



CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 120, de 2011

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a garantia no emprego durante e após as férias.

AUTOR: Deputado **ASSIS MELO**
RELATORIA: Deputado **DANIEL ALMEIDA**

VOTO EM SEPARADO DO DEPUTADO ARMANDO VERGÍLIO

Chega a esta Comissão o presente projeto de lei proposto pelo ilustre Deputado Assis Melo, cuja intenção é proporcionar ao trabalhador brasileiro maior tranqüilidade e segurança para poder gozar as férias tão necessárias à sua saúde.

No entanto, tal medida não considerou razões fundamentais relacionadas ao assunto que passamos a expor.

O Projeto de Lei desconsiderou que o empregador tem o poder de rescindir o contrato de trabalho, sendo este um direito que não admite contestações, nos termos do artigo 7º, inciso I da Constituição Federal.

O trabalhador já possui a proteção da indenização compensatória para o caso de ocorrer despedida arbitrária ou sem justa causa, não havendo previsão de estabilidade no emprego contra o ato de rescindir o contrato de trabalho. E assim nenhuma lei ordinária ou complementar poderá fazê-lo.

Em uma relação de emprego, o empregador deve ter o livre arbítrio para encerrar a relação de trabalho, assim como o mesmo direito deve ser dado ao empregado, não havendo fundamento suficiente para justificar esse engessamento.

Importante destacar que as garantias de emprego existentes, tem como fundamento uma causa robusta, que visam garantir uma atividade, como por exemplo a



CÂMARA DOS DEPUTADOS

estabilidade para dirigente sindical, cipeiro ou a ainda a manutenção do emprego no retorno de um afastamento relacionado a acidente do trabalho, doença ou gravidez.

Assim, férias não se configuram como causa justa ou robusta, e nem mesmo a justificativa pode ser acolhida porque o contrato de trabalho por prazo indeterminado é de livre rescisão por qualquer das partes.

Nesse sentido, o Projeto além de não contribuir para a finalidade em questão, colide com a livre iniciativa constitucional das empresas privadas, impedindo seus administradores de encerrar um contrato de trabalho de acordo com sua conveniência e em busca dos objetivos sociais próprios de seus negócios.

Ademais, a legislação já estipula penalidades para o empregador em caso de despedida arbitrária ou sem justa causa:

CLT

Art. 477 É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

Lei 8.036/90

Art. 18

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

Portanto, a dispensa sem justa causa conduz ao pagamento de todas as verbas rescisórias decorrentes da despedida injusta.

O Estado Democrático de Direito deve corresponder a um conjunto de normas válidas, eficazes e eficientes que traduzam o bem comum e tenham o poder de interferir positivamente nas relações sociais, e, não o contrário, conforme pretendido pela proposta.

Assim, não podemos concordar com o Projeto de Lei proposto, eis que está na contramão da flexibilização trabalhista, provocando o engessamento das



CÂMARA DOS DEPUTADOS

relações de trabalho o que desestimula o empregador a gerar os empregos que o país tanto necessita.

Os motivos para a proteção pretendida pelo Projeto de Lei são insuficientes para justificar a criação de mais esse ônus para as empresas que ficam limitadas na gestão de suas atividades, gerando mais uma estabilidade e engessamento das relações de trabalho, desestimulando o empregador a gerar os empregos que o país tanto necessita.

Não se podem criar estabilidades sob o pretexto de receio com a demissão, considerando ainda que já existem proteções trabalhistas a permitir que o trabalhador se mantenha até conseguir uma nova colocação.

Deve-se observar ainda que a medida proposta poderá caminhar em sentido contrário ao objetivo do Projeto, eis que as empresas poderão demitir os empregados antes da concessão das férias.

O Constituinte fez uma clara opção pelo sistema da indenização buscando proteger a relação de emprego contra a despedida arbitrária através de compensação financeira ao empregado.

Além disso, a aprovação da proposta traz efeitos prejudiciais para toda a sociedade, pois uma maior rigidez das regras para contratação e demissão de empregados, compromete investimentos no setor produtivo, bem como o empreendedorismo e a abertura de novas empresas, em especial de pequeno e médio porte, além de gerar um incentivo à informalidade no mercado de trabalho e agravamento da situação de desemprego.

Regras demasiadamente rígidas para a dispensa induzem as empresas a abrirem vagas com muita cautela. Se não se abre vagas em quantidade suficiente para atender os que procuram emprego, surge o desemprego, concordamos, portanto com as argumentações dispostas pelos Nobres deputados nos votos em separado.

Tal questão deve ser tratada em convenção coletiva, levando-se em conta a particularidade de cada seguimento, na forma que já existe, devendo as partes estabelecer a pretendida garantia, quando da época de aquisição das férias, mediante convenções e acordos coletivos de trabalho.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Não pode ser ignorado ainda o Princípio da Isonomia, eis que o fato do trabalhador ter regressado de suas férias, não pode ser condição de lhe beneficiar com tratamento diverso dos demais.

Pelo exposto, somos pela rejeição do Projeto de Lei nº 120, de 2011.

Sala da Comissão, em de abril de 2013.

Deputado ARMANDO VERGÍLIO
PSD/GO