



# CÂMARA DOS DEPUTADOS

## PROJETO DE LEI Nº 2.699, DE 2000

(Do Sr. José Carlos Coutinho)

Altera a CLT, para fim de assegurar estabilidade provisória ao empregado que reclama, durante o prazo de tramitação de reclamatória.

(APENSE-SE AO PROJETO DE LEI Nº 1.069, de 1983.)

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Será acrescido ao art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o seguinte parágrafo, remunerando-se para 1º o seu parágrafo único:

“Art. 482 .....

§ 1º .....

§ 2º Salvo quando for o caso da aplicação deste artigo, o trabalhador não poderá ser despedido do emprego durante a tramitação da reclamatória trabalhista em que figurar como parte, desde o seu oferecimento até o trânsito em julgado da respectiva decisão.”

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

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

### **Justificativa**

Em muitas empresas privadas o empregador demite o empregado, ao impetrar na justiça do trabalho com ação judicial trabalhista, requerendo seus direitos trabalhistas assegurados por Lei.

A presente proposição tem o objetivo de assegurar ao empregado que não tenha praticado falta grave o direito de permanecer no emprego durante a tramitação, pela justiça, de reclamatória trabalhista em que figurar como parte.

Tendo em vista a inegável relevância social da proposição que ora apresentamos, contamos com o apoio dos nobres colegas para a sua aprovação.

Sala das Sessões, 28 de março de 2000.

  
**Deputado José Carlos Coutinho**

PFL -RJ

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA  
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS – CeDI

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

APROVA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO  
TRABALHO.

**CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

---

**TÍTULO IV  
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO**

---

**CAPÍTULO V  
DA RESCISÃO**

---

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- 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 a 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;

1) prática constante 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.

\* Parágrafo único acrescentado pelo Decreto-lei nº 3, de 27/01/1966.

.....

.....