

GOVERNO BOLSONARO ([HTTPS://WWW1.FOLHA.UOL.COM.BR/ESPECIAL/2018/GOVERNO-BOLSONARO](https://www1.folha.uol.com.br/especial/2018/governo-bolsonaro))

Bolsonaro pode usar brechas para flexibilizar regras trabalhistas

Constituição não estabelece, por exemplo, forma de pagar o 13º salário

31.dez.2018 às 12h33

Anaís Fernandes

SÃO PAULO Sem mexer na Constituição ou na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o governo de Jair Bolsonaro tem espaço para uma nova flexibilização (<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/11/guedes-assumira-funcoes-do-trabalho-e-aprofundara-flexibilizacao-de-direitos.shtml>) na aplicação de direitos dos empregados, pouco mais de um ano após a lei trabalhista passar por sua mais profunda reforma (<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/12/relator-da-reforma-trabalhista-deve-assumir-area-no-ministerio-de-guedes.shtml>).

Promessa de campanha do presidente eleito para a geração de emprego, a carteira de trabalho verde e amarela existiria simultaneamente à tradicional azul, mas funcionaria como um contrato individual da empresa com cada funcionário. Suas determinações prevaleceriam sobre a CLT, mas os direitos constitucionais seriam mantidos.

Professores de direito observam, no entanto, que as garantias ao trabalhador na Constituição, listadas no artigo 7º, são apresentadas de forma genérica.

"A Constituição garante direitos como salário mínimo, 13º salário, seguro-desemprego, irredutibilidade salarial. Mas outras leis trazem especificações,

como a de que o 13º deve ser pago em duas parcelas", afirma Fabíola Marques, professora da PUC-SP.

Com isso, ela diz, haveria brecha, por exemplo, para que o 13º fosse pago mensalmente para os registrados com a carteira verde e amarela.

A adesão à nova carteira seria voluntária e válida para novos ingressantes no mercado.

"Quem estiver com 16 anos pode escolher: porta da esquerda, você tem sindicato, tem legislação trabalhista para te proteger, tem encargos, tem uma porção de coisas. Porta da direita, você tem contas individuais, não mistura assistência com previdência, [...] não tem encargos trabalhistas e a legislação é como em qualquer lugar do mundo, se você for perturbado no trabalho, você vai à Justiça e a Justiça resolve seu problema", afirmou o ministro da Economia, Paulo Guedes (<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/11/guedes-assumira-funcoes-do-trabalho-e-a-profundara-flexibilizacao-de-direitos.shtml>), em entrevista à GloboNews ainda durante a campanha eleitoral.

"O que parece que está sendo proposto é uma alteração na forma de praticar e aplicar esses direitos. Não será o FGTS [Fundo de Garantia do Tempo de Serviço] como está na lei específica do fundo, por exemplo. O título estará assegurado, mas não na forma daquela lei", diz Paulo Sergio João, professor da FGV Direito SP.

Bolsonaro já sinalizou a intenção (<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/12/lei-trabalhista-tem-que-se-aproximar-da-informalidade-diz-bolsonaro.shtml>) de flexibilizar mais as leis trabalhistas e disse que, mesmo após a reforma de 2017 na CLT, continua sendo difícil ser patrão (<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/12/e-dificil-ser-patrao-no-brasil-diz-bolsonaro.shtml>) no Brasil.

"No que for possível, sei que está engessado o artigo 7º [da Constituição], mas tem que se aproximar da informalidade", afirmou o presidente em reunião com deputados do DEM em 12 de dezembro.

Para Nelson Mannrich, professor da USP e sócio do Mannrich e Vasconcelos Advogados, a iniciativa pode ser boa para fomentar o emprego em grupos

específicos. "Temos no Brasil jovens de 16, 17 anos que querem trabalhar e não têm condições de acesso ao mercado. Eles não podem se beneficiar da lei de estagiários, então por que não ter uma lei específica para fomentar o emprego desses jovens?"

Sem regras claras para o novo tipo de vínculo empregatício, porém, o temor é que a carteira verde e amarela "engula" a azul. "É óbvio que, se esse modelo for mais conveniente para o empregador, a nova carteira vai ser quase compulsória", diz João.

Ele compara a situação com a instituição do FGTS, em 1967, que acabou tornando letra morta artigo da CLT que assegura estabilidade no emprego ao trabalhador com dez anos ou mais na mesma empresa.

Há dúvidas também sobre como seria a validade de negociações coletivas nesses casos.

"A Constituição garante o adicional noturno, a CLT estipula em 20%, mas algumas convenções determinam mais. Com essa nova carteira, 0,1% já seria suficiente?", questiona Ivandick Cruzelles, professor da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Para instituir a carteira verde e amarela, o governo poderia apresentar um projeto de lei, que requer aprovação por maioria simples na Câmara e no Senado, "desde que estabeleça como garantir os direitos do artigo 7º", diz Otavio Pinto e Silva, sócio do escritório Siqueira Castro e também professor da USP.

"Outra opção seria via medida provisória, mas aí teria uma duração limitada", diz Marques. Medidas provisórias produzem efeitos imediatos, mas têm prazo de vigência de até 180 dias e dependem de aprovação do Congresso para se transformar em lei.

Uma nova regra no âmbito trabalhista não deve passar sem gerar discussões sobre sua constitucionalidade, avalia Marques.

"É possível que, dependendo da legislação, seja arguida a inconstitucionalidade da norma, porque poderia criar duas categorias de

trabalhadores, o que violaria o princípio da igualdade."

Ela pondera, no entanto, que já existem categorias de trabalhadores com características diferentes, como o temporário e o intermitente (sem jornada fixa regular).

"Até pode ser que se crie uma legislação diferente, mas, para isso, é preciso que haja um tipo de trabalho distinto", afirma Marques.

"A Constituição Federal assegura direito a trabalhadores sob vínculo de emprego, e outras modalidades de contrato são possíveis", diz João.

Na avaliação de Cruzelles, a existência de duas carteiras de registro criaria duas classes de trabalhadores, "e a Constituição não estabelece essa possibilidade", ele diz.

"Além disso, não cabe ao direito trabalhista a geração de empregos. Não é ele que vai aumentar ou diminuir postos de trabalho. Em 2014, o Brasil vivia uma situação perto do pleno emprego sem a redução de nenhum direito, mas pelo aquecimento da economia e condições do país que atraíam investimentos", afirma.

DIREITOS TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO E FORA DELA

O artigo 7º da Constituição Federal lista os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, mas há outras leis que especificam suas aplicações

Seguro-desemprego

É garantido pelo inciso II do artigo 7º da Constituição, mas regulamentado por lei própria. Em 2015, no governo de Dilma Rousseff (PT) e em meio à crise econômica, as regras de acesso ao benefício se tornaram mais duras: para fazer o primeiro pedido, o trabalhador precisa ter sido empregado por ao menos 12 meses seguidos

FGTS

O inciso III da Constituição de 1988 assegura o direito ao Fundo de Garantia

do Tempo de Serviço. Mas lei que regula o fundo existe desde 1966. Ela determina, por exemplo, que a presidência de seu Conselho Curador será de representante do Ministério do Trabalho, pasta que será extinta no governo de Jair Bolsonaro

Salário

A Constituição garante o salário mínimo "fixado em lei, nacionalmente unificado" e "com reajustes periódicos". A atual política de valorização do mínimo, no entanto, foi estipulada por outra lei, de 2011, no governo Dilma, e tem validade apenas até 2019. A Constituição garante ainda o princípio de irredutibilidade do salário

Licenças-maternidade e paternidade

Os 120 dias da licença-maternidade são garantia constitucional, bem como os cinco dias para a licença dos pais, e, portanto, não poderiam ser alterados em contratos individuais, como a carteira verde e amarela

13º salário

É direito constitucional do trabalhador o recebimento de um 13º salário, com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria. Há lei específica determinando que esse pagamento deve ser feito em duas parcelas, mas, com a carteira verde e amarela, o empregador poderia estipular uma periodicidade diferente, por exemplo

Adicional noturno

A remuneração do trabalho noturno deve, segundo o inciso IX, ser superior à do diurno. Mas é a CLT que determinou que o acréscimo é de 20% sobre a hora diurna. A lei trabalhista também considera que será computada como hora noturna 52 minutos e 30 segundos; em um contrato individual, esse período poderia virar uma hora cheia

Repouso e férias

Os incisos XV e XVII garantem, respectivamente, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas "com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal". O número de dias das férias é determinado pela CLT, que passou a permitir, com a reforma de 2017, o fracionamento do

descanso em até três parcelas. No contrato pela carteira verde e amarela, essa divisão poderia ser mais livre

Trabalho insalubre

Quem exerce atividade penosa, insalubre ou perigosa tem direito constitucional a um adicional. A definição de insalubridade, no entanto, é da CLT. É a lei trabalhista que também estabelece como será a remuneração extra: de 40%, 20% e 10% do salário mínimo da região, dependendo de como é classificado o grau de insalubridade da atividade (máximo, médio e mínimo)

ENDEREÇO DA PÁGINA

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/12/bolsonaro-pode-usar-brechas-para-flexibilizar-regras-trabalhistas.shtml>