julgado, as partes são livres para discriminar a natureza das verbas objeto do acordo judicial para efeito do cálculo da contribuição *previdenciária, mesmo que tais valores não correspondam aos pedidos ou à proporção das verbas salariais constantes da petição inicial.* (DO-U DE 5-12-2012)

PROPOSTAS

A-Os prazos processuais do Código de Processo Civil passam a ser aplicados no Processo do Trabalho, inclusive quanto aos recursos. Isto não acarretará prejuízo no desenvolvimento da lide.

B-Adota-se o instituto da arbitragem em causas até sessenta salários mínimos, observados os parâmetros de regência da Lei 13129/2015

B1.-O árbitro deve ter pelo menos cinco anos no exercício de seu mister. Caso o não tenha conhecimento trabalhista ou processualista será obrigação da OAB providenciar o devido treinamento daquele profissional, com cursos específicos ministrados pela Escola Superior de Advocacia.

B2.-As partes poderão optar pelo OAB em suas seções e subseções. Teremos três rodadas de negociação, no prazo de 1(hum) mês quando será proferida a sentença.

B.3-O descumprimento de pagamento permitirá a execução na Justiça do Trabalho.

B.4-Não havendo acordo no prazo de trinta dias a partir do primeiro encontro será expedida uma certidão de negociação frustrada, sendo a mesma base para ajuizamento da ação.

B.5-Em todos os casos a sentença terá força de Lei.

C-O empregado que violar os termos do artigo 940 do Código Civil sofrerá as respectivas sanções, a ser arbitrada pelo Magistrado em nome do princípio da boa fé. Isto independe da litigância de má-fé não sendo “bis in idem.”

CC - Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002

Institui o Código Civil .

Art. 940. Aquele que demandar por dívida já paga, no todo ou em parte, sem ressalvar as quantias recebidas ou pedir mais do que for devido, ficará obrigado a pagar ao devedor, no primeiro caso, o dobro do que houver cobrado e, no segundo, o equivalente do que dele exigir, salvo se houver prescrição.

D- O sistema recursal brasileiro em segundo grau passa a permitir apenas dois tipos de recurso, seja para o empregado o empregador, naquela instância em que ele se encontrar. As partes são soberanas, após a publicação, para decidirem a melhor chance para demonstrar a indignação com a sentença de primeiro grau, ou ACÓRDÃO. São eliminadas mais de duas possibilidades de recurso, por ambas as partes. Isto não fere o sistema bicameral.

O que se vê são recurso repetitivos, que não inovam em seus fatos.

E por derradeiro, qual ou quais será (ão) os fiadores para incremento de empregos? Qual a Confederação dos Empregadores que garante a abertura de novos postos de trabalho?

MUITO OBRIGADO

PROFESSOR DR. JOSÉ AUGUSTO LYRA