

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