



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 265-A, DE 2003

(Do Sr. Carlos Nader)

Acrescenta paragrafo único ao art 393 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; tendo parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela rejeição (relator: DEP. LUCIANO CASTRO).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE: TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; E CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE REDAÇÃO (ART. 54)

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24, II

S U M Á R I O

I – Projeto Inicial

II – Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:

- parecer do relator
- parecer da Comissão

O Congresso Nacional Decreta:

Art. 1º O Art. 393 da Consolidação das Leis do Trabalho passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo único;

Art. 393

“Parágrafo único. É assegurado o pagamento dos salários e demais vantagens, incluindo-se a indenização em dobro do salário maternidade, à empregada gestante, quando dispensada sem justa causa, a partir da data de dispensa até a data do parto.”

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Apesar da existência de uma regra jurisprudencial clara nesse sentido, essa espécie normativa não tem efeito vinculante, permitindo que as decisões judiciais atribuam os mais variados efeitos à demissão, sem justa causa, de empregadas gestantes.

A estabilidade provisória, prevista no art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, entretanto, não assegura a reintegração, apenas veda a dispensa, omitindo-se a respeito dos eventuais resultados do desrespeito à norma.

Neste contexto, as alternativas judiciais passam por soluções conciliatórias que podem incluir a reintegração forçada da empregada, que muitas vezes, causa impacto psicológico que podem trazer prejuízos para a empregada.

Na verdade, nem o empregador recebe com satisfação o retorno da empregada antes demitida sem justa causa, nem a empregada sente-se à vontade diante da compulsoriedade com que as decisões judiciais exigem o cumprimento de uma relação de emprego, que já gerou conflitos e a intervenção da autoridade

competente. Sendo assim, nada melhor que definirmos o pagamento dos proventos como a solução mais apropriada.

Diante dos exposto, solicito o apoio dos Nobres Pares para aprovação da presente proposição.

Sala das sessões, 11 de março de 2003.

Dep. Carlos Nader
PFL-RJ

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

.....

ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS
--

.....

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

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, caput e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

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.

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

§ 2º Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

§ 3º Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período.

.....

.....

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.

APROVA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO
TRABALHO.

.....

TÍTULO III
DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO III
DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

.....

Seção V
Da Proteção à Maternidade

.....

Art. 393. Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como aos direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

** Art. 393 com redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967.*

Art. 394. Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

.....

TÍTULO IV
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO VI
DO AVISO PRÉVIO

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - 8 (oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

** Inciso com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951.*

II - 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

** Inciso com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951.*

§ 1º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º É devido o aviso prévio na despedida indireta.

** § 4º acrescentado pela Lei nº 7.108, de 05/07/1983.*

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

** § 5º acrescido pela Lei nº 10.218, de 11/04/2001.*

§ 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

** § 6º acrescido pela Lei nº 10.218, de 11/04/2001.*

Art. 488. O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art.487 desta Consolidação.

** Parágrafo único acrescentado pela Lei nº 7.093, de 25/04/1983.*

.....

.....

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

I - RELATÓRIO

Por meio da presente iniciativa, o Ilustre Autor propõe o acréscimo de parágrafo único ao Art. 393 consolidado, a fim de assegurar “o pagamento dos salários e demais vantagens, incluindo-se a indenização em dobro do salário maternidade, à empregada gestante, quando dispensada sem justa causa, a partir da data de dispensa até a data do parto.”

Em sua justificação, o proponente argumenta que “A estabilidade provisória (...) não assegura a reintegração, apenas veda a dispensa, omitindo-se a respeito dos eventuais resultados do desrespeito à norma.(...) Sendo assim, nada melhor que definirmos o pagamento dos proventos como a solução mais apropriada.”

Decorrido o prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao Projeto.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

A norma que se pretende inserir no texto consolidado não é compatível com o instituto da estabilidade provisória, garantida pela Lei Maior. Estabelecer pagamento de verbas indenizatórias ao estável que for demitido injustamente é o mesmo que anular o direito à sua estabilidade. A garantia ao emprego, ainda que temporária, só pode ser quebrada, portanto, em caso de prática de falta grave, de justa causa.

É verdade que muitas vezes o empregador é condenado ao pagamento dos salários e à indenização própria da dispensa sem justa causa. Mas isto ocorre porque a falta grave é afastada por decisão judicial, o que acaba ocorrendo quando já expirado o prazo da estabilidade e, assim, o empregador não tem mais o impedimento para a dispensa. Nesse caso, a própria constituição estabelece a indenização de 40% sobre os depósitos do F.G.T.S., até que Lei Complementar (e não ordinária, como é o caso presente) regulamente a questão. E se a decisão judicial ocorrer ainda no prazo coberto pela estabilidade, o empregador é obrigado a readmiti-la.

Finalmente, não haveria por que tratarmos do assunto levando em consideração apenas as gestantes quando a estabilidade provisória também é assegurada a outros trabalhadores, como os “cipeiros” e dirigentes sindicais.

Essas as razões pelas quais rejeitamos o Projeto de Lei nº 265/2003.

Sala da Comissão, em 3 de junho de 2003.

Deputado Luciano Castro
Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião ordinária realizada hoje, rejeitou unanimemente o Projeto de Lei nº 265/2003, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Luciano Castro.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Tarcisio Zimmermann - Presidente, Dra. Clair, Isaías Silvestre e Luciano Castro - Vice-Presidentes, Carlos Alberto Leréia, Clóvis Fecury, Daniel Almeida, Érico Ribeiro, Jovair Arantes, Jovino Cândido, Luiz Antonio Fleury, Medeiros, Milton Cardias, Paulo Rocha, Pedro Corrêa, Ricardo Rique, Vanessa Grazziotin, Vicentinho, Washington Luiz, Ann Pontes, Homero Barreto e Luiz Bittencourt.

Sala da Comissão, em 12 de maio de 2004.

Deputado TARCISIO ZIMMERMANN
Presidente

FIM DO DOCUMENTO
