



Câmara dos Deputados

COMISSÃO DE TRABALHO, 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 gozam de alguma forma de estabilidade definida em lei.

Autor: Deputado IVAN VALENTE

Relator: Deputado LUCAS VERGÍLIO

I - RELATÓRIO

Vem ao exame desta Comissão o Projeto de Lei nº 3.024, de 2008, do nobre Deputado Ivan Valente, determina que o empregado portador de estabilidade somente pode ser suspenso, afastado ou demitido após sentença transitada em julgado que reconheça a falta grave cometida cabendo ao empregador o ajuizamento de inquérito para apuração de falta grave no prazo máximo de dez dias a contar da ocorrência do fato a ser apurado.

Estabelece também 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.

Apensado está o Projeto de Lei nº 5.431, de 2013, do ilustre Deputado Vicentinho, que 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.

As matérias foram despachadas a esta Comissão, bem como à Constituição e Justiça e de Cidadania (mérito e art. 54 do RICD).

Durante o prazo regimental não foram oferecidas emendas.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR



Câmara dos Deputados

O Projeto de Lei nº 3.024, de 2008 determina que o empregado portador de estabilidade somente pode ser suspenso, afastado ou demitido após sentença transitada em julgado que reconheça a falta grave cometida cabendo ao empregador o ajuizamento de inquérito para apuração de falta grave no prazo máximo de dez dias a contar da ocorrência do fato a ser apurado.

Além disso, estipula 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.

Nos antecedeu na relatoria deste Projeto o nobre Deputado Daniel Vilela a quem pedimos licença para adotar, como nosso, seu parecer por concordar integralmente com suas conclusões. Entendeu o Deputado:

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,



Câmara dos Deputados

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.

Já o Projeto de Lei nº 5.431, de 2013, visa assegurar às empregadas estáveis, em virtude de gravidez, a rescisão por justa causa somente após a confirmação judicial através de inquérito judicial, como forma de proteção à maternidade e à criança.

O inquérito para apuração de falta grave é uma ação de natureza constitutiva-negativa promovida pelo empregador, com finalidade de promover a resolução do contrato de trabalho de empregado estável, em função de prática de falta grave.

Deve ser proposto obrigatoriamente por escrito à Vara do Trabalho ou ao Juízo de Direito (art. 853 da CLT), cabendo cada parte apresentar até seis testemunhas, conforme artigo 821 consolidado.

A legislação trabalhista prevê uma série de situações que conferem estabilidade provisória de emprego, dentre elas está a estabilidade à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

No entanto **estabilidade provisória não significa garantia absoluta de emprego**, não podendo ser utilizado como um permissivo para que o empregado deixe de cumprir suas tarefas contratuais.

O cometimento de falta grave enseja sim à aplicação da pena de justa causa a empregada, mesmo que esteja em período de estabilidade provisória, em razão de que a garantia de emprego tem por objetivo que o empregador dispense o funcionário sem justo motivo, ou seja, por retaliação, no entanto, não impede que o empregador aplique a pena de justa causa, quando a funcionária comete as penalidades previstas no artigo 482 da CLT.

Desta forma para a aplicação de demissão com justo motivo para empregada com estabilidade, não é necessário a instauração de Inquérito para apuração do suposto ilícito.

A empresa pode aplicar a justa causa e, caso o ato venha a ser questionado em Juízo, poderá então, produzir as provas necessárias, sendo que em não sendo demonstrados os motivos para a demissão, a funcionária será devidamente indenizada.



Câmara dos Deputados

Este também tem sido o entendimento dos Tribunais, assim como ocorreu na decisão do TRT da 15ª Região, processo 01474-2006-109-15-00-6-RO, em que o relator do processo, Desembargador Federal do Trabalho Luiz Antonio Lazarim, assevera que:

"em se tratando de garantia provisória de emprego, desnecessário o ajuizamento de reclamação trabalhista para o empregador obter autorização judicial para rescisão contratual. (...) trata-se de direito do empregador nos casos prescritos em lei, sem necessidade de intervenção do Poder Judiciário".

A decisão menciona ainda, que:

"à semelhança da gestante e dos cipeiros, o empregador pode dispensar o empregado acidentado e posteriormente, quando acionado em Juízo, comprovar que a ruptura contratual decorreu de falta grave caracterizadora da justa causa, definida pelo artigo 482 da CLT."

Ademais, o artigo 10, inciso II, alínea " b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/88, garante a gestante a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, assim, considerando que para referida estabilidade provisória já existe específica previsão legal em nosso ordenamento jurídico com seus pormenores, a proposição deve ser rejeitada pois não observa as regras da boa técnica legislativa ao ir flagrantemente de encontro ao disposto no inciso IV, do art. 7º da LC 95/98:

Art. 7º O primeiro artigo do texto indicará o objeto da lei e o respectivo âmbito de aplicação, observados os seguintes princípios:

...

IV - o mesmo assunto não poderá ser disciplinado por mais de uma lei, exceto quando a subsequente se destine a complementar lei considerada básica, vinculando-se a esta por remissão expressa.

Além disso, a CLT já dispõem sobre a proteção contra a inexistência de falta grave, ficando o empregador obrigado a readmitir e ressarcir o trabalhador:



Câmara dos Deputados

Art. 495 Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão.

Reforça esse entendimento o art. 729 da CLT, que comina pena de multa diária e pagamento dos salários ao empregador que deixar de cumprir sentença de reintegração.

Diante do exposto, a estabilidade provisória da gestante, não assegura o emprego de forma absoluta, sendo que as obrigações inerentes ao contrato de trabalho permanecem exigíveis e devem ser respeitadas.

Desta forma, a rejeição do Projeto de Lei apensado, por todos os aspectos que se analise, deve ser perseguida eis que nenhum prejuízo traz às trabalhadoras, pois a reversão de justa causa em Juízo conduz ao pagamento de todas as verbas rescisórias decorrentes da despedida injusta e se for o caso, dá ainda ensejo a indenização por dano moral.

Ante o exposto, somos pela rejeição do Projeto de Lei nº 3.024, de 2008 e do seu apensado, Projeto de Lei nº 5.431, de 2013.

Sala da Comissão, em de de 2018.

Deputado LUCAS VERGÍLIO
Relator