



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI

N.º 5.920-E, DE 1990

(DO SR. PAULO PAIM)

SUBSTITUTIVO DO SENADO FEDERAL AO PROJETO DE LEI N.º 5.920-C, DE 1990, que "Dispõe sobre o processo de trabalho nas ações que envolvam demissão por justa causa e dá outras providências"; tendo pareceres: da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela aprovação (relator: DEP. EVANDRO MILHOMEN); e da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, pela constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e, no mérito, pela aprovação, com subemenda (relator: DEP. VICENTE ARRUDA).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE :

**TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (MÉRITO E ART. 54)**

APRECIAÇÃO:

Proposição sujeita à apreciação do Plenário

S U M Á R I O

I - Autógrafos do PL nº 5.920-C/90, aprovado na Câmara dos Deputados em 14/09/95

II - Substitutivo do Senado Federal

III - Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:

- parecer do relator
- parecer da Comissão

IV - Na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania:

- parecer do relator
- subemenda oferecida pelo relator
- parecer da Comissão
- voto em separado

AUTÓGRAFOS DO PL Nº 5.920-C/90, APROVADO NA CÂMARA DOS DEPUTADOS EM 14/09/95

Dispõe sobre o processo de trabalho nas ações que envolvam demissão por justa causa e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º - Os processos judiciais que envolverem demissão de empregado por justa causa terão prioridade na pauta dos julgamentos.

Art. 2º - A audiência de conciliação e julgamento dos processos referidos no artigo anterior será designada para, no máximo, trinta dias úteis da data do ajuizamento da ação.

Art. 3º - O julgamento das ações de que trata esta lei será realizado no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias.

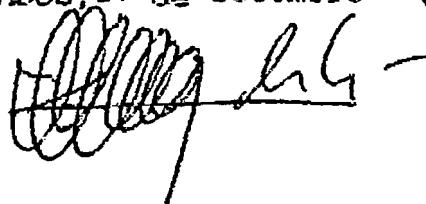
Art. 4º - A reintegração de dirigente sindical no emprego, quando concedida por medida liminar, não poderá ser revogada antes do trânsito em julgado da decisão final.

Art. 5º - Os recursos interpostos às decisões em processos trabalhistas terão efeito meramente devolutivo.

Art. 6º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 7º - Revogam-se as disposições em contrário.

CÂMARA DOS DEPUTADOS, 27 de setembro de 1995.



SUBSTITUTIVO DO SENADO FEDERAL

Substitutivo do Senado ao Projeto de Lei da Câmara nº 113, de 1995 (PL nº 5.920, de 1990, na Casa de origem), que “dispõe sobre o processo de trabalho nas ações que envolvam demissão por justa causa e dá outras providências”.

Substitua-se o Projeto pelo seguinte:

Acrescenta arts. 768-A, 768-B, 768-C e 768-D à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre o processo de trabalho nas ações que envolvam demissão por justa causa e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 768-A, 768-B, 768-C e 768-D:

“Art. 768-A. Os processos judiciais que envolverem demissão de empregado por justa causa terão prioridade na pauta dos julgamentos.” (AC)*

“Art. 768-B. A audiência de conciliação e julgamento dos processos referidos no art. 768-A será designada para, no máximo, trinta dias úteis da data do ajuizamento da ação.” (AC)

“Art. 768-C. O julgamento das ações de que trata o art. 768-A será realizado no prazo máximo de cento e vinte dias.” (AC)

“Art. 768-D. A reintegração de dirigente sindical no emprego, quando concedida por medida liminar, não poderá ser revogada antes do trânsito em julgado da decisão final.” (AC)

* AC = Acréscimo.

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

Senado Federal, em 17 de abril de 2001

Senador Jader Barbalho
Presidente do Senado Federal

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

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

**TÍTULO IV
DA ORGANIZAÇÃO DOS PODERES**

**CAPÍTULO I
DO PODER LEGISLATIVO**

**Seção VIII
Do Processo Legislativo**

**Subseção III
Das Leis**

Art. 65. O projeto de lei aprovado por uma Casa será revisto pela outra, em um só turno de discussão e votação, e enviado à sanção ou promulgação, se a Casa revisora o aprovar, ou arquivado, se o rejeitar.

Parágrafo único. Sendo o projeto emendado, voltará à Casa iniciadora.

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

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

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO X DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 768. Terá preferência em todas as fases processuais o dissídio cuja decisão tiver de ser executada perante o Juizo da falência.

Art. 769. Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

I - RELATÓRIO

Trata-se de substitutivo apresentado pelo Senado Federal ao Projeto de Lei nº 5.920-D, de 1990, que dispõe sobre o processo de trabalho nas ações que envolvam demissão por justa causa.

Pelo substitutivo, "Os processos judiciais que envolverem demissão de empregado por justa causa terão prioridade na pauta dos julgamentos".

A audiência de conciliação e julgamento deverá ser designada para, no máximo, trinta dias úteis da data de ajuizamento da ação, e o julgamento, no prazo máximo de cento e vinte dias.

A medida liminar que determinar a reintegração de dirigente sindical no emprego não poderá ser revogada antes do trânsito em julgado da decisão final.

Os recursos interpostos às decisões em processos trabalhistas terão efeito meramente devolutivo.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Inicialmente, faz-se necessária uma pequena observação. O projeto originário da Câmara dos Deputados era composto de cinco dispositivos, quatro dos quais compõem, em seu inteiro teor, o substitutivo sob análise.

Na verdade o substitutivo limitou-se a suprimir o art. 5º do projeto originário, que tinha a seguinte redação: "Os recursos interpostos às decisões em processos trabalhistas terão efeito meramente devolutivo".

A nosso ver, tal supressão é mais que oportuna. O efeito suspensivo, que condiciona a validade de uma sentença ao seu trânsito em julgado, vale dizer, após o julgamento do recurso – ou recursos – interposto, não beneficia, como se pode pensar à primeira vista, apenas o empregador, parte mais forte na relação processual.

Pelo contrário, sobretudo em ações como as enfocadas pelo presente projeto, o efeito suspensivo, impedindo a imediata execução da sentença, em muitos casos, transforma-se, para o trabalhador eventualmente vencido em primeira instância, em verdadeira medida acautelatória de seus direitos, impedindo danos que dificilmente seriam reparados após o trânsito em julgado da decisão final que viesse a declará-lo vencedor do litígio.

Somos, portanto, pela aprovação deste Substitutivo do Senado Federal ao Projeto de Lei nº 5.920-C.

Sala da Comissão, em 14 de *setembro* de 2001.

Deputado EVANDRO MILHOMEM
Relator

PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião ordinária realizada hoje, opinou unanimemente pela aprovação do Substitutivo do Senado Federal ao Projeto de Lei nº 5.920-C/90, nos termos do parecer do relator, Deputado Evandro Milhomen.

Estiveram presentes os senhores Deputados:

Rodrigo Maia, Presidente; Jair Meneguelli e José Múcio Monteiro, Vice-Presidentes; Antônio Carlos Konder Reis, Avenzoar Arruda, Freire Júnior, João Tota, Jovair Arantes, Luiz Antonio Fleury, Medeiros, Pedro Celso, Pedro Henry, Professor Luizinho, Ricardo Barros, Ricardo Rique, Vanessa Grazziotin, Vivaldo Barbosa e Wilson Braga, titulares; Arnaldo Faria de Sá, Coriolano Sales, Eurípedes Miranda, Expedito Júnior, Jair Bolsonaro e José Carlos Elias, suplentes.

Sala da Comissão, em 20 de março de 2002.



Deputado **RODRIGO MAIA**
Presidente

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE REDAÇÃO

I - RELATÓRIO

É submetido à nossa análise o Substitutivo do Senado Federal ao Projeto de Lei nº 5.920-C, de 1990, que "dispõe sobre o processo nas ações que envolvam demissão por justa causa".

Nos termos do Substitutivo, terão prioridade na pauta dos julgamentos os processos que envolvem justa causa.

Além disso, a audiência de conciliação e julgamento desses processos deve ser designada para até trinta dias úteis após o ajuizamento da reclamação trabalhista.

É fixado, também, prazo de cento e vinte dias para o julgamento.

Dispõe, ainda, a proposição que não poderá ser revogada liminar que garanta a reintegração de dirigente sindical no emprego, antes do trânsito em julgado da sentença.

Em reunião ordinária datada de 20 de março de 2002, a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, opinou unanimemente pela aprovação do Substitutivo do Senado Federal, nos termos do parecer do relator, Deputado Evandro Milhomem.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Desde a origem da proposição na Câmara dos Deputados, verifica-se a preocupação em agilizar os processos relativos a justa causa, ou seja, aqueles em que o trabalhador foi demitido em virtude de grave motivo que abalou a confiança na qual todo contrato de trabalho deve se fundamentar.

As reclamações que questionam a rescisão por justa causa do contrato de trabalho representam, em vários momentos, a tentativa do trabalhador em recuperar a sua dignidade, em virtude de ter sido falsa ou equivocadamente acusado de cometer falta grave.

Entendemos que o processo que envolve esse tipo de discussão deve ter prioridade. Além de poder recuperar a dignidade do trabalhador, pode significar o pagamento das verbas rescisórias e, consequentemente, assegurar a sua subsistência e de sua família durante o período em que busca se reinserir no mercado de trabalho.

Há previsão de proteção extra destinada ao dirigente sindical, garantindo que, caso seja concedida liminar para a sua reintegração no emprego, a mesma só deixará de ter eficácia quando do trânsito em julgado da sentença.

Assim, garante-se o exercício das atribuições sindicais durante a tramitação do processo que pode confirmar ou não a justa causa. Deve ser lembrado que, caso a justa causa não seja reconhecida judicialmente e não tenha sido garantida a reintegração no emprego, o prejuízo causado ao

sindicalista já está consumado em virtude de ter sido afastado de suas atividades profissionais e, muitas vezes, de sua renda.

O Poder Judiciário, por outro lado, não concede liminar sem fundamento, sendo reconhecida a tendência de a decisão acompanhar o que havia sido decidido provisoriamente.

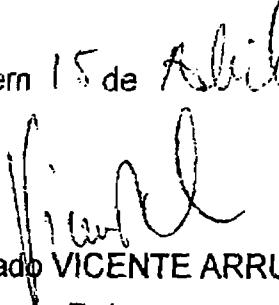
Assim, entendemos que, no mérito, o Substitutivo do Senado Federal deve ser aprovado.

Outrossim, verificamos que a proposição está em consonância com os dispositivos constitucionais e com o nosso ordenamento jurídico.

No entanto, foram colocadas ao final de cada acréscimo ao texto legal as letras "AC", o que não tem fundamento jurídico, ferindo a técnica legislativa. Devem, portanto, ser suprimidas as expressões, nos termos da nossa emenda de redação.

Diante do exposto, opinamos pela constitucionalidade e juridicidade e, nos termos da emenda de redação apresentada, pela boa técnica legislativa do Substitutivo do Senado ao Projeto de Lei nº 5.920-C, de 1990, bem como no mérito, pela sua aprovação.

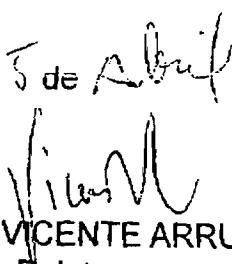
Sala da Comissão, em 15 de Agosto de 2004.


Deputado VICENTE ARRUDA
Relator

EMENDA DE REDAÇÃO Nº 01

Suprime-se do art. 1º do projeto as expressões "AC" localizadas ao final dos dispositivos acrescentados à Consolidação das Leis do Trabalho.

Sala da Comissão, em 15 de Abril de 2004.


Deputado VICENTE ARRUDA
Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, em reunião ordinária realizada hoje, opinou unanimemente pela constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e, no mérito, pela aprovação, com subemenda (apresentada pelo Relator), do Substitutivo do Senado Federal ao Projeto de Lei nº 5.920-C/1990, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Vicente Arruda. O Deputado Regis de Oliveira apresentou voto em separado.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Leonardo Picciani - Presidente, Mendes Ribeiro Filho e Marcelo Itagiba - Vice-Presidentes, Antonio Carlos Magalhães Neto, Bonifácio de Andrada, Bruno Araújo, Cândido Vaccarezza, Carlos Bezerra, Cezar Schirmer, Edson Aparecido, Efraim Filho, Felipe Maia, Flávio Dino, Geraldo Pudim, Gerson Peres, Ibsen Pinheiro, José Genoíno, Magela, Maurício Quintella Lessa, Mauro Benevides, Michel Temer, Moreira Mendes, Nelson Pellegrino, Nelson Trad, Odair Cunha, Paes Landim, Paulo Maluf, Regis de Oliveira, Renato Amary, Roberto Magalhães, Sandra Rosado, Sérgio Barradas Carneiro, Sérgio Brito, Silvinho Peccioli, Valtenir Pereira, Vicente Arruda, Vilson Covatti, Vital do Rêgo Filho, Wilson Santiago, Wolney Queiroz, Zenaldo Coutinho, André de Paula, Antonio Bulhões, Antônio Carlos Biffi, Ayrton Xerez,

Carlos Willian, Chico Lopes, Edmilson Valentim, Eduardo Cunha, Fernando Coruja, Hugo Leal, João Campos, João Magalhães, José Aníbal, José Pimentel, Pastor Manoel Ferreira, Ricardo Barros, Veloso e William Woo.

Sala da Comissão, em 23 de maio de 2007.



Deputado LEONARDO PICCIANI
Presidente

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 extraír-se as consequências implícitas de todos os artigos que explicitamente a Constituição encerra, certamente será possível empregar 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 “alicerce e as vigas mestras do edifício jurídico” (Reale, Miguel, “Lições preliminares de Direito”, 18^a 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”, Montevideu: 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 enumera 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 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”, 22ª 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”, 5ª 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 “eféito 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”, 29ª 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”.

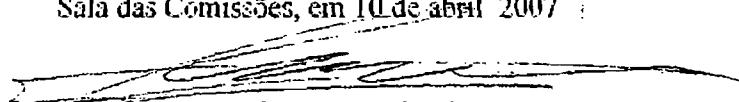
Além disso, a doutrina dominante considera o princípio da rapidez e da celeridade, fundamental na Justiça do Trabalho em virtude da necessidade de o trabalhador receber o mais rápido possível as verbas rescisórias para assegurar a sua subsistência e de sua família.

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