CÂMARA DOS DEPUTADOS

(DO SR. RUY BRITO) SP-MDB

ASSUNTO: PROTOCOLO N.º

Dispõe sobre a proibição de dispensa de empregado que esteja litigando com seu empregador na Justiça do Trabalho.

DESPACHO: JUSTIÇA = TRABALHO E LEG. SOCIAL

À COM. DE CONST. E JUSTIÇA em 25 de JUNHO de 19 78

PROJETO N.º 5.205 DE 1978

DISTRIBUIÇÃO

Ao Sr. Deputado Claudino Sales, em 29/06/1978

O Presidente da Comissão de Justiça Ganhado Magalhães

Ao Sr. , em 19

O Presidente da Comissão de

Ao Sr. , em 19

O Presidente da Comissão de

Ao Sr. , em 19

O Presidente da Comissão de

Ao Sr. , em 19

O Presidente da Comissão de

Ao Sr. , em 19

O Presidente da Comissão de

Ao Sr. , em 19

O Presidente da Comissão de

Ao Sr. , em 19

O Presidente da Comissão de

GER 2.04

SINOPSE

Projeto N.º ..... de ..... de ..... de 19 .....

Ementa : .....

.....

.....

Autor: .....

Discussão única .....

Discussão inicial .....

Discussão final .....

Redação final .....

Remessa ao Senado .....

Emendas do Senado aprovadas em ..... de ..... de 19 .....

Sancionado em ..... de ..... de 19 .....

Promulgado em ..... de ..... de 19 .....

Vetado em ..... de ..... de 19 .....

Publicado no "Diário Oficial" de ..... de ..... de 19 .....

Lote: 53 Caixa: 205
PL Nº 5205/1978
1

CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI Nº 5.205, DE 1978

(DO SR. RUY BRITO)

Dispõe sobre a proibição de dispensa de empregado que esteja litigando com seu empregador na Justiça do Trabalho.

(ÀS COMISSÕES DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE TRABALHO E LEGISLAÇÃO SOCIAL)

Às Comissões de Constituição e Justiça e de Trabalho e Legislação Social.

Em 13/6.78

CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI Nº 5205 DE 1 978.

Dispõe sobre a proibição de dispensa de empregado que esteja litigando com seu empregador na Justiça do Trabalho.

O CONGRESSO NACIONAL DECRETA:

ARTIGO 1º. É vedada a dispensa de empregado que esteja em litígio com seu empregador na Justiça do Trabalho, enquanto durar a lide e até 6 (seis) meses após a execução da sentença respectiva.

PARÁGRAFO ÚNICO. O disposto neste artigo não se aplica ao empregado que cometer falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

ARTIGO 2º. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Revogam as disposições em contrário.

J U S T I F I C A Ç Ã O

O Direito do Trabalho é essencialmente protecionista . Concebido para distribuir justiça, visando o equilíbrio entre o capital e o trabalho, teria mesmo que buscar a proteção do hipossuficiente, o trabalhador, quase sempre gravitando numa órbita de poderio do capital e do arbítrio patronal. Eis porque o Direito do Trabalho é o mais dinâmico de todos os ramos do Direito.

Nessa dinâmica diária há sempre lacunas na legislação ou novas situações que precisam ser acobertadas pelo Poder Estatal, encarregado de distribuir, com equidade, justiça para todos os cidadãos.

A presente proposição é um desses casos. O empregado que reclama seus direitos na Justiça do Trabalho, está fadado ao descrédito, à incompreensão e mesma a despedida injusta por parte de seu empregador. Criou-se uma concepção falsa de que o bom empregado é aquele que não reclama, que aguenta em silêncio a negação de direitos líquidos e certos. Por isso, sempre que alguns mais destemidos' ou cujas injustiças não mais são suportáveis, reclamam seus direitos, a primeira providência do empresário é despedir, sem justo motivo, os reclamantes.

COORD. DAS COMISSÕES PERMANENTES - DCP
03

Evidente que se trata de um mau costume, de uma distorção do que é correto, pois ninguém deveria ser castigado porque reclama direitos negados, especialmente se se trata de direitos trabalhistas, cuja proteção requer do Estado cuidados especiais, na medida em que os reflexos negativos de ilegalidades cometidas repercutem até mesmo no conjunto familiar do trabalhador.

É por isso mesmo que o empregado, ao reclamar contra seu empregador junto à Justiça do Trabalho, deve ter garantias especiais de que a reclamação não resultará em despedida injusta, como castigo pela coragem de buscar direitos negados. Essas garantias devem ser efetivas, e, nenhuma seria mais eficaz e efetiva do que a proibição de dispensa, sem justa causa, de empregados que reclamem seus direitos decorrentes de relações de emprego.

A estabilidade em si mesma dispensaria quaisquer comentários, à vista de seu conteúdo social e de absoluta indispensabilidade para a segurança do trabalhador e de sua família. Entretanto, não estamos propondo apenas o direito ao emprego enquanto durar a reclamação trabalhista. Isto, a nosso ver, é muito pouco. Nossa proposição visa garantir o emprego um pouco além do limite da execução da sentença, ou seja, o empregado somente poderá ser despedido após seis meses, contados da execução da sentença decorrente da lide trabalhista.

E nem se diga que não tem cabimento a proposição, quando busca garantir o vínculo empregatício além do limite de execução da sentença, pois já há precedente, mutatis mutandis, em hipóteses iguais a esta. É o caso, por exemplo, da estabilidade provisória do dirigente sindical, cujos efeitos vão além dos limites do mandato sindical propriamente dito, consoante o § 3º, do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação que lhe deu a Lei nº 5. 911, de 27 de agosto de 1 973, in verbis :

> *" § 3º. É vedada a dispensa do empregado sindicalizado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação".*

A hipótese do texto transcrito acima, repetimos, é, mutatis mutandis, a mesma da presente proposição. Numa e noutra o que vemos é a necessidade de garantia de emprego enquanto durar determinada situação. No caso do dirigente sindical, enquanto durar o mandato e até um ano após; no caso do trabalhador reclamante na Justiça do

COMISSÕES PERMANENTES 05

Trabalho, enquanto durar a lide e executada esta, até seis meses depois.

Sua adoção poderá representar, inclusive, uma forma indireta de coibir abusos e burla à Lei, na medida em que sabendo o empregador que haverá sanção e garantias especiais aos reclamentes, possivelmente, passará a ser mais parcimonioso na negação de direitos líquidos e certos dos trabalhadores.

Sala das Sessões, 12 de junho de 1978

DEPUTADO RUY BRITO.

/ECS

CÂMARA DOS DEPUTADOS

Legislação citada, anexada pela Coordenação das Comissões Permanentes

Consolidação das Leis do Trabalho

Aprovada pelo Decreto-lei nº 5452, de 1 de maio de 1943

Título IV – Do Contrato Individual do Trabalho

Capítulo V – Da Rescisão

Art. 478 — A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de um mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a seis meses.

§ 1º — O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º — Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base trinta (30) dias.

§ 3º — Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de duzentas e quarenta (240) horas por mês.

§ 4º — Para os empregados que trabalhem a comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 5º — Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço, feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante trinta dias.

Art. 479 — Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único — Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480 — Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º — A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

§ 2º — Em se tratando de contrato de artistas de teatros e congêneres, o empregado que rescindir sem justa causa não poderá trabalhar em outra empresa de teatro ou congênere, salvo quando receber atestado liberatório, durante o prazo de um ano, sob pena de ficar o novo empresário obrigado a pagar ao anterior uma indenização correspondente a dois anos do salário estipulado no contrato rescindido.

Art. 481 — Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 482 — Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único — Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Art. 483 — O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º — O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º — No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º — Nas hipóteses das letras *d* e *g*, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanencendo ou não no serviço até final decisão do processo.

OER 6.07

CLUBE DE DIRETORES LOJISTAS DE BELO HORIZONTE

CDL/BH-468/78

Belo Horizonte, 10 de Julho de 1.978

Anexe-se ao processo a que se refere o projeto de lei nº 5 205/78. Ao Senhor Secretário-Geral da Mesa. Em 9/8/78

MARCO MACIEL
Presidente

EXMO.SR.
DEPUTADO MARCO MACIEL
DD.Presidente da Câmara de Deputados
BRASÍLIA - DF

Senhor Presidente,

O CLUBE DE DIRETORES LOJISTAS DE BELO HORIZONTE, entidade que congrega a liderança do comércio lojista da capital mineira, vem respeitosamente à presença de V.Exa., para em nome da classe, apresentar o seu total repúdio ao projeto de Lei de número 5.205/78, de autoria do Sr. Rui Brito, que dispõe sobre a proibição de dispensa de empregado que esteja litigando com seu empregador na Justiça do Trabalho, pelos seguintes motivos:

1 - O referido projeto é, antes de tudo, injuridico, portanto vai de encontro com o disposto nos artigos 478 a 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, que permitem ao empregador a dispensa de seu empregado "sem justa causa".

2 - Tal projeto parte do pressunposto de que só o empregado é o detentor da razão, julgamento este precoce, que em hipótese alguma, poderá ser previsto e imposto em uma Lei.
Para exemplificar o que dissemos, gostaríamos de saber como ficaria a situação do patrão que fosse obrigado a manter no emprego um funcionário, durante todo o período da demanda, proposta pelo empregado, que em seu final fosse julgada improcedente ?

AV. JOÃO PINHEIRO, 495 - CAIXA POSTAL, 805 - FONE: 226-4855 - END. TELEG. «LOJISCLUBE» - INSC. EST. ISENTO - C.G.C. 17.179.359/0001-70 - BELO HORIZONTE - M. G.
Reconhecido de Utilidade Pública pela Lei Municipal 1.208 de 25-11-65

CDL/BH-468/78

3 - Outro fator que ponderamos é o de que, o empregado em litígio, mantido em serviço, além da sua pouca produção, pode criar um clima de indisposição entre os outros funcionários e o patrão, além de poder provocar uma possível "sabotagem" no trabalho realizado, causando assim real prejuizo à empresa, tanto financeiro, quanto moral perante uma possível clientela.

4 - "Mutatis, Mutandes", não procede o exemplo dado pelo Sr. Rui Brito, quando um sua justificativa do projeto, pretende equiparar a situação do empregado em litígio, com a do empregado sindicalizado que registra sua candidatura a cargo de direção ou representação Sindical, o que, convenhamos é bastante diferente, pois em se tratando de candidatura a cargos de direção Sindical, jamais se pressupõe uma situação litigiosa entre as partes.

Por estas e muitas outras razões, que poderiam aqui serem enunciadas, das quais V.Exa. é sabedor, esperamos sua rejeição ao referido projeto.

Confiantes e colocando-nos à disposição, enviamos as nossas,

Saudações Lojistas.

CLUBE DE DIRETORES LOJISTAS DE BELO HORIZONTE

Ronaldo Ferretti
PRESIDENTE

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

elo Horizonte, 07 de agosto de 1978.

Anexe-se ao processo a que se refere o projeto nº 5205/78. Ao Senhor Secretário-Geral da Mesa
Em /8/78

Marco Maciel
Presidente

Senhor Deputado:

Pedimos venia a Vossa Excelência para opinarmos sobre o Projeto de Lei nº 5.205, de 1978, do nobre Deputado Ruy Brito, ora enviado às Comissões de Constituição, Justiça e Legislação Social.

Pretende o citado Projeto, que seja vedada a dispensa de empregado que esteja em litígio com seu empregador na Justiça do Trabalho, enquanto durar a lide e até 6 (seis) meses após a execução da sentença respectiva, não se aplicando a proibição quando o empregado cometer falta grave nos termos do que dispõe o art. 482 da C.L.T.

A estabilidade provisória pretendida parece-nos inteiramente ilegal, não só por desvirtuar a essência do contrato de trabalho, como por ser anti-social por injusta e, principalmente por criar uma situação de fato constrangedora, e até mesmo prejudicial ao próprio empregado.

Com efeito, já com muita perfeição, o nosso diploma consolidado prevê as cominações, para as dispensas injustas e, com sabedoria, os motivos que traduzem em estabilidade provisória, evitando-se, dessa maneira, as possíveis injustiças que possam ocorrer.

Se por um lado, o litígio limitaria a dispensa, de igual maneira a demissão se pedida pelo obreiro poderia ser condicionada à desistência do litígio. A justificativa alentada, se melhor analisada, não resistiria em seus mínimos fundamentos posto que as situações de fato proviam a sua prejudicabilidade, até mesmo, em maiores proporções ao obreiro.

Apenas para argumentar: como poderia o obreiro, de sua livre e espontânea vontade, pedir o seu desli-

CÂMARA DOS DEPUTADOS
15 AGO 78
GABINETE DO PRESIDENTE

RUA CURITIBA, 561 - CAIXA POSTAL 230 - FONE 222-3266 - ENDEREÇO TELEGRÁFICO "FECOMÉRCIO" - BELO HORIZONTE

gamento para aposentar, mudar para outro melhor emprego, se existe um litígio impeditivo, de se coadunar com seu ato ?

Saliente-se, ademais, a morosidade do judiciário em deslindar questões, o que faria a perpetuação de um vínculo, nem sempre desejado pelas partes. E ainda, por que a estabilidade provisória, até seis meses decorridos da execução de sentença ?

Nem mesmo a gestante, cuja CLT abre capítulo especial, goza de tal prerrogativa. Por que então,criar uma situação anômala, para um feito que nem é corriqueiro e sem maiores consequências sociais ?

A vingar o propósito do Projeto, veremos o nascimento da indústria de reclamatórias preventivas e obstaculativas do direito de o empregador selecionar sua mão-de-obra.

Na certeza, de que o citado projeto será obstaculado pelo eminente Deputado, servimo-nos do ensejo para reiterar a expressão de nosso maior apreço.

Atenciosamente.

ANTÔNIO MARTINS DE ARAÚJO
Presidente

Cumpra-se. À Coordenação das Comissões Permanentes. Em 17.8.78
Paulo Affonso M. de Oliveira
Sec-Geral da Mesa.

Exmo. Sr.
Deputado MARCO MACIEL
CAMARA DOS DEPUTADOS
BRASÍLIA - DF.

OBSERVAÇÕES

DOCUMENTOS ANEXADOS :