Câmara dos Deputados

COMISSÃO DO TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 8, DE 2003

"Regulamenta o inciso I do art. 7º da CF, que protege a relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa".

Autor: Maurício Rands (PT/PE)

Relator: Roberto Santiago (PV/SP)

Voto em Separado do Deputado Luiz Carlos Busato

I - RELATÓRIO

A proposta visa regulamentar dispositivo da Constituição Federal, artigo 7º, inciso I, prevendo que o empregador somente poderá despedir o empregado em duas hipóteses: (a) havendo "justo motivo objetivo autorizativo da despedida" - aquele relacionado com dificuldades 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 com indenização.

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

O projeto foi distribuído às Comissões de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC), de Trabalho, Administração e Serviço Público (CTASP) e de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC).

Na CDEIC, a proposta foi rejeitada, nos termos do parecer do relator, deputado Guilherme Campos (DEM/SP).

Nesta Comissão, aguarda apreciação do parecer do relator, deputado Roberto Santiago (PV/SP), pela aprovação com substitutivo.

O substitutivo conceitua despedida arbitrária e sem justa causa, consolida hipóteses de estabilidade no emprego, estendendo-a ao conselheiro fiscal de sindicato, e eleva a multa indenizatória por despedida arbitrária ou sem justa causa em 2% por ano de serviço.

É o relatório.

II – VOTO

O projeto, no intuito de regulamentar o artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal - que estabelece a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar - restringe as hipóteses de despedida do empregado aos casos de reestruturação ou de dificuldade econômica ou financeira da empresa, ou ainda quando comprovada indisciplina ou ineficiência de desempenho do empregado.

É legítima a preocupação com a manutenção dos empregos. A solução, no entanto, não está em estagnar as relações de trabalho, com garantia de emprego aos já contratados. O caminho é tornar atrativa a contratação da mão-de-obra, e não impor mais obstáculos aos empregadores na organização de seu empreendimento, cujo risco é de sua inteira responsabilidade.

O substitutivo apresentado pelo relator, nesta Comissão de Trabalho, torna o texto ainda mais rigoroso, além de apresentar impropriedades que se chocam com a legislação vigente.

Cumpre destacar, de início, a definição dada à despedida arbitrária. O ordenamento trabalhista em vigor não traz um conceito geral para esse instituto, mas o artigo 165 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao tratar da estabilidade dos titulares de representação de empregados nas CIPA(s) – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – conceitua despedida arbitrária como aquela “que **não** se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.” (sem grifos no original).

Já o substitutivo sugerido define despedida arbitrária “aquela relacionada com necessidades do empregador em razão de dificuldades econômicas ou financeiras ou de reestruturação produtiva”.

Como se vê, o conceito proposto para a despedida arbitrária é praticamente o oposto da definição atual, constante no artigo 165, da CLT. Ou seja, a redação proposta corresponde ao que hoje é considerado despedida **não** arbitrária.

Destaca-se que, nos termos do substitutivo, a despedida arbitrária (relacionada com reestruturação ou dificuldades econômicas ou financeiras da empresa) e a sem justa causa garantirão ao empregado a indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS, mais acréscimo de 2% por cada ano de efetivo trabalho.

Observa-se que tal medida é verdadeiro desestímulo à manutenção do empregado na empresa, sobretudo quando considerado que eventuais dificuldades econômicas da empresa também ensejarão a multa indenizatória progressiva. Faz-se necessário reconhecer que a rotatividade da mão-de-obra não é intenção do empregador. O bom empregado, produtivo e ajustado aos propósitos do empreendimento, sempre terá seu espaço garantido na empresa. Cresce, no meio empresarial, a adoção de uma política de retenção de bons empregados, pois a substituição do trabalhador é custosa e desvantajosa para a empresa, que terá que treinar e capacitar nova pessoa para o exercício da atividade.

A indenização crescente de acordo com o tempo de serviço é, assim, medida de proteção exacerbada que prejudicará os próprios trabalhadores.

Outra inconsonância do substitutivo é assegurar estabilidade no emprego a membro de conselho fiscal de sindicato, inclusive aos suplentes. O Tribunal Superior do Trabalho já pacificou o entendimento de que membro de conselho fiscal não tem direito à estabilidade provisória, porque não atua na defesa de direitos da categoria, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (Súmula 365, de 23.05.2008).

O substitutivo também estende a necessidade de processo judicial para apurar falta grave (autorizadora da dispensa por justa causa) a todas as hipóteses de estabilidade; sendo que a legislação vigente exige o inquérito judicial apenas na dispensa do dirigente sindical e para os casos remanescentes de estabilidade decenal (adquirida antes da Constituição Federal de 1988).

Os tribunais trabalhistas têm se manifestado pela desnecessidade de inquérito judicial para apurar falta grave de outros empregados amparados por estabilidade provisória no emprego, inclusive com relação a membro de CIPA e à gestante. Cita-se, por oportuno, julgados nesse sentido:

> ESTABILIDADE – CIPA – JUSTA CAUSA – INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE – DESNECESSIDADE – Adequada exegese do parágrafo único do art. 165 da CLT e da alínea b do inciso II do ADCT é contrária à obrigatoriedade da instauração de inquérito para apuração de falta grave cometida por empregado eleito para integrar CIPA. Dentre as hipóteses de estabilidade provisória que exige tal formalidade, prevista para a demissão dos empregados detentores da estabilidade decenal, não se encontra incluída a estabilidade do cipeiro eleito. (TRT 15ª R. – Proc. 33734/00 – (11675/02) – 5ª T – Rel. Juiz José Antônio Pancotti – DOESP 18.03.2002 – p. 83).
>
> ESTABILIDADE PROVISÓRIA – GESTANTE – DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA – DESNECESSIDADE DO INQUÉRITO JUDICIAL – A despedida por justa causa de empregada gestante não está sujeita à exigência de inquérito judicial para

> apuração da falta grave, vez que este apenas incide na hipótese de estabilidade permanente ou, no caso de estabilidade provisória, quando a lei expressamente o exigir (art. 8º, VIII, da Constituição Federal/88 e art. 543, parágrafo 3º, da CLT). (TRT 10ª R. – RO 02121/2002 – 2ª T. – Rel. Juiz José Ribamar O. Lima Junior – DJU 29.11.2002).

A exigência trata-se, pois, de formalismo desnecessário, já afastado pela jurisprudência pátria.

Diante das razões expendidas, somos pela REJEIÇÃO do PLP 8 de 2003 e do substitutivo apresentado na CTASP.

Sala da Comissão, 18 de agosto de 2009.

Deputado Luiz Carlos Busato