

# COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

## PROJETO DE LEI Nº 3.024, DE 2008 (Apensado: PL nº 5.431, de 2013)

“Dispõe sobre o direito de empregados que gozem de alguma forma de estabilidade definida em lei.”

**Autor:** Deputado IVAN VALENTE

**Relator:** Deputado DANIEL VILELA

### I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 3.024, de 2008, de autoria do Deputado Ivan Valente, dispõe que o empregado portador de estabilidade somente pode ser suspenso, afastado ou demitido após sentença transitada em julgado que reconheça a falta grave cometida.

De acordo com o texto proposto, o empregador deve ajuizar o inquérito para apuração de falta grave no prazo máximo de dez dias a contar da ocorrência do fato a ser apurado. Deve, também, informar ao empregado sobre o ajuizamento.

É assegurada, outrossim, a imediata reintegração de todos os empregados suspensos, afastados ou demitidos arbitrariamente ou em razão de justa causa a ser apurada até o trânsito em julgado da sentença no inquérito referido.

Foi apensado o PL nº 5.431, de 2013, do Deputado Vicentinho que, por sua vez, acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a fim de tornar obrigatória a instauração de inquérito para apuração de falta

grave no caso de empregada gestante e, portanto, portadora de estabilidade provisória.

As proposições também estão sujeitas à análise da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, inclusive quanto ao mérito, sendo conclusiva a apreciação pelas Comissões.

Não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

É o relatório.

## **II - VOTO DO RELATOR**

Embora as proposições tenham como escopo a proteção dos empregados, a imposição de medidas burocráticas à demissão por justa causa pode afetar de forma negativa o mercado de trabalho.

Com efeito, é abusiva a previsão de não se suspender empregado que seja suspeito de ter cometido falta grave. Muitas vezes, o empregador deve afastar tal empregado para concluir as investigações internas.

A não suspensão de empregado durante inquérito judicial ou investigação interna é contraproducente e tende a gerar conflito até entre os demais empregados.

Saliente-se que os dispositivos relativos ao inquérito judicial para apuração de falta grave, art. 853 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), permitem que o empregador apresente a reclamação no prazo de trinta dias, contados a partir da data da suspensão do empregado.

Também é excessivo submeter a demissão por justa causa da empregada gestante a inquérito para apuração de falta grave.

Lembre-se que a utilização da justa causa para demissão de empregado estável, imputando-lhe fato inverídico, pode gerar, além do direito à reintegração e ao pagamento de salários durante todo o período de afastamento, direito à indenização por dano moral.

Ademais, caso seja questionada a justa causa, a Justiça do Trabalho pode determinar a imediata reintegração, como medida cautelar, até o trânsito em julgado da sentença.

Assim, o ordenamento jurídico vigente já protege os trabalhadores, sem impor burocracia desnecessária aos empregadores, que pode acirrar o conflito e não contribui para a evolução da relação capital-trabalho.

Votamos, portanto, pela rejeição do PL nº 3.024, de 2008, e do PL nº 5.431, de 2013.

Sala da Comissão, em            de            de 2015.

**Deputado DANIEL VILELA**  
**Relator**