

# Catedrático elogia criticando novo código de trabalho

O professor Messias Pereira Donato, catedrático de Direito Trabalhista da Faculdade de Direito da UMG, disse ontem que o anteprojeto do novo Código do Trabalho, feito pelo professor Evaristo de Moraes Filho, se ajusta bem à realidade sócio-econômica do Brasil "apesar de conter ainda algumas imperfeições, e que o autor foi feliz ao se basear na experiência concreta da atual CLT, corrigindo suas falhas, ao mesmo tempo em que aproveitou bem de experiências que tiveram sucesso em países mais adiantados que o nosso".

Mostrou ainda as várias inovações que o novo código vai trazer à legislação trabalhista do Brasil, dentre elas as férias de 30 dias para todas as categorias profissionais, a criação dos conselhos paritários nas empresas, a participação dos empregados nos lucros das empresas, a regulamentação do direito de greve, a regulamentação do trabalho das empregadas domésticas e a extinção do imposto sindical.

tação do direito de greve, a  
das empregadas domésticas e

## O NOVO CODIGO

O anteprojeto do novo Código do Trabalho, que deverá substituir a CLT, na opinião do professor Messias Pereira Donato, se ajusta à atual realidade social e econômica do Brasil, institucionalizando as correções que vinham sendo feitas através de jurisprudência, das imperfeições da atual legislação, aproveitando o que há de correto, e utilizando as experiências de outros países nesse terreno, que já demonstraram na prática que dão bons resultados. A legislação — disse — principalmente a do Trabalho, deve ser um fator de desenvolvimento econômico e social do país. Para se adaptar ao período de desenvolvimento econômico que atravessa o país, a legislação do trabalho deve propiciar esse desenvolvimento e não impedi-lo.

## INOVACÕES

O novo Código do Trabalho apresenta inicialmente uma modificação no que se refere à noção de empresa, “que juridicamente passa a ser objeto e não sujeito”, como estabelece a atual CLT. No que se refere às relações de trabalho, as principais inovações são as seguintes:

Férias de 30 dias para todas as categorias profissionais, sendo que esse período pode ser reduzido para 20 dias no caso de o empregado faltar injustificadamente mais de seis dias no ano, sendo-lhe ainda facultado requerer, após vencido o prazo legal que o empregador tem para concedê-las, o pagamento em dobro e ainda gozá-las normalmente dentro de seis meses, a partir do requerimento;

— Conselho Paritário, com objetivo de atuar no sentido da gestão, organização e marcha geral da empresa;

— Participação dos empregados nos lucros da empresa, prevendo a transformação desses lucros em ações, segundo o interesse do empregado;

— Regulamentação do direito de greve, que somente poderá ser de caráter econômico, não sendo permitidas as de solidariedade e políticas. São também ilegais as greves de categorias profissionais cuja atividade seja considerada de utilidade pública;

— Regulamentação do trabalho das empregadas domésticas, que passarão a ter direito a um repouso noturno mínimo de oito horas, suficiente no período de trabalho, uma folga mensal de 24 horas, semanal de 12 horas e férias de 15 dias, tendo ainda direito a aviso prévio e indenização correspondente a oito dias de salário por ano de casa, no caso de dispensa sem justa causa.

— Férias proporcionais para o empregado com menos de um ano de casa, e mais de um mês;

— Regulamentação do período de experiência, que terá um mínimo de oito e um máximo de 60 dias, sendo que o mínimo refere-se às atividades não especializadas, 30 dias para as especializadas e 60 para viajantes, praticistas, representantes comerciais, etc., e

— Estipulação de no máximo quatro anos para os contratos de trabalho de prazo fixo.

## ANÁLISE CRÍTICA

O professor Messias Pereira Donato, analisando as inovações do novo Código do Trabalho, criticou alguns tópicos, que são os seguintes: o critério que atende somente o interesse do empregador para a fixação do período de férias, quando deveria ser também consultado o empregado. As férias do empregado que tem contrato de trabalho fixo, por exemplo, de

dois anos: o código não prevê a época em que esse empregado poderá gozar suas férias, se durante o contrato ou se no fim, sendo neste último caso prejudicado. O Conselho de Empresa, que é eleito através de chapa indicada pelo sindicato, o que não deveria ser, pois a eleição deveria ser direta, com participação somente dos empregados da empresa, que são os únicos interessados, ao mesmo tempo em que esse conselho deveria ter como objetivo apenas as questões relacionadas com as relações de sociabilidade, ou seja, assistência social, cantinas, associações recreativas, vulturais, etc. A participação dos empregados nos lucros da empresa deveria ser, quando objeto de discussões, da competência exclusiva da Justiça do Trabalho e não do conselho, que terá a competência de examinar a contabilidade da empresa através de um perito pago por ela.

Considera o professor Messias Pereira Donato perigoso esse critério, sendo ainda desaconselhável, porque não deu certo em outros países, o pagamento dos lucros sob a forma de ações.

No que se refere ao contrato de prazo determinado, diz o professor Messias Pereira Donato que é injusto considerar, para efeito de rescisão por parte do empregador, esses contratos como sendo de prazo indeterminado, sem que o empregado faça justiça à indenização relativa a todo o período estipulado anteriormente, a não ser que seja uma rescisão por justa causa. Considera ainda injusto que o novo código não estabeleça a proibição de reduzir o trabalho, de forma que implique na redução do salário para todas as formas de contrato, e não somente para o trabalho por peça ou tarefa. E' omisso também o código no que se refere ao 13.º mês para os empregados que pedem rescisão de contrato antes de dezembro, embora a jurisprudência já formada considere esse direito como certo.

#### MANTEM A ESTRUTURA SINDICAL

O novo código mantém a atual estrutura sindical, dando porém "ampla liberdade aos sindicatos para se organizar, sem as limitações impostas pela atual legislação". Reconhece a estabilidade sindical inclusive durante um ano após terminado o mandato, sendo que o artigo 694 dá direito ao líder sindical a prisão especial.

Quanto ao funcionamento dos sindicatos, o novo código veta apenas o proselitismo religioso e a atividade partidária, sem fazer alusão às atividades políticas. Não reconhece outras entidades de cúpula que não sejam as confederações e federações, não permitindo, portanto, a criação de uma central sindical, a exemplo de outros países da América Latina e da Europa.