

## **COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA**

### **PROJETO DE LEI Nº 5.920-D DE 1990**

Substitutivo do Senado ao projeto de lei nº 5.920-C, de 1990, que dispõe sobre o processo do trabalho nas ações que envolvam demissão por justa causa.

**Autor:** Senado Federal

**Relator:** Deputado Vicente Arruda

### **VOTO EM SEPARADO DO DEPUTADO REGIS DE OLIVEIRA**

Trata-se do projeto de lei que busca dar preferência ao julgamento de processo que envolva demissão por justa causa. O ilustre Relator Deputado Vicente Arruda é pela aprovação.

É o relatório.

Constituição Federal de 1988 não revela, expressamente, os princípios norteadores do Direito do Trabalho, tal como procedeu, por exemplo, em relação à seguridade social, ao dispor no art. 194, parágrafo único, incisos, acerca dos princípios a serem observados pelo poder público na organização da seguridade social.

No entanto, é inegável que há princípios expressos ou induzidos aplicáveis às relações de trabalho. Conforme assinalou Celso Bastos, “se houver rigor em extrair-se as consequências implícitas de todos os artigos que explicitamente a Constituição encerra, certamente será possível emprestar força a um rol de direitos não expressos. É uma questão de coragem e hermenêutica e de coerência com a aceitação dos princípios.”

Nas lições de Miguel Reale, os princípios gerais de direito são “alicerces e as vigas mestras do edifício jurídico” (Reale, Miguel, “Lições preliminares de Direito”, 18<sup>a</sup> edição, São Paulo: Ed. Saraiva, 1991, pág. 311). Para Celso Bandeira de Mello, princípio constitui o “mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas” (Mello, Celso Bandeira de

Mello, “Elementos de Direito Administrativo”, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980, pág. 230), no mesmo sentido Américo Plá Rodrigues, define princípios como “linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver casos não previstos” (Rodriguez, Américo Plá, “Los principios de Derecho Del Trabajo”, Montevidéu: Ed. MBA, 1975, pág. 17).

A Lei de introdução ao Código Civil Brasileiro, no caso de omissão da lei, autoriza o juiz a decidir de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito. Por sua vez a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, inclui os princípios entre as fontes do Direito do Trabalho e devem ser observadas sempre que houver omissão de lei no campo da Justiça do trabalho.

O art. 1º da Constituição Federal enuncia como “fundamentos da República Federativa do Brasil: III – dignidade da pessoa humana, IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Por seu turno, o art. 193 do mesmo diploma legal reza que “a ordem social tem como base o princípio do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social”.

Há princípios processuais na Constituição federal que se aplicam ao Direito do trabalho, como exemplo cita-se o princípio do contraditório e à ampla defesa, direito ao juiz natural, licitude das provas, publicidade do processo, fundamentação das decisões, dentre outros.

Vale ressaltar que, a celeridade no andamento do processo, encontra previsão no inciso LXXVIII do art. 5º do texto constitucional e, assegura a todos, no âmbito judicial, a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

Alguns autores costumam confundir princípios do direito processual comum com os princípios do direito processual do trabalho, porém, segundo esclarece Sérgio Pinto Martins, “certos autores mencionam o princípio da rapidez, da celeridade, existente na Justiça do Trabalho em virtude da necessidade de o trabalhador receber o mais rápido possível os salários que lhe foram sonegados, isso não quer dizer que a celeridade é princípio do processo do trabalho, mas da ciência processual, com efeitos mais intensos no processo laboral” (Martins, Sérgio Pinto, “Direito Processual do Trabalho”, 25ª edição, São Paulo: Ed. Atlas, 2006, pág. 39).

Pode-se dizer que os princípios da informalidade e da oralidade que orientam os Juizados Especiais também estão presentes no direito processual do trabalho.

A especificação dos princípios do direito processual do trabalho não encontra unanimidade na doutrina pois há dúvidas sobre quais seriam esses. Tostes

Malta, entende que “são 3 os princípios do processo do trabalho: tecnicismo, rapidez e economia” (Malta, Christóvão Piragibe Tostes, “Prática do processo trabalhista”, 22<sup>a</sup> edição, Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1991, pág. 27). O professor Wagner Giglio divide os princípios em: “(a) reais: protecionista, simplificação de procedimentos, jurisdição normativa e despersonalização do empregador, (b) ideais: ultra ou extrapetição, iniciativa de ofício e coletivização das ações” (Giglio, Wagner, “Direito Processual do Trabalho”, 5<sup>a</sup> edição, São Paulo: Ed. LTr, 1984, pág. 76-78).

Porém, a doutrina é unânime em adotar o princípio da proteção como sendo o mais importante do direito processual do trabalho, uma vez que este permite que as regras do processo do trabalho sejam interpretadas favoravelmente ao empregado em face de sua inferioridade econômica.

Nesse sentido afirma Luigi de Litala que “não é a lide que deve adaptar-se ao processo, mas a estrutura do processo que deve adaptar-se à natureza da lide” (Litala, Luigi de, “Derecho procesal Del trabajo”, Buenos Aires: Ejea, 1949, pág. 10-11).

O art. 482 da CLT elenca as hipóteses que caracterizam a despedida por justa causa para rescisão do contrato de trabalho. São elas: “a) ato de improbidade, b)incontinência de conduta ou mau procedimento, c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço, d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena, e) desídia no desempenho das respectivas funções, f) embriaguez habitual ou em serviço, g) violação de segredo da empresa, h) ato de indisciplina ou de insubordinação, i) abandono de emprego, j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem, k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem, l) práticas constantes de jogos de azar. Parágrafo único: Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.”

Valentin Carrion define a justa causa como sendo o “efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenizações ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13º salário e férias, estes dois proporcionais)”. (Carrion Valentin, “Comentários a Consolidação da Leis do Trabalho”, 29<sup>a</sup> edição, São Paulo: Ed. Saraiva, 2004, pág. 366).

Alguns autores consideram a “justa causa” e “falta grave” como palavras sinônimas, não fazendo qualquer distinção entre elas, porém, prevalece a definição que considera a justa causa como consequência da falta cometida pelo

empregado, revestida de tal gravidade que enseja a despedida contratual pelo empregador. Comumente a expressão falta grave é mais usada para referir-se a empregado estável e tem-se que essa falta grave deve ser apurada em inquérito judicial.

Na verdade, o que diferencia justa causa de falta grave é a graduação dada a ambas. Enquanto a justa causa se configura em qualquer das hipóteses de CLT, no artigo 482, e é suficiente para a despedida imediata do empregado que não é estável, a segunda é uma justa causa que, por repetição ou natureza, é mais relevante, autorizando, uma vez apurada através de inquérito judicial, a dispensa do empregado estável.

A jurisprudência entende que “o legislador não obriga a graduação de punições. Basta que configurada a situação tipificada para que o empregador fique autorizado a proceder à dispensa justificada” (TST, RR 163.359/95.5, relator: Ministro José Luiz Vasconcellos).

A justa causa para a dispensa do empregado se constitui, essencialmente, da prática de uma falta. Nem todo ato faltoso do empregado, porém, dá motivo justo para sua dispensa. A caracterização da justa causa para rescisão contratual depende da interpretação do juiz sobre o fato alegado dependendo da valoração judicial das provas apresentadas. Daí a importância de garantir ao empregado o exercício do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório.

Por outro lado, o empregado pode considerar a rescindido o contrato e postular as indenizações trabalhistas quando o empregador cometer as faltas cominadas no art. 483 da CLT, cuja rescisão é realizada na Justiça do trabalho. Esse procedimento é chamado pela doutrina como rescisão indireta.

Vários princípios regem a rescisão indireta destacando o da oportunidade em que o empregador, deixando de pagar salários, férias e outros direitos trabalhistas previstas na lei, possibilita ao empregado mover lide de rescisão indireta na vara trabalhista.

Entre as faltas graves que ensejam rescisão do contrato, há alguns crimes no próprio art. 482 da CLT e outras fontes formais como o Código Penal, Lei da Contravenções Penais que podem ser aplicadas na lides trabalhistas. Alguns autores consideram a existência de um direito penal do trabalho. Além dos fatos tradicionais como improbidade, ofensa a honra e boa fama do empregado e sua família, ofensas físicas, os crimes previstos nos artigos 132, 197 a 207 do Código Penal.

Embora parte da doutrina sustente a idéia da existência de um direito penal do trabalho, o que ocorre na verdade é que o direito penal é ramo do direito público que tem aplicação a todas pessoas e ainda atinge as pessoas nas relações de trabalho por seus princípios e normas.

O projeto de lei 5920-D de 1990 dispõe sobre o processo nas ações trabalhistas que envolvam demissão por justa causa. Nos termos do substitutivo, a legislação processual trabalhista deverá ser alterada no sentido de dar prioridade na pauta dos julgamentos aos processos que envolvam justa causa.

O projeto de lei em exame já havia recebido parecer do digno Deputado Federal Vicente Arruda, que sobre ele fez exaustiva análise.

Conforme discorrido anteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, inclui os princípios entre as fontes do Direito do Trabalho e devem ser sempre observadas no campo da Justiça do trabalho.

O art. 1º da Constituição Federal enuncia como “fundamentos da República Federativa do Brasil: III – dignidade da pessoa humana, IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Por seu turno, o art. 193 do mesmo diploma legal reza que “a ordem social tem como base o princípio do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social”.

Além disso, a doutrina dominante considera o princípio da rapidez e da celeridade, fundamental na Justiça do Trabalho em virtude da necessidade de o trabalhador receber o mais rápido possível as verbas rescisórias para assegurar a sua subsistência e de sua família.

Dar a estes processos prioridade na pauta de julgamento é, acima de tudo, garantir a dignidade da pessoa humana uma vez que contribui para a aceleração da reintegração do empregado demitido no mercado de trabalho.

Dessa forma, conclui-se pela constitucionalidade do projeto ora em análise por atenderem os pressupostos formais e materiais previstos na Constituição federal. Além disso, o projeto de lei está em conformidade com os princípios e normas do ordenamento jurídico brasileiro.

O meu voto acompanha o do ilustre Deputado Vicente Arruda.

Sala das Comissões, em 10 de abril 2007

**Deputado Regis de Oliveira**