

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 7.334, DE 2006

“Dá nova redação ao art. 149 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”

Autor: SENADO FEDERAL

Relator: Deputado EDINHO BEZ

COMPLEMENTAÇÃO DE VOTO

Tendo em vista a apresentação do voto em separado do nobre Deputado Carlos Alberto Leréia, julgamos oportuno apresentar a complementação de voto, a fim de esclarecer alguns aspectos relacionados ao PL nº 7.334/2006.

O projeto dispõe sobre a prescrição da pretensão objetivando a remuneração devida em virtude da não fruição do direito às férias, que se inicia apenas após a rescisão contratual. Incide, obviamente, a prescrição de dois anos prevista constitucionalmente, após a rescisão do contrato de trabalho.

Ao contrário do alegado no voto em separado, não há qualquer confronto com o texto constitucional. O fato de não incidir a prescrição

durante a vigência do contrato configura condição mais favorável ao empregado, princípio fundamental do Direito do Trabalho, consagrado constitucionalmente:

*“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, **além de outros que visem à melhoria de sua condição social** (...)”*

Com efeito, os direitos elencados no artigo 7º da Constituição Federal formam um núcleo mínimo de direitos trabalhistas, que não são estanques, pelo contrário, podem ser ampliados para beneficiar o trabalhador, jamais para prejudicá-lo.

Existem outras hipóteses de prescrição diferenciada, todas em consonância com o texto constitucional.

O art. 440 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, dispõe que:

“Art. 440 Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.”

Além disso, a Lei nº 8.212/1991, “que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui o Plano de Custeio, e dá outras providências”, estabelece que:

“Art. 46 O direito de cobrar os créditos da Seguridade Social, constituídos na forma do artigo anterior, prescreve em 10 (dez) anos.”

Isso significa que a Seguridade Social tem o prazo de dez anos para cobrar, entre outros, os seus créditos relacionados ao contrato de trabalho.

A Lei nº 8.036/1990, que “dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências”, no § 5º do art. 23 estabelece que:

“§ 5º O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da CLT, respeitado o privilégio do FGTS à prescrição trintenária.”

Assim, para efeito fundiário, a prescrição é de trinta anos.

O tema da prescrição relacionada ao FGTS já foi objeto de discussão nos tribunais.

O Tribunal Superior do Trabalho – TST – adotou, em 2003, a seguinte súmula:

“Nº 362 FGTS. PRESCRIÇÃO (nova redação) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho.”

O Superior Tribunal de Justiça – STJ – observou o mesmo raciocínio ao adotar a súmula nº 210 “a ação de cobrança das contribuições para o FGTS prescreve em trinta (30) anos”.

Os argumentos apresentados no voto em separado, portanto, não se sustentam.

Não existe inconstitucionalidade no texto do projeto, que está de acordo com a Constituição Federal e princípios que orientam o direito do trabalho.

Também não encontra fundamento a alegação relacionada à guarda de documentos. O empregador já está obrigado a guardá-los, seja para demonstrar à Seguridade Social o correto recolhimento das contribuições, seja para comprovar junto ao FGTS o depósito mensal devido.

O projeto em epígrafe não determina que os documentos sejam guardados indefinidamente. A prescrição de dois anos após a rescisão contratual não é alterada.

Destaque-se que com as recentes mudanças na legislação processual civil, a prescrição deixou de ser matéria alegada na defesa e pode, agora, ser pronunciada *ex officio* pelo juiz, ou seja, sem a provocação da parte, configurando conteúdo de ordem pública.

Deve ser salientado, ainda, que o projeto não gera insegurança jurídica, antes, garante o cumprimento da legislação trabalhista.

Não é razoável achar que um empregado fique em uma empresa que não conceda férias durante dez, vinte ou trinta anos. Um dos indicativos do mau empregador é a alta rotatividade da mão-de-obra.

Também não é razoável acreditar que o mau empregado vai ficar na empresa durante toda a sua vida laboral, para depois reclamar na Justiça o seu direito de férias. Provavelmente será demitido com pouco tempo de trabalho.

Diante do exposto, reiteramos nosso voto pela aprovação do PL nº 7.334, de 2006.

Sala da Comissão, em de de 2007.

Deputado EDINHO BEZ
Relator