

AVULSO NÃO
PUBLICADO.
PROPOSIÇÃO DE
PLENÁRIO



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 8-A, DE 2003 (Do Sr. Maurício Rands)

Regulamenta o inciso I do art. 7º da Constituição Federal, que protege a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa; tendo parecer: da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, pela rejeição (relator: DEP. GUILHERME CAMPOS); e da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela rejeição (relator: DEP. SILVIO COSTA).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO;
TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

S U M Á R I O

I – Projeto Inicial

II – Na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio:

- Parecer do relator
- Parecer da Comissão

III – Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:

- Parecer do relator
- Parecer da Comissão
- Votos em separado (2)

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei complementar estabelece medidas de proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Art. 2º Considera-se despedida arbitrária ou sem justa causa aquela que não se fundar em justo motivo objetivo ou subjetivo.

Art. 3º Considera-se justo motivo objetivo autorizativo da despedida aquele relacionado com necessidade do empregador em virtude de dificuldade econômica ou financeira, ou reestruturação produtiva.

Art. 4º Considera-se justo motivo subjetivo autorizativo da despedida arbitrária ou sem justa causa a indisciplina ou insuficiência de desempenho do empregado.

Art. 5º O ônus da prova em eventual controvérsia administrativa ou judicial sobre a despedida incumbe ao empregador.

Art. 6º A despedida que não se fundar em justo motivo objetivo ou subjetivo pode ter sua nulidade declarada judicialmente com a consequente reintegração, facultando-se inclusive a tutela antecipada específica, ou, a critério do empregado, pode ser indenizada.

Art. 7º Esta lei complementar entra em vigor na data da sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

As relações de trabalho no Brasil têm um viés autoritário, fruto de uma herança patriarcal em que o trabalho nunca foi valorizado. Quando a partir dos anos 30 o Estado passou a intervir no mundo do trabalho foi para impor um padrão organizativo ao sindicato por ele tutelado e garantir alguns direitos individuais do trabalho. O direito coletivo, fundado na doutrina da OIT que preconiza a autonomia e a liberdade sindical, desde aquela época permaneceu atrofiado. Para que os trabalhadores possam organizar sindicatos capazes de algum poder de barganha nas negociações coletivas, impõe-se a condição de que não possam ser despedidos arbitrariamente. A limitação ao direito potestativo do empregador de despedir o empregado surge, portanto, como condição mesma para a ação sindical. Sem tal

proteção, muitas vezes o trabalhador não tem sequer condições de se filiar ao sindicato. Assim, ao lado das razões culturais da nossa herança colonial, a falta de proteção à despedida arbitrária aparece como um dos fatores que reproduzem a debilidade da organização sindical. E que, portanto, inibem o florescimento de um Direito do Trabalho onde a negociação coletiva possa frutificar.

Não foi por acaso que, já em 1935, o Direito Norte-Americano aprovava o *National Labour Relations Act* tornando ilícita a retaliação patronal à participação do trabalhador na vida sindical. Dispositivos semelhantes encontram-se nos principais ordenamentos democráticos do trabalho, como exemplifica o Estatuto do Trabalhador Italiano, a Lei 300 de 1970, que igualmente protege a relação de emprego contra a despedida arbitrária. Trata-se de evolução da experiência jurídica dos povos, que culminou com a consolidação da Doutrina da OIT. Ponto forte nesta elaboração teórica e legislativa é a Convenção 158 que teve meteórica passagem pelo direito pátrio, denunciada pelo Governo FHC antes de experimentada pelos atores do nosso sistema de relações trabalhistas.

Nossa proposição, na linha da referida evolução do Direito do Trabalho, visa equilibrar as relações de trabalho. Coloca freios moderados no direito patronal de despedir, permitindo a despedida apenas quando caracterizado o justo motivo objetivo ou subjetivo. O primeiro, relacionado com as circunstâncias econômicas, financeiras e tecnológicas da empresa. O segundo, relacionado com o desempenho insuficiente do empregado ou descumprimento dos seus deveres para com o empregador. Para tornar concreta a proteção contra a despedida arbitrária, propomos a inversão do ônus da prova, visto que o empregador dispõe das informações e dos elementos capazes de tornar justificada a dispensa. Caracterizada pelo juiz a despedida arbitrária, faculta-se a reintegração no emprego com o pagamento dos salários do período de afastamento ou, a critério do empregado, a condenação do empregador na obrigação de pagar-lhe uma indenização. Ou seja, o empregado pode escolher entre a tutela real (reintegração) ou a tutela obrigacional (conversão em indenização).

Trata-se de proposta de lei complementar que vem preencher o vazio existente desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, cujo art. 7º, I, visou proteger a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa nos termos de lei complementar. O acréscimo, feito na última fase de votação da Constituição, transformou a norma protetiva do emprego em mera norma de eficácia limitada, para utilizar a classificação do constitucionalista José Afonso da Silva. Ou seja, cuja eficácia plena depende da lei complementar ora submetida à apreciação desta casa.

Sala das sessões, em de de 2003

Deputado MAURÍCIO RANDS

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI
--

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

.....

**TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**

.....

**CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS**

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

* *Inciso XII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

** Inciso XXIX com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000.*

a) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).

b) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).

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;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos;

** Inciso XXXIII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

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

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

.....

CONVENÇÃO N.º 158

Convenção sobre a cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho: Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e aí reunida a 2 de Junho de 1982, na sua 68.^a sessão; Tendo em conta as normas internacionais existentes contidas na Recomendação sobre a Cessação da Relação de Trabalho, 1963; Tendo em conta que, desde a adopção da Recomendação sobre a Cessação da Relação de Trabalho, 1963, ocorreram importantes evoluções na legislação e na prática de numerosos Estados membros relativas às questões visadas pela dita Recomendação; Considerando que essas evoluções tornam oportuna a adopção de novas normas internacionais sobre essa questão, tendo particularmente em conta os graves problemas que se deparam nesse domínio, na sequência das dificuldades económicas e das mudanças tecnológicas sobrevindas nos últimos anos em numerosos países; Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas à cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador, questão que constitui o 5.º ponto na ordem de trabalhos da sessão; Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional; adopta, aos 22 dias do mês de Junho de 1982, a seguinte Convenção, que será denominada «Convenção sobre o Despedimento, 1982»:

PARTE I

Métodos de aplicação, âmbito e definição

Artigo 1.º

Na medida em que a aplicação da presente Convenção não for assegurada por meio de convenções colectivas, decisões arbitrais ou decisões judiciais, ou de qualquer outro modo conforme com a prática nacional, deverá sê-lo por meio de uma legislação nacional.

Artigo 2.º

1 - A presente Convenção aplica-se a todos os ramos de actividade económica e a todos os trabalhadores assalariados.

2 - Um membro poderá excluir do âmbito de todas ou de algumas das disposições da presente Convenção as seguintes categorias de trabalhadores assalariados:

a) Os trabalhadores contratados de acordo com um contrato de trabalho que incida sobre determinado período ou determinada tarefa;

b) Os trabalhadores que cumpram um período experimental ou que não tenham período de antiguidade requerido, desde que a duração deste seja fixada com antecedência e seja razoável;

c) Os trabalhadores contratados a título ocasional por um período curto.

3 - Serão previstas garantias adequadas contra o recurso a contratos de trabalho a prazo que visem iludir a protecção decorrente da presente Convenção

4 - Na medida em que for necessário, poderão ser tomadas providências pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado de um país, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, onde as houver, a fim de serem excluídas da aplicação da presente Convenção ou de algumas das suas disposições certas categorias de trabalhadores assalariados cujas condições de emprego estejam submetidas a um regime especial que, no seu conjunto, lhes assegure uma protecção pelo menos equivalente à proporcionada pela Convenção.

5 - Na medida em que for necessário, poderão ser tomadas providências pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado de um país, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, onde as houver, a fim de serem excluídas da aplicação da presente Convenção ou de algumas das suas disposições outras categorias limitadas de trabalhadores assalariados a propósito das quais se levantem problemas particulares que assumam certa importância, tendo em conta as condições de emprego particulares dos trabalhadores interessados, a dimensão ou a natureza da empresa que os ocupa.

6 - Qualquer membro que ratifique a presente Convenção deverá, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que terá de apresentar em virtude do artigo 22.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar, apresentando motivos justificativos, as categorias que possam ter sido alvo de exclusão em cumprimento dos parágrafos 4 e 5 do presente artigo, e deverá expor em relatórios ulteriores a posição da sua legislação e da sua prática relativamente àquelas, precisando em que medida se deu ou se tenciona dar efeito à Convenção naquilo que lhes diz respeito.

Artigo 3.º

Para os efeitos da presente Convenção, o termo «despedimento» significa a cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador.

PARTE II

Normas de aplicação geral

SECÇÃO A

Justificação do despedimento

Artigo 4.º

Um trabalhador não deverá ser despedido sem que exista um motivo válido de despedimento relacionado com a aptidão ou com o comportamento do trabalhador, ou baseado nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Artigo 5.º

Não constituem motivos válidos de despedimento, designadamente:

- a) A filiação num sindicato ou a participação em actividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho;
- b) O facto de solicitar, exercer ou ter exercido um mandato de representação dos trabalhadores;
- c) A apresentação de uma queixa ou a participação em processos intentados contra um empregador devido a violações alegadas da legislação, ou o recurso às autoridades administrativas competentes;
- d) A raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, a opinião política, a ascendência nacional ou a origem social;
- e) A ausência ao trabalho durante a licença por maternidade.

Artigo 6.º

1 - A ausência temporária ao trabalho por motivo de doença ou de acidente não deverá constituir uma razão válida de despedimento.

2 - A definição do que constitui a ausência temporária ao trabalho, a medida em que será exigido atestado médico e as possíveis limitações na aplicação do parágrafo 1 do presente artigo serão determinadas de acordo com os métodos de aplicação mencionados no artigo 1.º da presente Convenção.

SECÇÃO B

Processo a seguir antes ou no momento do despedimento

Artigo 7.º

Um trabalhador não deverá ser despedido por motivos ligados ao seu comportamento ou ao seu trabalho antes de lhe terem facultado a possibilidade de se defender contra as alegações formuladas, salvo se não se puder razoavelmente esperar que o empregador lhe faculte essa oportunidade.

SECÇÃO C

Processo de recurso contra o despedimento

Artigo 8.º

1 - Um trabalhador que se considere alvo de uma medida de despedimento injustificada terá direito a apelar contra essa medida para um organismo imparcial, tal como um tribunal, um tribunal de trabalho, uma comissão de arbitragem ou um árbitro.

2 - Nos casos em que o despedimento tenha sido autorizado por uma autoridade competente, a aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser adaptada em conformidade, de acordo com a legislação e a prática nacionais.

3 - Pode considerar-se que um trabalhador renunciou a exercer o seu direito de apelar contra o despedimento se não o tiver feito dentro de um prazo razoável.

Artigo 9.º

1 - Os organismos mencionados no artigo 8.º da presente Convenção deverão estar habilitados a examinar os motivos invocados para justificar o despedimento, assim como as outras circunstâncias do caso, e a decidir se o despedimento foi justificado.

2 - A fim de o assalariado não ser o único a suportar o encargo de provar que o despedimento não foi justificado, os métodos de aplicação mencionados no artigo 1.º da presente Convenção deverão prever uma ou outra ou ambas as seguintes possibilidades:

- a) O encargo de provar a existência de um motivo válido de despedimento tal como é definido no artigo 4.º da presente Convenção deverá incumbir ao empregador;
- b) Os organismos mencionados no artigo 8.º da presente Convenção deverão estar habilitados a formar a sua convicção quanto aos motivos do despedimento, examinando os elementos de prova fornecidos pelas partes e segundo processos conformes com a legislação e a prática nacionais.

3 - Em caso de despedimento motivado pelas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, os organismos mencionados no artigo 8.º da presente Convenção deverão estar habilitados a determinar se o despedimento foi realmente devido a esses motivos, mas a medida em que também estarão habilitados a decidir se esses motivos são suficientes para justificar esse despedimento será definida pelos métodos de aplicação mencionados no artigo 1.º da presente Convenção.

Artigo 10.º

Se os organismos mencionados no artigo 8.º da presente Convenção considerarem o despedimento injustificado e se, de acordo com a legislação e a prática nacionais, não puderem ou não considerarem viável anular o despedimento e ou ordenar ou propor a reintegração do trabalhador, ficarão habilitados a ordenar o pagamento de uma indemnização adequada ou qualquer outra forma de reparação que se considere apropriada.

SECÇÃO D

Pré-aviso

Artigo 11.º

Um trabalhador que vá ser alvo de uma medida de despedimento terá direito a um pré-aviso de duração razoável ou a uma indemnização que faça as suas vezes, a não ser que seja culpado de uma falta grave, isto é, uma falta de tal natureza que não se possa razoavelmente exigir ao empregador que continue a ocupar esse trabalhador durante o período do pré-aviso.

SECÇÃO E

Indemnização por despedimento e outras formas de protecção do despedimento

Artigo 12.º

1 - Um trabalhador despedido terá direito, de acordo com a legislação e a prática nacionais:

- a) Quer a uma indemnização por despedimento ou a outras prestações similares, cujo montante dependerá, entre outros elementos, da antiguidade e do nível de salário e que serão pagas directamente pelo empregador ou por um fundo constituído por cotizações dos empregadores;

- b) Quer a prestações do seguro de desemprego ou de assistência aos desempregados ou a outras prestações da segurança social, como as prestações de velhice ou de invalidez, nas condições normais que dão direito a essas prestações;

- c) Quer a uma combinação dessas indemnizações e prestações.

2 - Quando um trabalhador não preencha os requisitos para beneficiar de prestações do seguro de desemprego ou de assistência aos desempregados, em virtude de um regime de alcance geral, não poderá aspirar às indemnizações ou prestações visadas na alínea a) do parágrafo 1 do presente artigo, apenas por não receber prestações de desemprego em virtude da alínea b) do mesmo parágrafo.

3 - Em caso de despedimento por falta grave, a perda do direito às indemnizações ou

prestações mencionadas na alínea a) do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser prevista pelos métodos de aplicação mencionados no artigo 1.º da presente Convenção.

PARTE III

Disposições complementares sobre os despedimentos por motivos económicos, tecnológicos, estruturais ou similares.

SECÇÃO A

Consulta dos representantes dos trabalhadores

Artigo 13.º

1 - O empregador que tencione proceder a despedimentos por motivos de natureza económica, tecnológica, estrutural ou similar deverá:

a) Fornecer no devido tempo aos representantes dos trabalhadores interessados as informações pertinentes, incluindo os motivos dos despedimentos previstos, o número e as categorias de trabalhadores que aqueles são susceptíveis de afectar e o período durante o qual se tenciona proceder a eles;

b) Dar, de acordo com a legislação e a prática nacionais, com a maior antecedência possível, ocasião aos representantes dos trabalhadores interessados de serem consultados sobre as medidas a tomar para prevenir ou limitar os despedimentos e as medidas que visam atenuar os efeitos desfavoráveis de qualquer despedimento para os trabalhadores interessados, designadamente as possibilidades de reclassificação noutro emprego.

2 - A aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser limitada, pelos métodos de aplicação mencionados no artigo 1.º da presente Convenção, aos casos em que o número de trabalhadores cujo despedimento está previsto atinja pelo menos determinado número ou determinada percentagem do pessoal.

3 - Para os efeitos do presente artigo, a expressão «representantes dos trabalhadores interessados» significa os representantes dos trabalhadores reconhecidos como tais pela legislação ou pela prática nacionais, de acordo com a Convenção sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971.

SECÇÃO B

Notificação à autoridade competente

Artigo 14.º

1 - Quando o empregador tencionar proceder a despedimentos por motivos de natureza económica, tecnológica, estrutural ou similar, deverá, de acordo com a legislação e a prática nacionais, notificá-los à autoridade competente com a maior antecedência possível, dando-lhe as informações pertinentes, incluindo uma exposição por escrito dos motivos desses despedimentos, do número e das categorias de trabalhadores que aqueles são susceptíveis de afectar e do período durante o qual se tenciona proceder a eles.

2 - A legislação nacional poderá limitar a aplicação do parágrafo 1 do presente artigo aos casos em que o número dos trabalhadores cujo despedimento está previsto atinja pelo menos determinado número ou determinada percentagem do pessoal.

3 - O empregador deverá informar a autoridade competente sobre os despedimentos mencionados no parágrafo 1 do presente artigo num prazo mínimo, a determinar pela legislação nacional, antes de proceder a esses despedimentos.

PARTE IV

Disposições finais

Artigo 15.º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registadas.

Artigo 16.º

- 1 - A presente Convenção obrigará apenas os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registada pelo Director-Geral.
- 2 - Entrará em vigor 12 meses depois de as ratificações de dois membros terem sido registadas pelo Director-Geral.
- 3 - Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor para cada membro 12 meses após a data em que tiver sido registada a sua ratificação.

Artigo 17.º

- 1 - Qualquer membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-la quando da expiração de um período de 10 anos após a data da entrada em vigor inicial da Convenção, por um acto comunicado ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registado. A denúncia, entrará em vigor apenas um ano depois de ter sido registada.
- 2 - Qualquer membro que tenha ratificado a presente Convenção e que, no prazo de um ano após a expiração do período de 10 anos mencionado no número anterior, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo ficará obrigado por um novo período de 10 anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção quando da expiração de cada período de 10 anos, nas condições previstas no presente artigo.

Artigo 18.º

- 1 - O Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho o registo de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos membros da Organização.
- 2 - Ao notificar aos membros da Organização o registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Director-Geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

Artigo 19.º

O Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos de registo, de acordo com o artigo 102.º da Carta da Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e todos os actos de denúncia que tiver registado de acordo com os artigos anteriores.

Artigo 20.º

Sempre que o considere necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e verificará se deverá inscrever-se na ordem de trabalhos da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 21.º

- 1 - Se a Conferência vier a adoptar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente a presente Convenção, e a não ser que a nova convenção disponha de outra forma:
 - a) A ratificação por um membro da nova convenção implicará de pleno direito, não obstante o artigo 17.º da presente Convenção, a denúncia imediata desta, desde que a nova convenção que efectua a revisão tenha entrado em vigor;
 - b) A partir da data de entrada em vigor da nova convenção que efectua a revisão, a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação pelos membros.
- 2 - A presente Convenção manter-se-á, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a convenção que efectua a revisão.

Artigo 22.º

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

I - RELATÓRIO

O nobre deputado Maurício Rands propõe, por intermédio do Projeto de Lei Complementar nº 8, de 2003, a regulamentação do inciso I, do artigo 7º da Constituição Federal, que protege a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

A proposta estabelece que o empregador somente poderá despedir o empregado em duas hipóteses: (a) havendo “justo motivo objetivo autorizativo da despedida” - aquele relacionado com dificuldade econômica ou financeira, ou reestruturação da empresa; ou (b) havendo “justo motivo subjetivo autorizativo da despedida” - aquele relacionado à indisciplina ou ineficiência de desempenho do empregado.

A despedida que não se fundar em nenhum dos citados motivos, pode ter sua nulidade declarada judicialmente com a conseqüente reintegração, que poderá ser convertida, a critério do empregado, em condenação do empregador à indenização.

O empregador é quem arcará com o ônus da prova da despedida em eventual controvérsia administrativa ou judicial.

O projeto foi despachado inicialmente às Comissões de Trabalho, Administração e Serviço Público e de Constituição, Justiça e Cidadania. Após aprovação de requerimento, apresentado pelo Deputado Wellington Fagundes, esta Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio foi incluída na apreciação da matéria.

É o relatório.

II – VOTO

A matéria sob exame coaduna-se com o disposto no art. 32, inciso VI, do Regimento Interno desta Casa, cabendo, portanto, a esta Comissão Permanente analisar as conseqüências econômicas do presente Projeto de Lei.

Ressalta-se, de início, que o Brasil já presencia por longa data um verdadeiro excesso de regulamentação do setor trabalhista. Num estudo, divulgado no final de 2004, realizado pelas universidades americanas de Yale e Harvard, o Brasil foi apontado como o recordista mundial de regulação trabalhista.

Esse excesso de leis enrijece as relações de trabalho, o que contribui para o desemprego e a informalidade, refletindo na economia do país, porque compromete

a abertura de empresas e de novos postos de trabalho, afetando investimentos no setor produtivo.

O Projeto, por sua vez, agrega mais uma regulamentação no âmbito das relações trabalhistas ao restringir as hipóteses de despedida do empregado, interferindo diretamente na gestão dos empreendimentos e onerando extremamente os custos de todo o setor produtivo. A medida acaba por engessar ainda mais a relação de emprego, sujeitando o empregador a manter em seu quadro de funcionários um empregado que não atende às necessidades da empresa pelo simples fato de não se enquadrar às hipóteses em que a demissão é permitida.

O Brasil precisa de empresas competitivas. A sobrevivência de uma empresa em um universo de complexa competitividade está intimamente relacionada com a capacidade de atualização dos seus processos produtivos. A empresa apta a competir no mercado, independentemente do ramo de atuação, é fruto, dentre outros fatores, do binômio inovação e produção de baixo custo. A inovação se manifesta como um processo produtivo ordenado e controlado, alcançado pela ação de mão-de-obra qualificada, treinada e capacitada. Já para se ter uma produção de baixo custo, é fundamental que haja adequada exploração dos recursos do país, sejam eles logísticos, geográficos, além de incentivo e desoneração do contrato de trabalho.

Recente estudo elaborado pela Escola de Administração Suíça IMD, uma das cinco principais da Europa, aponta que a posição brasileira no *ranking* de competitividade piorou ao cair da 44^a, no ano passado (2006) para a 49^a neste ano (2007), em uma lista de 55 países.

A alavanca para o desenvolvimento econômico de que necessita o país tem como base a flexibilidade das relações de trabalho, de modo a possibilitar a adaptação das empresas brasileiras aos movimentos do mercado mundial. Um país com empresas competitivas atrai intenções de investimento, gerando abertura de novos mercados e oportunidades de emprego.

O PLP 8/2003 aponta em direção contrária a tudo isso. A estabilidade proposta não se ajusta a um mercado de trabalho heterogêneo e a uma economia que se expande, se moderniza e se torna cada vez mais competitiva e difícil. Pelo contrário, irá restringir a adaptação das empresas às mudanças tecnológicas, além de desestimular o profissional a buscar aperfeiçoamento, inibindo, assim, o crescimento do Brasil e, por conseguinte, seu ingresso à economia internacional.

A medida também se mostra inconveniente por tentar ressuscitar o instituto da estabilidade, que fora substituído pelo sistema do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. A regra atual de proteção à relação de emprego, ainda que provisória (artigo 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), mas em consonância com o artigo 7º, inciso I, da Constituição, já tem o condão de inibir a despedida sem justa causa do empregado, ao impor indenização compensatória, paga pelo empregador, de 50% sobre os depósitos da conta vinculada do FGTS.

Outro ponto que merece críticas é a previsão de reintegração como sucedâneo compulsório da despedida imotivada ou sem justa causa, concedendo ao empregado a prerrogativa de escolher entre ser reintegrado ou indenizado. Tal escolha deveria caber ao empregador, em respeito ao seu poder diretivo. A regra viola a liberdade de iniciativa e o poder de comando do empregador.

É notória a preocupação do Governo com a geração de empregos formais e manutenção dos existentes. A solução, no entanto, não está em estagnar as relações de trabalho, garantindo estabilidade plena aos já contratados. O engessamento da legislação trabalhista, ao invés de proteger o trabalhador, agrava ainda mais o desemprego ao desestimular novas contratações em todos os setores de nossa economia.

Por isso, o caminho é tornar atrativa a contratação da mão-de-obra e não impor mais ônus para os empregadores. A economia precisa ser estimulada, empregos precisam ser criados, e isso não ocorre com a adoção de medidas mais severas nas relações de trabalho, como pretende o Projeto.

Cumpre, ainda, destacar, apesar de não ser matéria atinente à apreciação desta Comissão, a inconstitucionalidade do Projeto de Lei.

O inciso I do artigo 7º da Constituição Federal elege, dentre os direitos dos trabalhadores, a “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos” (grifamos).

Ao proibir demissões, exceto as decorrentes de justa causa ou de relevante motivo econômico, o projeto choca-se com o dispositivo constitucional, o qual pretende regulamentar.

A leitura do dispositivo demonstra que o legislador constitucional quis proteger a relação de emprego contra a despedida arbitrária mediante compensação financeira ao empregado, a ser estabelecida em lei complementar.

Evidencia-se no inciso I, do artigo 7º, da Constituição que (i) está afastada a estabilidade plena e permanente de nosso Direito do Trabalho e (ii) a proteção à relação de emprego se fará por meio de indenização compensatória.

Já o Projeto pretende impedir a despedida do empregado, salvo quando se fundar em justo motivo objetivo ou subjetivo (artigos 3º e 4º), não prevendo a possibilidade de indenização compensatória como determina o artigo 7º, inciso I, do texto Constitucional. Assim, ao pretender, simplesmente, proibir a demissão imotivada, o projeto viola a Constituição Federal.

Dessa forma, conceder estabilidade a todos os empregados, nos termos propostos pela medida, além de inconstitucional, provocará enorme dano para a economia do

País, causando muito mais desvantagens do que vantagens para os trabalhadores, diante da fragilidade que causará aos empregadores.

Por essas razões, votamos pela rejeição do Projeto de Lei Complementar nº 8, de 2003, de iniciativa do deputado Maurício Rands (PT/PE).

Sala da Comissão, 3 de dezembro de 2007.

Deputado Guilherme Campos
Relator

III – PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, em reunião ordinária realizada hoje, opinou pela rejeição do Projeto de Lei Complementar nº 8/2003, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Guilherme Campos, contra o voto do Deputado Miguel Corrêa Jr.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Wellington Fagundes - Presidente, Albano Franco, Antônio Andrade e Vanderlei Macris - Vice-Presidentes, Dr. Adilson Soares, Dr. Ubiali, Evandro Milhomen, Fernando de Fabinho, Jurandil Juarez, Lúcio Vale, Miguel Corrêa Jr., Osório Adriano, Renato Molling, Rodrigo de Castro, Guilherme Campos, Rocha Loures, Vicentinho Alves e Waldir Neves.

Sala da Comissão, em 19 de dezembro de 2007.

Deputado WELLINGTON FAGUNDES
Presidente

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

I - RELATÓRIO

Trata-se de proposta que visa a regulamentar a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos previstos no inciso I do art. 7º da Constituição Federal.

Segundo o projeto, despedida arbitrária ou sem justa causa é a “*que não se fundar em justo motivo objetivo ou subjetivo*”, sendo o justo motivo conceituado como:

a) justo motivo objetivo, relacionado à necessidade do empregador em virtude de dificuldade econômica ou financeira ou de reestruturação produtiva, e

b) justo motivo subjetivo, que decorre de ato de indisciplina ou insuficiência de desempenho do empregado.

A proposta prevê, ainda, que o ônus da prova será do empregador quando houver controvérsia administrativa ou judicial e, por fim, que a despedida que não se fundamentar *“em justo motivo objetivo ou subjetivo pode ter sua nulidade declarada judicialmente com a consequente reintegração, facultando-se inclusive a tutela antecipada específica, ou, a critério do empregado, pode ser indenizada”*.

A proposta foi distribuída para apreciação do mérito pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público – CTASP e da constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania – CCJC. Posteriormente, foi deferido despacho da Presidência desta Casa determinando a audiência prévia da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio – CDEIC.

Na CDEIC, a proposta foi rejeitada por maioria.

Aguarda, no momento, apreciação por esta CTASP.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Em que pese reconhecermos as melhores intenções do ilustre autor com a apresentação de sua proposta, não podemos com ela concordar.

A tentativa de se aprovar uma lei para impedir a despedida arbitrária ou sem justa causa em nosso País pode trazer como consequência o efeito contrário ao pretendido, com uma drástica redução na contratação de mão de obra.

Como já ficou claro no muito bem elaborado parecer da CDEIC, o Brasil é hoje um dos campeões mundiais em regulação do mercado de trabalho, havendo um excessivo número de leis que, pretensamente, defendem o trabalhador. Na verdade, quando muito, esse sistema beneficia apenas o

trabalhador que possui um emprego formal, ao qual são garantidas todas as benesses da lei. A ele seria muito conveniente a aprovação da lei.

Por outro lado, vemos a proposta como extremamente nociva aos interesses do País, dos empregadores e dos desempregados.

Como dito no parecer da CDEIC, a proposta pode comprometer a competitividade das empresas brasileiras, pois *“a sobrevivência de uma empresa em um universo de complexa competitividade está intimamente relacionada com a capacidade de atualização dos seus processos produtivos. A empresa apta a competir no mercado, independentemente do ramo de atuação, é fruto, dentre outros fatores, do binômio inovação e produção de baixo custo. A inovação se manifesta como um processo produtivo ordenado e controlado, alcançado pela ação de mão de obra qualificada, treinada e capacitada. Já para se ter uma produção de baixo custo, é fundamental que haja adequada exploração dos recursos do país, sejam eles logísticos, geográficos, além de incentivo e desoneração do contrato de trabalho”*. Além disso, pode comprometer a atração de novos investimentos internacionais, principalmente em um momento em que várias empresas manifestam interesse em se instalarem no País.

Quanto aos empregadores, a restrição das hipóteses de despedida do empregado onerará excessivamente os custos do setor produtivo, que já são por demais elevados.

Ademais, o inciso I do art. 7º da Constituição Federal prevê a relação de emprego protegida, mas a condiciona à previsão de *“indenização compensatória”*. Essa medida vem ao encontro do princípio da livre iniciativa, assegurado no inciso IV do art. 1º da Carta, previsto como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, pois um complementa o outro. Ocorre que, da forma como estabelecido no projeto, essa alternativa não é concedida ao empregador, que se vê impedido de dispor livremente sobre a condução da sua atividade econômica. Com efeito, a proposta trata, tão somente, de impedir a despedida do empregado, recaindo todo o ônus sobre o empregador.

Além disso, a criação de novos encargos sobre o contrato de trabalho pode trazer, como consequência, a restrição à entrada no mercado de novos trabalhadores, prejudicando o grande contingente de desempregados hoje existente no País. A tendência natural é a de que o empregador evite a contratação

de mão de obra se a legislação trouxer dificuldades ao processo de desligamento do empregado, impondo-lhe maiores obstáculos à administração de seu empreendimento.

Ressalte-se que a matéria objeto da presente proposição já se encontra em discussão por intermédio da Mensagem nº 59, de 2008, que “*Submete à apreciação do Congresso Nacional o texto da Convenção nº 158, de 1982, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Término da Relação de Trabalho por iniciativa do Empregador*”, e que aguarda, no momento, a apreciação por parte desta CTASP. A aprovação deste projeto de lei complementar representaria, na prática, o referendo da Convenção nº 158 por via transversa, desconsiderando-se toda a polêmica por ela suscitada nos meios jurídicos. Nesse contexto, entendemos que a oportunidade mais adequada para se aprofundar o debate da questão é na análise da Mensagem nº 59.

Assim sendo, manifestamo-nos pela rejeição do Projeto de Lei Complementar nº 8, de 2003, em face das razões acima expostas.

Sala da Comissão, em 1º de julho de 2011.

Deputado SÍLVIO COSTA

Relator

III – PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião ordinária realizada hoje, opinou unanimemente pela rejeição do Projeto de Lei Complementar nº 8/03, nos termos do parecer do relator, Deputado Silvio Costa. Os Deputados Laércio Oliveira e Manuela d'Ávila apresentaram voto em separado.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Silvio Costa - Presidente, Sabino Castelo Branco e Augusto Coutinho - Vice-Presidentes, Assis Melo, Erivelton Santana, Eudes Xavier, Fátima Pelaes, Gorete Pereira, Laercio Oliveira, Luciano Castro, Mauro Nazif, Paulo Pereira da Silva, Policarpo, Roberto Balestra, Ronaldo Nogueira, Sandro Mabel, Sérgio Moraes, Walney Rocha, Alex Canziani, Edinho Bez, Irajá Abreu, João Campos, Leonardo Quintão e Sebastião Bala Rocha.

Sala da Comissão, em 9 de novembro de 2011.

Deputado SILVIO COSTA

Presidente

VOTO EM SEPARADO DO DEPUTADO LAERCIO OLIVEIRA**I - RELATÓRIO**

Trata a espécie de Projeto de Lei Complementar n. 8, de 2003, de autoria do nobre Deputado Maurício Rands, que propõe a regulamentação do inciso I do art. 7.º da Carta Federal, que dispõe, *verbis*:

"Art. 7.º São direitos dos trabalhadores:

I - relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;"

A proposição prescreve que somente haverá despedida do empregado em duas hipóteses: (1) por "justo motivo objetivo autorizativo da despedida", relacionado com dificuldade econômica ou financeira, ou reestruturação da empresa; e (2) por "justo motivo subjetivo autorizativo da despedida", relacionado à indisciplina ou ineficiência de desempenho do empregado.

A despedida que não se amparar em nenhum desses dois motivos "pode ter sua nulidade declarada judicialmente" e o

empregado será reintegrado no emprego ou, a critério deste, indenizado. É facultada ao empregado a tutela antecipada específica.

O ônus da prova, estabelece o projeto, em eventual controvérsia administrativa ou judicial incumbe exclusivamente ao empregador.

A matéria foi rejeitada na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC), sendo relator o ilustre Deputado Guilherme Campos. Atualmente, encontra-se nesta Comissão e o nobre relator, Deputado Roberto Santiago, ofereceu parecer pela aprovação da proposição.

É o relatório.

II - VOTO

A decisão adotada pela Comissão de Desenvolvimento, Indústria e Comércio, que aprovou o bem elaborado parecer do relator, Deputado Guilherme Campos, merece guarida.

O projeto sob comento, a pretexto de proteger os interesses dos trabalhadores, acaba por contrariá-los. Conspira a favor do desemprego e caminha na trilha da informalidade do mercado de trabalho. O que o Brasil precisa, e com urgência, é eliminar o excesso de leis que resulta no engessamento das relações de trabalho, flexibilizando-as e submetendo-as ao jogo sadio do mercado, com ganhos efetivos

para empregados e empregadores. Assim, o parecer do relator nesta Comissão há de ser rejeitado.

2

Na verdade, o projeto carrega em si a marca da proteção exagerada, que só prejuízos trará ao sistema produtivo e, em consequência, ao desenvolvimento do país, sobretudo num momento em que a competitividade exige elevada eficiência e a revolução tecnológica impõe agilidade e liberdade às empresas, atentas à inovação permanente.

Em direção oposta ao curso da história, o projeto *sub examen* propõe, em última tradução, a ressurreição do falecido instituto da estabilidade, substituído há anos pelo FGTS, e que tantos males causou às relações de trabalho, notadamente na geração de empregos informais. A exumação desse cadáver, que se reputava esquecido e definitivamente sepultado, não interessa ao Brasil de hoje, que se projeta no cenário internacional como uma das mais pujantes economias das Américas. Trata-se, em síntese, de um retrocesso, de um passo atrás, de uma indesejável volta ao passado. Neste instante, é imperioso perseguir com determinação o desenvolvimento econômico, que sem dúvida trará benefícios para o conjunto dos brasileiros, indistintamente.

Noutra linha, evidencia-se a inconstitucionalidade da proposição em tela, embora não seja este o Órgão competente para apreciar tal aspecto. No entanto, não custa lembrar que, a pretexto de regulamentar o dispositivo em foco, o projeto veda totalmente a despedida de empregado, chocando-se com o permissivo Constitucional da "indenização compensatória."

A propósito, esse arcabouço principiológico estampado no art. 7.º da Lei Fundamental, notadamente o inciso I, já foi objeto de discussão no Supremo Tribunal Federal.

No julgamento da RE 179.193, relator o eminente Ministro Moreira Alves, a Suprema Corte assentou:

"Não estabeleceu a Constituição de 1988 qualquer exceção expressa que conduzisse à estabilidade permanente (sublinhou-se), nem é possível admiti-la por interpretação extensiva ou por analogia, porquanto, como decorre, inequivocamente do inciso I do art. 7.º da Constituição, a

proteção que ele dá à relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa é a indenização compensatória que a lei complementar terá necessariamente de prever, além de outros direitos que venha esta a estabelecer, exceto, evidentemente, o de estabilidade permanente ou plena que daria margem a um bis in idem inadmissível com a indenização compensatória, como aliás se vê da disciplina provisória que se encontra nos incisos I e II do art. 10 do ADCT." (julgamento em 18-12-96, DJ de 19-10-01).

A par dessa exegese, evidencia-se um insuperável conflito no corpo do inciso I do art. 7.º da CF, colocando, de um lado, a conservação ou estabilidade permanente no emprego e, de outro, a previsão de indenização compensatória na hipótese de despedida arbitrária ou sem justa causa. Ora, se não fosse possível a despedida por uma dessas vias, como falar em indenização compensatória?

O projeto sob análise procura embasamento na Convenção 158 da OIT. Trata-se de um equívoco. Tal Convenção, como qualquer uma outra, configura mera proposta legislativa dirigida ao legislador interno e depende, fundamentalmente, de decisão política e, mais que isso, completa harmonia com o

sistema jurídico de cada país signatário (a Constituição, no caso).

Trata-se, pois, de faculdade deferida aos Estados-Partes a adesão às cláusulas convencionadas. É, assim, a Convenção 158/OIT um texto legal estranho ao direito pátrio. A propósito, o Projeto de Decreto Legislativo que trata da referida Convenção sofreu sua primeira derrota nesta Casa, ao ser rejeitado recentemente pela Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional (CREDN).

NESTAS CONDIÇÕES, o meu voto é pela rejeição do Projeto de Lei Complementar n. 8, de 2003, em harmonia com o voto do relator na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, Deputado Guilherme Campos, e em divergência com a manifestação do relator nesta Comissão, Deputado Roberto Santiago.

Sala da Comissão, em 5 de novembro de 2008.

Deputado LAERCIO OLIVEIRA

PSDB/SE

VOTO EM SEPARADO DA DEPUTADA MANUELA D'AVILA

O projeto de lei complementar em tela pretende regulamentar o inciso I do art. 7º da Constituição Federal dispondo sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

O relator designado para apreciação da matéria nesta Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público – CTASP, o Deputado Sílvio Costa, apresentou parecer pela sua rejeição.

Em que pese o nosso respeito pela opinião manifestada pelo relator, com ela não podemos concordar.

O Congresso Nacional não pode se furtar à sua obrigação constitucional de implementar a relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, sob o risco de se ver atropelado pelo Poder Judiciário ante sua omissão, tal qual vimos recentemente quanto à legislação eleitoral e como se anuncia em relação ao prazo do aviso prévio, assunto na ordem do dia do Supremo Tribunal Federal. Se abrimos mão de nossa competência, não poderemos reclamar posteriormente ante o ativismo legislativo de outros Poderes.

Em oportunidade anterior, a proposição foi relatada pelo Deputado Roberto Santiago, parecer que não chegou a ser apreciado pela Comissão. Concordamos integralmente com o posicionamento adotado naquela ocasião pelo ilustre Deputado e, por isso, lhe pedimos vênias para adotá-lo como fundamentação de nosso voto.

“Entendemos que a iniciativa do Deputado Maurício Rands merece ser acolhida, mas não na redação originalmente submetida às Comissões desta Casa.

A ausência de previsão de indenização compensatória efetivamente não atende ao teor do texto constitucional do inciso I do art. 7º, que é categórico nesse sentido. Nesse aspecto são procedentes as críticas da CDEIC.

Também não se cuidou de preservar as estabilidades provisórias previstas nas alíneas ‘a’ e ‘b’ do inciso II do art. 10 do ADCT, respectivamente pertinentes ao empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes e da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A aprovação da redação originalmente proposta implicaria o fim da estabilidade provisória da empregada gestante e dos denominados

“cipeiros”, bem como a extinção pura e simples da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, em troca, por exemplo, de uma inversão do ônus da prova no processo trabalhista ou de uma antecipação de tutela, instituto já previsto no Código de Processo Civil – CPC, de inequívoca aplicação subsidiária ao processo trabalhista.

A regulamentação da proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa não pode desatender o princípio da vedação de retrocesso social. Não se pode dar menos do que já concede o texto constitucional, sob pena de afronta à dignidade da pessoa humana do trabalhador e desrespeito imperdoável aos seus direitos fundamentais sociais. A lei complementar deve avançar e não retroceder.

Quanto ao argumento de que a proposta de maior regulamentação das relações de trabalho configura um fator de engessamento, isso não pode ser aceito como um dogma ou uma revelação – são direitos fundamentais sociais do trabalhador que estão em jogo!

Argumentos precisam ser apresentados de forma mais consistente, avaliados por planilhas de custos e estatísticas confiáveis, de preferência estatais, o que não se observa na manifestação da primeira Comissão de mérito.

É natural que se queira proteger os trabalhadores contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, além de ser um dever imposto pela Constituição ao Congresso Nacional, mormente quando é fato público e notório que eles representam a parte hipossuficiente da relação de trabalho.

Somos o País das leis, dos decretos, enfim, uma espécie de templo da legislação, todavia, ainda, de forma lamentável, convivemos com a exploração do trabalho infantil, com a redução de vários trabalhadores à condição análoga à de escravo, com a desvalorização do trabalho da mulher. Imagine deixar a regulação das relações de trabalho por conta exclusiva das regras mercadológicas, seria o caos, a desfiguração completa do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, fundamento da própria República e do Estado Democrático de Direito.

Mas talvez a maior lacuna que devemos preencher resida na ausência de novos direitos que caminhem na direção da proteção efetiva do trabalhador contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, obviamente com a preservação do atual patamar mínimo representado pelas estabilidades provisórias já mencionadas e pela multa de 40% sobre os valores do FGTS constantes da conta vinculada do trabalhador. Pedimos vênua para incorporar a literalidade do texto do inciso I do art. 7º da Constituição Federal:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

A lei complementar deve criar mecanismos que inibam a despedida arbitrária ou sem justa causa; deve prever indenização compensatória e, por fim, deve estabelecer outros direitos. Deixar como já é resulta em nada fazer, e nada inovando estaremos desatendendo os comandos da Assembleia Nacional Constituinte, pois se trata de comando constitucional originário.

Não basta, como consta da proposta original, definir o que venha a ser despedida arbitrária ou sem justa causa, embora isso também tenha de ser feito. Também a questão não fica resolvida com a criação de mecanismos processuais que favoreçam o trabalhador injusta ou arbitrariamente demitido, em que pese tal caminho seja necessário e de todo indicado.

Não é nada frutífero simplesmente rejeitar a matéria sem a oferta de qualquer alternativa, quando os trabalhadores brasileiros já aguardam por mais de duas décadas a regulamentação do inciso I do art. 7º da Constituição Federal.

É preciso que nos preocupemos com a economia, mas não podemos dar as costas para a força de trabalho, móvel sem o qual inexiste sequer a economia.

Esta Casa precisa oferecer uma alternativa que contemple todos os interesses envolvidos, sempre com as atenções voltadas à preservação dos fundamentos republicanos e do Estado Democrático de Direito.

Para tentar encontrar uma solução que satisfaça os interesses do capital e do trabalho, apresentamos, em anexo, um Substitutivo à matéria, colhendo, inclusive, sugestões do Ministério Público do Trabalho.

Nesse sentido, propomos a preservação da indenização compensatória representada pela multa sobre os valores constantes nas contas vinculadas do FGTS, caminho que já faz parte da tradição das relações de trabalho nacionais, já que efetivamente praticada por mais de duas décadas.

Apenas sugerimos a majoração gradual da atual multa de 40%, com acréscimo de 2% por ano de efetivo trabalho, como forma de desestimular a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Embora juridicamente a dispensa arbitrária ou sem justa causa possa ocorrer, ela ficará mais onerosa à medida em que o empregado tenha mais tempo de serviço. Tivemos também o cuidado de assegurar a percepção da indenização compensatória apenas ao empregado que contar 91 dias ou mais de trabalho, que exatamente coincide com o denominado contrato de experiência previsto no art. 445, parágrafo único da CLT. É uma questão de justiça social!

Quanto à definição do que seja despedida arbitrária ou sem justa causa, optamos por não seguir a denominação utilizada pelo Deputado Maurício Rands, que se socorreu das expressões “justo motivo objetivo” e “justo motivo subjetivo”, o que representa mais uma complicação para a questão, complexidade que pode e deve ser afastada.

Passamos a entender como arbitrária, a dispensa que não se relacione, sob a ótica do empregador, com dificuldades econômicas ou financeiras ou, ainda, com necessidades de reestruturação produtiva. Todavia não condicionar os limites do que efetivamente representam essas hipóteses seria abrir uma porta generosa à possibilidade de práticas abusivas do poder diretivo dos empregadores, razão pela qual submetemos

a configuração dessas ocorrências à necessária intervenção de negociação coletiva mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quanto à configuração do que seja uma dispensa sem justa causa, tanto a doutrina quanto a jurisprudência e a legislação consolidada já têm uma massa crítica considerável sobre o tema, bastando, para tanto, uma rápida leitura do art. 482 da CLT e de suas alíneas. O que não estiver previsto taxativamente como justa causa deverá ser considerado como hipótese de injustiça para fins de término da relação de emprego.

É de todo indicado manter a inversão do ônus da prova em favor do empregado, quando ele tenha de discutir administrativa ou judicialmente a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Por questão de melhor técnica legislativa, optamos por tratar de todas as estabilidade provisórias previstas legalmente e em sede constitucional, para uniformizar o tratamento do tema, simplificando, inclusive, o seu entendimento e aplicação, não descuidando também de lembrar a possibilidade de fixação de novas hipóteses de estabilidade transitória pela via da negociação coletiva, alternativa já amplamente praticada por vários sindicatos profissionais e patronais. Todas elas ficam condicionadas, quanto ao seu término, à configuração de justa causa, que deverá ser devidamente apurada mediante processo judicial, nos termos do art. 494 da CLT.

Sendo assim, tratamos das seguintes estabilidades provisórias:

a) Os empregados eleitos para órgãos de administração das entidades sindicais (sindicatos, federações e correspondentes suplentes, desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato (art. 8º, VIII, da CF e o § 3º do art. 543 c/c art. 522 da CLT), inclusive os que atuam na atividade rural (parágrafo único do art. 1º da Lei 5.889/73):

Essa estabilidade tem por escopo permitir que o empregado exerça livremente suas funções de representante sindical, afastando os riscos de coação do empregador.

A ideia também é afastar a confusão que se faz na interpretação do alcance da estabilidade provisória dos empregados que atuam como representantes sindicais.

Por um equívoco hermenêutico, infelizmente o TST tem entendido que a estabilidade provisória sindical não alcança os membros do Conselho Fiscal, o que é de todo improcedente, pois eles integram a estrutura administrativa do sindicato, com a função especial de fiscalização da gestão financeira do sindicato. Vale lembrar que todos os conselheiros são eleitos em assembleia geral da categoria; são eles, por consequência, representantes sindicais, inclusive participando de todas as reuniões de direção.

O art. 522 da CLT trata da administração do sindicato, estando, inclusive e não à toa, na Seção III – Da administração do sindicato, do Capítulo I – Instituição sindical, do Título V – Organização sindical da CLT. A melhor exegese há de ser aquela que se paute numa interpretação sistemática, sopesando todo o escopo constitucional, bem como a íntegra do texto consolidado. A íntegra do dispositivo em questão:

Art. 522 A administração dos sindicatos será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros e de um conselho fiscal de três membros, eleitos esses órgãos pela assembléia geral.

Afigura-se inequívoca a mensagem constitucional de proteção dos trabalhadores, em especial dos seus representantes sindicais, quando atuam na defesa dos interesses categoriais, e nesse aspecto a CLT faz coro.

É um reducionismo entender a representação sindical adstrita tão somente aos cargos de direção e representação. A representação sindical envolve uma noção muito mais ampla – a de administração dos interesses sindicais, no qual certamente se inserem os membros dos conselhos fiscais ao lado dos diretores e dos representantes.

O TST limita-se a afirmar que o texto constitucional e também a CLT expressamente não concedem estabilidade provisória aos conselheiros fiscais. Como se fosse possível aprisionar o direito nas masmorras frias dos textos legais. O direito é mais que a lei, ele é também a

lei, mas a ela não se resume, pois também alcança, para dizer pouco, as noções de justiça e de equidade.

Os conselheiros não estão livres das pressões que sofrem também os integrantes da diretoria do sindicato. É uma incoerência não lhes assegurar a estabilidade provisória.

Continua atual o magistério de Valentin Carrion¹:

Assim, com segurança, pode-se concluir que são dirigentes estáveis, desde a candidatura até um ano após o mandato, inclusive os suplentes. A CF deixou de limitar o seu número, o que permitiria aos sindicatos tornar estáveis todos os seus membros ou, ao menos, centenas deles, contrariando o bom senso e qualquer corrente hermenêutica, inclusive a do “razoável” (Recaséns Siches); não há, assim, como deixar de continuar a adotar os critérios dos arts. 522 e 543, §§ 3º e 4º. Dessas normas decorrem: a) vedação da dispensa (art. 543, § 3º) b) quais os cargos que gozam dessa garantia (art. 543, § 4º); c) o número dos contemplados, máximo de 7 pela Diretoria e de 3 membros, do Conselho Fiscal (art. 522); entendemos, pois, que o número máximo é de 7 mais 3.

b) Os empregados eleitos diretores de cooperativas por eles criadas nas empresas em que trabalham (Lei 5.764/71):

As mesmas garantias asseguradas aos dirigentes sindicais se estendem aos dirigentes de cooperativas, conforme estabelece o art. 55, da Lei 5.764/71.

c) Os titulares e suplentes da representação dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social, até um ano após o término do mandato (art. 3º, § 7º, da Lei 8.213/91):

O CNPS é um órgão superior de deliberação colegiada e tem, dentre seus membros, três representantes dos trabalhadores em atividade, sendo indicados pelas centrais sindicais e confederações nacionais, inclusive os suplentes. Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação.

¹ CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: 2008, Editora Saraiva, p.443.

d) Os titulares e suplentes da representação dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, até um ano após o término do mandato (art. 3º, § 9º, da Lei 8.036/90):

Membros efetivos e suplentes que trabalham nesse órgão têm estabilidade desde a nomeação até um ano após o término do mandato de representação.

e) Os titulares e suplentes de representação da CIPA, até um ano após o término do mandato (art. 10, II, 'a', do ADCT e art. 165 da CLT):

Para o membro da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e seu suplente que são eleitos (não abrange aqueles indicados pelo empregador) é vedada a dispensa sem justa causa, a partir do registro da candidatura e desde que seja eleito até um ano após o final do mandato.

A CLT assim dispõe:

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

f) À empregada, desde a confirmação da sua gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, "b", do ADCT):

Essa estabilidade tem por escopo proteger a própria trabalhadora gestante, mas, sobretudo, a nova vida que está gerando, inserindo-se nas preocupações da Assembleia Nacional Constituinte de proteção do mercado de trabalho feminino e da infância.

g) Ao empregado que sofreu acidente do trabalho pelo prazo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentária da Previdência Social, independentemente da percepção de auxílio-acidente (art. 118 da Lei 8.213/91):

A estabilidade acidentária está prevista no art. 118, da Lei 8.213/91 que prevê a estabilidade provisória com prazo mínimo de 12 meses após cessar o auxílio acidentário. O entendimento consolidado da jurisprudência é que deve existir o afastamento do empregado ao trabalho em prazo superior a 15 dias e o recebimento do auxílio-acidentário como requisitos obrigatórios para ser beneficiário dessa estabilidade (Nesse sentido a OJ n. 230, da SDI - TST).

h) Aos membros das Comissões de Conciliação Prévia:

As Comissões de Conciliação Prévia (Lei 9.958/00), que têm por finalidade tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho, são compostas de representantes dos empregados e dos empregadores, em igual número, de dois (mínimo) a dez (máximo) membros. A garantia de emprego abrange somente os representantes dos empregados (eleitos em escrutínio secreto), titulares e suplentes, e tem por duração o período compreendido entre o registro da candidatura até um ano após o final do mandato.

i) Aos reabilitados ou portadores de deficiência:

Nos contratos por prazo determinado superiores a 90 dias, os empregados reabilitados ou portadores de deficiência somente podem ser demitidos se outra pessoa na mesma condição for contratada em seu lugar, ressalvados os casos de demissão por justa causa. Essa regra é aplicada para as empresas que possuem mais de 100 empregados e estão obrigados a preencher seus cargos (2% a 5%) com esses empregados. (Lei 8.213, art. 93, § 1º).

j) Estabilidades não previstas em lei:

Convenção ou contrato coletivo de trabalho pode determinar estabilidades provisórias a empregados afastados por motivo de doença, por exemplo ou em dias de prestação de serviço militar ou, ainda, em vias de aposentar, entre outras.

Inovando, para atender ao espírito dos legisladores constituintes originários, propomos a vedação de despedidas coletivas que não sejam precedidas de negociação coletiva. Outra novidade diz respeito à imposição de critérios remuneratórios idênticos para o trabalhador admitido em lugar de outro despedido de forma injusta ou arbitrária. São mecanismos que podem colaborar para reduzir a possibilidade de abusos econômicos.”

Nesse contexto, diante dos fundamentos lançados no extraordinário parecer antes elaborado pelo Deputado Roberto Santiago, submetemos aos ilustres Pares o nosso posicionamento pela **aprovação** do Projeto de Lei Complementar nº 8, de 2003, nos termos do **Substitutivo** anexo.

Sala da Comissão, em de de 2011.

Deputada MANUELA D'ÁVILA
PCdoB/RS

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 8, DE 2003

Regulamenta o inciso I do art. 7º da Constituição Federal, para proteger a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei Complementar estabelece mecanismos inibitórios da despedida arbitrária ou sem justa causa.

Art. 2º Considera-se despedida arbitrária aquela relacionada com necessidades do empregador em razão de dificuldades econômicas ou financeiras ou de reestruturação produtiva.

Parágrafo único. A demonstração das dificuldades econômicas ou financeiras ou a necessidade de reestruturação produtiva, bem como os seus limites, devem estar previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 3º Considera-se despedida sem justa causa todas as hipóteses não previstas como justa causa pela legislação trabalhista.

Art. 4º O empregado despedido de forma arbitrária ou sem justa causa tem direito a indenização compensatória de, no mínimo, quarenta por cento sobre todos os depósitos realizados na conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS durante a vigência do respectivo contrato de trabalho, com acréscimo de dois por cento por ano de efetivo trabalho, sem dedução de saques havidos, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, sem prejuízos de outros direitos assegurados ao trabalhador.

Parágrafo único. A indenização de que trata este artigo não se aplica aos contratos por prazo determinado.

Art. 5º Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, dentre outras hipóteses:

- a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, bem como de seu suplente, desde o registro de suas candidaturas até um ano após o final de seus mandatos;
- b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;
- c) do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção, de representação ou de conselheiro fiscal e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, no quantitativo estabelecido no art. 522 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, ou, se mais benéfico, conforme dispuser convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- d) do empregado reabilitado ou com deficiência, nos termos da legislação previdenciária;
- e) de empregado membro de Comissão de Conciliação Prévia, titular ou suplente, no período compreendido entre o registro da candidatura até um ano após o final do mandato;
- f) do empregado acidentado nos termos da legislação previdenciária;
- g) do empregado, titular ou suplente, integrante da representação dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, até um ano após o término do mandato;
- h) do empregado, titular ou suplente, da representação dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social, até um ano após o término do mandato;
- i) de empregado eleito diretor de cooperativa, nos termos de legislação especial;

- j) de empregado contemplado com estabilidade provisória decorrente de convenção ou acordo coletivo de trabalho, no período estabelecido em negociação coletiva.

Parágrafo único. As estabilidades provisórias de que trata este artigo podem ser afastadas mediante comprovação de justa causa, prevista em legislação trabalhista, mediante processo judicial.

Art. 6º O ônus da prova em eventual controvérsia administrativa ou judicial sobre a despedida incumbe ao empregador.

Art. 7º Ficam vedadas despedidas coletivas, salvo se estabelecidas em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 8º O trabalhador admitido em lugar de outro despedido de forma arbitrária ou injusta tem direito à mesma remuneração.

Art. 9º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em 13 de julho de 2011.

Deputada MANUELA D'ÁVILA
PCdoB/RS

FIM DO DOCUMENTO
