



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 7.163-A, DE 2002 **(Da Sra. Vanessa Grazziotin)**

Altera o artigo 495 da Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), com introdução do Parágrafo Único; tendo parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela aprovação, com substitutivo (relator: DEP. CLÁUDIO MAGRÃO).

DESPACHO:

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

APRECIÇÃO:

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

SUMÁRIO

I – Projeto inicial

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

- Parecer do relator
- Substitutivo oferecido pelo relator
- Parecer da Comissão
- Voto em separado

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º - O art. 495 da Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) passa a vigorar com Parágrafo Único com a seguinte redação:

“Art. - 495.....

Parágrafo Único – As disposições deste artigo são extensíveis tanto aos trabalhadores estáveis como aos não amparados por estabilidade”.

Art. 2º - Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Art. 3º - Revogavam-se as disposições em contrário.

JUSTIFICAÇÃO

A artigo 495 da CLT assegura a reintegração aos trabalhadores acusados injustamente de cometer falta grave e tem a seguinte redação: *“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”*. Estando ele inserido no capítulo VII da CLT que tem por título *“Da Estabilidade”* os advogados dos trabalhadores tendem a interpretá-lo como amparando somente os trabalhadores portadores de estabilidade, seja decenal, seja provisória.

Praticamente, decorrida mais de uma década da promulgação da Constituição de 1988 que extinguiu a estabilidade decenal exceto para trabalhadores com direito adquirido, não mais se encontra trabalhadores com estabilidade decenal na ativa. Entende-se por estabilidade provisória aquela concedida por pacto entre as partes, individual ou coletivo por lei e assegura o emprego, a reintegração e todos os efeitos que decorreriam do exercício do trabalho, incluindo remuneração, descansos, etc., até o termo final previsto, excluindo a indenização em dobro que é previsão exclusiva do art. 492 da CLT que estabelece a estabilidade decenal. Mas é relevante que a lei regulamente as relações trabalhistas dos trabalhadores amparados ou não por estabilidade.

Ocorre que a interpretação do art. 495 como aplicável apenas aos trabalhadores amparados por estabilidade é leonina e tende a exasperar as relações trabalhistas, uma vez que se torna vantajoso para o empregador sempre forjar a justa causa para dispensar, já que o trabalhador sem amparo da estabilidade, quando muito, obterá na Justiça os direitos rescisórios da demissão imotivada. O empregador que forja a justa causa nada teria a perder com a fraude a prevalecer a interpretação segundo a qual o art. 495 ampara apenas aos trabalhadores estáveis. Ora, não se pode exasperar as relações entre o capital e o trabalho com interpretação de dispositivos legais que venham estimular a prática de procedimentos torpes pelo empregador.

A introdução do parágrafo único nos termos deste projeto de lei vem sanar esta deficiência da CLT. Há ainda de ficar registrado como justificativa deste Projeto que na Justiça do Trabalho existem os juizes que interpretam indevidamente o art. 495 e o mesmo ocorre entre procuradores do Ministério Público do Trabalho.

Assim sendo, este PL vem acabar com a dubiedade na interpretação do referido artigo da CLT, atendendo aos princípios do Direito, segundo os quais a lei deve ser clara, se possível didática e não dar ensejo às interpretações discrepantes. Além disso há a oportunidade circunstancial deste PL na medida em que existe consenso de que as Leis Trabalhistas sejam reformuladas para atender as necessidades sócio-econômicas atuais do país que são muito diversas daquelas da época em que a CLT foi promulgada.

Como a prevista reformulação necessariamente terá de considerar os projetos de leis em andamento, para consolidá-los numa nova legislação reguladora das relações entre o capital e o trabalho em consonância com o novo milênio em que vivemos, torna-se este PL oportuno por assegurar a devida consideração ao aperfeiçoamento deste artigo que protege o trabalhador contra a despedida arbitrária ou fraudulenta.

Nesse sentido é que propomos este Projeto de Lei, esperando ter o apoio desta Casa para que se tenha uma solução rápida e justa para os trabalhadores brasileiros.

Sala das Sessões, em 28 de agosto de 2002.

**Deputada VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB/AM**

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

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

**APROVA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS
DO TRABALHO.**

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

.....
**TÍTULO IV
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO**
.....

**CAPÍTULO VII
DA ESTABILIDADE**

Art. 492. O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Parágrafo único. Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

Art. 493. Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

Art. 494. O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito em que se verifique a procedência da acusação.

Parágrafo único. A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

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 de suspensão.

Art. 496. Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.

.....
.....

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 7.163/2002 intenta estabelecer que o Art. 495 da CLT, inserido no Capítulo que trata sobre a Estabilidade, também seja aplicável aos não estáveis.

Assim, a medida, objetiva assegurar aos empregados não estáveis, quando não reconhecida a falta grave, a readmissão no serviço e o pagamento dos salários a que teriam direito no período de suspensão.

Justificando a medida, a Ilustre signatária argumenta ser “vantajoso para o empregador sempre forjar a justa causa para dispensar, já que o trabalhador sem amparo da estabilidade, quando muito, obterá na Justiça os direitos rescisórios da demissão imotivada. O empregador que forja a justa causa nada teria a perder com a fraude (...).”

Não foram apresentadas Emendas ao Projeto.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

A questão colocada pela Ilustre Deputada signatária é justa e oportuna.

De fato, é inegável e de há muito conhecida a “indústria da justa causa”: como não há qualquer exigência prévia de comprovação da falta grave supostamente praticada, o empregador demite seu empregado com base em dispensa motivada, a fim de eximir-se do pagamento de todas as verbas rescisórias a que teria direito pela demissão arbitrária ou injusta.

A demora do Judiciário na solução do litígio, mesmo que venha a ser declarada a inexistência de falta grave e afastada, portanto, a justa causa imputada ao empregado, acaba sendo altamente vantajosa para o empregador. Tal situação constitui-se, pois, em verdadeiro empréstimo a custo zero (para o empregador, mas não para a sociedade em geral que fica com o prejuízo da conta de um Judiciário congestionado e, é claro, cada vez mais caro).

A forma escolhida para se alcançar o resultado, todavia, é tecnicamente imprópria. Inexistindo, em nosso ordenamento jurídico o direito absoluto de não ser despedido, não há como obrigar a readmissão de trabalhadores não estáveis. Salvo melhor juízo, este direito absoluto somente poderia ser adotado por meio de reforma constitucional e não por meio de legislação ordinária. É que a Constituição Federal adota o sistema de proteção ao emprego, mas permite a dispensa, desde que não seja

arbitrária. E enquanto Lei Complementar não regulamentar o assunto, a proteção constitucional limita-se ao pagamento de indenização.

Outra impropriedade técnica e jurídica é quanto ao dispositivo escolhido (Art. 495) para alteração do diploma consolidado. Todo o Capítulo no qual está inserido esse Artigo refere-se aos Estáveis, não havendo como se estabelecer um parágrafo único para tal dispositivo, a fim de estendê-lo aos não estáveis.

Desta feita, entendemos que o assunto deve receber outro tratamento, a fim de se obter o fim colimado pela Nobre proponente.

Primeiramente, como se trata de efeitos decorrentes de falta grave elidida judicialmente, cremos ser pertinente tratar da matéria acessória (efeitos) próximo ao disciplinamento do assunto principal (falta grave) – Art. 482 da CLT.

Em segundo lugar, se a falta grave foi elidida judicialmente, nada mais justo que seja declarada a nulidade do ato fundado em causa inexistente. Opera-se, conseqüentemente, o restabelecimento do contrato para todos os efeitos legais, ficando o empregador obrigado a pagar ao empregado todos os salários e demais direitos decorrentes do seu período de afastamento. Se o empregador optar por demitir o trabalhador, terá que fazê-lo a partir de então e com as indenizações decorrentes da dispensa sem justa causa, além de quitar, como dito, todo o período de afastamento.

Desta forma, a demissão motivada passará a ser um instituto utilizado com a seriedade requerida para o caso.

Somos, pois, pela aprovação do Projeto de Lei nº 7.163, de 2002, na forma do Substitutivo em anexo.

Sala da Comissão, em 14 de maio de 2003.

Deputado CLÁUDIO MAGRÃO
Relator

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 7.163, DE 2002

Acrescenta o Art. 482-A à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre os efeitos da declaração judicial de inexistência da justa causa imputada ao empregado.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho - C.L.T., aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1.943, passa a vigorar acrescida do Art. 482-A, com a seguinte redação:

"Art. 482-A Afastada em juízo a justa causa imputada ao empregado, opera-se, de pleno direito, a nulidade da rescisão contratual motivada, restabelecendo-se o contrato para todos os efeitos legais, ficando o empregador obrigado a pagar ao empregado todos os salários e demais direitos decorrentes do seu período de afastamento."

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

Sala da Comissão, em 14 de maio de 2003 .

Deputado CLÁUDIO MAGRÃO
Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião ordinária realizada hoje, aprovou unanimemente, com substitutivo, o Projeto de Lei nº 7.163/2002, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Cláudio Magrão. O Deputado Sandro Mabel apresentou voto em separado.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Nelson Marquezelli - Presidente, Andreia Zito, Daniel Almeida, Eudes Xavier, Gorete Pereira, José Carlos Vieira, Manuela D'ávila, Marco Maia, Mauro Nazif, Milton Monti, Roberto Santiago, Tadeu Filippelli, Tarcísio Zimmermann, Carlos Alberto Canuto, Carlos Alberto Leréia, Iran Barbosa, Nelson Pellegrino, Pepe Vargas e Sebastião Bala Rocha.

Sala da Comissão, em 13 de novembro de 2007.

Deputado NELSON MARQUEZELLI
Presidente

VOTO EM SEPARADO

Deputado SANDRO MABEL

I – RELATÓRIO

O projeto pretende alterar o art. 495 da CLT, para estender a todos os trabalhadores as garantias previstas ao empregado estável; ou seja, quando acusados injustamente de cometer falta grave, terão o direito à reintegração e ao pagamento dos salários referentes ao período de suspensão.

A matéria encontra-se na Comissão de Trabalho, onde foi relatada pelo deputado Cláudio Magrão (PPS/SP), que concluiu seu parecer pela aprovação do projeto, com substitutivo. O substitutivo mantém os direitos assegurados ao empregado não estável, mas altera sua disposição na CLT – em vez de alterar o art. 495, inclui o art. 482-A.

É o relatório.

II – VOTO

O relator, na CTASP, apresentou substitutivo à proposta por entender que a forma escolhida é tecnicamente imprópria, pois não há como obrigar a readmissão de trabalhadores não estáveis, senão por reforma constitucional.

Muito embora o relator afirme em seu parecer que a alteração sugerida por ele irá suprir a impropriedade do projeto original de estender as garantias do empregado estável ao não-estável, as modificações sugeridas em nada alteram o objetivo da proposta, que é justamente equiparar o trabalhador não-estável àquele amparado pela estabilidade.

A única alteração proposta pelo substitutivo em relação ao projeto de origem é incluir o dispositivo no capítulo que trata "Da Rescisão", que prevê regras para o término de contratos de trabalho para os empregados em geral, em vez de inseri-lo no capítulo "Da Estabilidade", como propôs a proposta original.

Em outras palavras e em outro dispositivo da CLT, o projeto continua assegurando a todo e qualquer trabalhador o direito de receber, quando afastada em juízo a justa causa, todos os salários e demais direitos decorrentes do seu período de afastamento. Essa garantia, a lei prevê para empregado estável.

O relator também sugere que, nos casos em que a justa causa é afastada, a rescisão será nula e o contrato de trabalho será restabelecido para todos os efeitos legais. Ou seja, se a rescisão é nula, o empregado continua sendo empregado. Tal garantia também é típica de empregado estável.

A aprovação da matéria, portanto, tanto na sua forma original como nos termos do substitutivo, implicará igualar os direitos do estável ao não-estável.

Entendo ser irrazoável estender a estabilidade - hoje concedida a empregados em situações excepcionais - a todos os trabalhadores.

Sabe-se da preocupação atual com a geração de empregos e manutenção dos existentes. A solução, no entanto, não está em estagnar as relações de trabalho, garantindo emprego eterno aos já contratados.

A prática ensina que o engessamento dos contratos de trabalho, ao invés de proteger o trabalhador, acaba por agravar o desemprego e desestimular novas contratações, pois quando se dificulta a saída do empregado dificulta-se também sua entrada no mercado de trabalho. Cada vez que se limita o poder de decisão do empregador, como pretende o projeto ao estender os direitos inerentes à estabilidade, a consequência imediata é reduzir o número de contratações de empregados.

A concessão de estabilidade para todo e qualquer empregado alcança, assim, problemas econômicos, porque compromete a abertura de empresas e de novos postos de trabalho. Também pode acarretar diminuição na produtividade e competitividade das empresas, na medida em que desestimula o profissional a adaptar-se às mudanças tecnológicas.

A estabilidade, hoje concedida em casos excepcionais, tem como principal objetivo proteger o empregado que está sujeito a se indispor com o empregador na fiscalização da saúde e segurança dos trabalhadores, na reivindicação por melhores condições de trabalho à categoria, ou ainda para garantir a imparcialidade de decisões quando o empregado integrar Comissão de Conciliação Prévia (CCP).

Ao trabalhador que não exerce tais funções, que não é eleito para cargo eletivo de CIPA, de CCP ou de direção do sindicato representativo da classe, não cabe assegurar as mesmas garantias de proteção ao emprego.

Por outro lado, cabe lembrar que o empregado não estável também é protegido na legislação em vigor, pois, quando comprovado que sua dispensa deu-se sem justa causa, fará jus à indenização, constitucionalmente prevista, de 40% sobre os depósitos da conta vinculada do FGTS. Tal indenização já inibe a demissão arbitrária.

O projeto, portanto, é desnecessário, irrazoável e vai de encontro à tendência do Direito de Trabalho, que é a busca de um sistema regulatório menos rígido, de forma a garantir a gestão das empresas e a adaptação às exigências do mercado de trabalho.

Não obstante os argumentos de mérito, cumpre ainda destacar o flagrante vício de inconstitucionalidade do projeto, haja vista ser proposto mediante proposta de lei ordinária, quando a Constituição Federal exige lei complementar para dispor sobre a proteção ao emprego contra despedida arbitrária.

Diante da inconveniência e da inconstitucionalidade formal citada, voto pela rejeição do PL 7163 de 2002 e do substitutivo apresentado na CTASP.

Sala da Comissão em 12 de setembro de 2007.

Deputado Sandro Mabel
PR/GO

FIM DO DOCUMENTO