

COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 7.971, DE 2010.

“Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho para vedar a dispensa do empregado indicado como testemunha em juízo.”

Autor: Dep. Mário de Oliveira (PSC /MG)

Relator: Dep. Vicentinho (PT/SP)

VOTO EM SEPARADO DO DEPUTADO RONALDO NOGUEIRA

I – RELATÓRIO

O projeto de lei original veda a dispensa do empregado indicado como testemunha, a partir da indicação em juízo até um ano após a data da audiência, salvo se cometer falta grave.

O substitutivo apresentado pelo relator altera substancialmente o projeto inicial, estabelecendo a vedação da dispensa imotivada de empregado ouvido como testemunha indicada pelo reclamado, a partir do depoimento em juízo até 1 ano após essa data. Além de estabelecer uma multa ao empregador que crie obstáculos para que o empregado preste depoimento perante a Justiça do Trabalho.

Em 13/06/2011, na Comissão de Trabalho, Administração Pública e Serviço Público, o relator designado – Dep. Vicentinho (PT/SP) apresentou Parecer pela aprovação, com substitutivo. Não foram apresentadas emendas ao substitutivo.

É o relatório.

II - VOTO

Propostas que cerceiam a liberdade do empreendedor em gerenciar seu quadro de pessoal, ao invés de proteger as relações de trabalho, acabam por inviabilizar empreendimentos, comprometendo a manutenção e criação de empregos no setor formal da economia. O caminho é tornar atrativa a contratação da mão-de-obra.

A garantia de emprego e estabilidade para as testemunhas, na forma proposta, pode levar à banalização do instituto que visa proteger o empregado em situações específicas de necessidade. Não se pode embasar preceito legal em mera suposição, no caso, a suposição de que há risco de demissão para aqueles empregados que são ouvidos em juízo.

É importante notar que prestar depoimento como testemunha não é faculdade, mas, obrigação legal. Ainda que na prática as testemunhas costumem apresentar-se espontaneamente, o juiz, sendo provocado pelas partes, pode intimar qualquer pessoa a prestar depoimento e essa o faz sob juramento.

Assim, se for verificada a ocorrência de dispensa em virtude do cumprimento dessa obrigação legal, já existem mecanismos suficientes na ordem jurídica para reparação do dano à pessoa, inclusive sob o fundamento da dispensa em virtude de motivo discriminatório.

Além disso, o projeto pode impactar negativamente nos índices de conciliações celebradas nas Varas do Trabalho, induzindo a manutenção do processo, pelo menos até a oitiva da testemunha, garantindo, assim, a estabilidade conferida pela proposição.

Ao proibir demissões, o projeto choca-se com o inciso I, do art. 7º, da Constituição Federal, que 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*”.

O legislador constitucional preocupou-se em proteger a relação de emprego contra a despedida arbitrária, mediante compensação financeira ao empregado, a ser estabelecida em lei complementar.

Enquanto não editada a lei complementar referida, o valor da indenização resta fixada, provisoriamente, no inciso I, do art. 10, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, que prevê a indenização de 40% nos casos de rescisão do contrato de trabalho.

Trata-se da multa indenizatória prevista na Lei do FGTS - Lei 8.036 de 1990. A Lei foi instituída justamente para substituir a estabilidade decenal conferida, anteriormente, ao empregado. A estabilidade plena e permanente do empregado foi afastada do Direito do Trabalho. A proteção à relação de emprego, hoje, dá-se por meio de indenização compensatória.

A multa indenizatória é, assim, instrumento de política social compensatória nos casos de despedida imotivada ou sem justa causa, não havendo razão para inibir ainda mais as hipóteses em que o empregador pode dispor de seu direito de gestão, no caso, demitir ou não um empregado.

Há que se ressaltar que a proposta é materialmente inconstitucional, sendo certo que a Constituição de 1988 somente previu hipóteses de estabilidade do celetista nas situações indicadas em seus artigos 8º, VIII e 10, II, 'a' e 'b' do seu ADCT.

Relembremos os citados dispositivos:

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

(...)

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.

*Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
(...);*

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto."

Pelo exposto, **opino pela rejeição do Projeto de Lei nº 7.971/2010.**

Sala de Comissão, em 30 de agosto de 2011.

Deputado RONALDO NOGUEIRA