

COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E DE SERVIÇO PÚBLICO (CTASP) DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR (PLP) Nº 008/2003 DO DEPUTADO MAURÍCIO RANDS - PT/PE, QUE “REGULAMENTA O INCISO I DO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, QUE PROTEGE A RELAÇÃO DE EMPREGO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA”.

### **PLP nº 008 DE 2003**

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

Autor: Deputado MAURÍCIO RANDS - PT/PE.

Relator: Deputado ROBERTO SANTIAGO – PV/SP.

### **VOTO EM SEPARADO**

O Projeto de Lei Complementar Nº 008/03 (PLP nº 008/03), de autoria do Deputado Maurício Rands (PT/PE), regulamenta o inciso I do art. 7º da Constituição da República (CR), que protege a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Através do referido PLP Nº 008/03, o Nobre Deputado define o justo motivo objetivo autorizativo e o justo motivo subjetivo autorizativo para despedida do empregado, sendo o primeiro por dificuldade econômica do empregador e o segundo por indisciplina ou insuficiência no desempenho do empregado.

Apesar da louvável iniciativa do Ilustre Deputado Maurício Rands, o Projeto em referência não poderá prosperar.

Isto porque o contrato de trabalho é um contrato sob condição potestativa de qualquer das partes, decorrendo disso que, nos contratos por prazo indeterminado, a qualquer tempo (salvo situações excepcionais), ambas as partes (empregado e empregador) podem dar por rescindida a relação de emprego, uma vez cumpridas as exigências legais.

Por situações excepcionais deve-se entender, como exemplo, a estabilidade decenal, que era aquela adquirida após dez anos de serviços na mesma empresa, sem opção pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Esta estabilidade foi extinta pela CR de 1988, que só adotou o sistema do FGTS. Prevalece, apenas, em raríssimos casos de direito adquirido, nos termos da art. 5º, XXXVI, da CR.

As estabilidades especiais são outro exemplo: dirigentes sindicais, cipeiros (titulares e suplentes), empregada gestante, ou, ainda, durante o período de suspensão do contrato de trabalho.

Somente na ocorrência desses casos cabe a reintegração no emprego, ou seja, quando a lei não permite a dispensa, tornando, assim, nulo esse despedimento.

Em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, o contrato de trabalho pode ser extinto das seguintes formas:

- I - consentimento recíproco das partes contratantes;
- II - morte do empregado;
- III - motivo de força maior;
- IV - rescisão pronunciada perante a Justiça do Trabalho;
- V - rescisão unilateral, deliberada pelo empregado ou empregador;
- VI - transcurso do termo, nos contratos por prazo determinado."

Analisando-se o referido PLP nº 008/03, observa-se que o primeiro motivo apontado (dificuldade econômica do empregador) é interpretado, também, através do art. 501 da CLT como força maior. O segundo motivo (indisciplina ou insuficiência no desempenho do empregado) também encontra-se regulamentado, respectivamente,

nas letras "b" e "e" do artigo 482 da CLT, ou seja, razões que dão ensejo à justa causa, por parte do empregado, para o rompimento do pacto laboral.

A norma consolidada é, inclusive, taxativa em todas as hipóteses previstas para a extinção do contrato de trabalho, existindo, ainda, além das hipóteses caracterizadoras da justa causa para rescisão contratual do empregado, mencionadas no referido art. 482 da CLT, aquelas constantes do art. 483 da CLT, que abordam, justamente, as situações que permitem ao empregado considerar rescindido o contrato de trabalho, pleiteando a devida indenização.

Todavia, o que não se pode é criar uma estabilidade que a própria CR extinguiu, pois, na verdade, tal instituto só é permitido em situações excepcionais, conforme visto acima.

Ora, o empregador, no seu legítimo poder de organização e controle, é quem determina o número de empregados de que precisa, fiscalizando e controlando, ainda, suas atividades. E nem poderia ser de outra forma, face aos termos do art. 2º da CLT.

Ademais, cabe informar que, em 18/10/1988, foi apresentado o PLP N° 031/1998, de autoria do ilustre Deputado Francisco Amaral (PMDB/SP), sobre o mesmo tema ora em análise, sendo que, nos termos do parecer do Relator, Deputado Jovair Arantes (PSDB/GO), integrante da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público - CTASP, de 20/06/2001, este opinou por sua rejeição sob o seguinte argumento:

Cresce o setor informal, em que os trabalhadores não têm garantidos os seus direitos mínimos, a começar pelo próprio reconhecimento do vínculo empregatício.

O engessamento da legislação brasileira, ao invés de proteger o trabalhador, aumenta o desemprego e desestimula novas contratações.

Por isso, precisamos, sim, flexibilizar as relações de trabalho, tornar atrativa a contratação da mão-de-obra, e não impor mais ônus para os empregadores.

Cada vez que se limita o poder de decisão do empregador, cada vez que se impõem multas e indenizações maiores, diminui a contratação dos empregados e aumenta a rescisão contratual.

Isto posto, somos pela rejeição do PLP 08/2003.

É o voto.

Sala da Comissão, em        de setembro de 2009.

**Deputado José Otávio Germano – PP/RS**