



## **VOTO EM SEPARADO**

Perante a COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 274, de 2012 – Complementar, do Senador Pedro Taques, *que regulamenta o inciso I do artigo 7º da Constituição Federal, que dispõe sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.*



SF/17381.69507-06

### **I – RELATÓRIO**

O Projeto de Lei do Senado nº 274, de 2012 – Complementar, tem por objetivo a regulamentação do art. 7º, I, da Constituição, quanto à proteção da relação de emprego contra a despedida imotivada ou sem justa causa.

A matéria já foi sumariada pelo Relator nesta Comissão de Assuntos Sociais, pelo que, com nossas homenagens, reproduzimos seu relatório:

“Vem a exame desta Comissão de Assuntos Sociais (CAS), o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 274, de 2012 – Complementar, de autoria do Senador Pedro Taques, que tem por objeto a regulamentação do art. 7º, I, da Constituição Federal, com a regulamentação da proteção do emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

O Projeto compõe-se de oito artigos. O art. 1º consiste em reiteração da ementa, reservando-se o primeiro dispositivo legal propriamente dito para o art. 2º que determina se considerar arbitrária ou sem justa causa toda despedida que não se fundamente em:

a) falta grave, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ou;

b) motivo econômico e financeiro relevante.

Nos termos do projeto, consideram-se motivos econômicos e financeiros relevantes, de forma cumulativa:

I – aqueles decorrentes da necessidade de desativação parcial do processo produtivo da empresa para preservar sua sobrevivência; e

II – aqueles que justifiquem exclusivamente as despedidas coletivas, assim consideradas as efetivadas simultaneamente e envolvendo, pelo menos, mais de um trabalhador.

O art. 2º determina, ainda, que o critério de seleção dos empregados a serem dispensados deve ser necessariamente negociado entre empregador e sindicato da categoria profissional ou definido por árbitro, se impossível o acordo.

Determina, ainda, que nova vaga de trabalho deve ser oferecida aos empregados dispensados sem justa causa, sendo vedada admissão de novo empregado sem tal oferta.

O art. 3º garante ao empregado dispensado sem justa causa:

I – a sua reintegração ao emprego e o pagamento dos salários e demais direitos devidos pelo período de afastamento; ou

II – pagamento de verbas indenizatórias com valor equivalente a um mês e meio de salário, para cada ano trabalhado, ou fração superior a seis meses de serviço prestado, o pagamento dos salários e demais direitos devidos pelo período de afastamento e a manutenção do auxílio-alimentação, vale-transporte, auxílio-creche, bem como plano de assistência médica, até que encontre novo emprego, por um período de, no mínimo, seis meses; e

III – o levantamento dos valores relativos ao saldo dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Inclui, ainda, regras especiais para diaristas, tarefeiros e trabalhadores que recebam por comissão. O descumprimento das disposições desse artigo acarretará as sanções estabelecidas no art. 4º.

O projeto faculta ao empregado reintegrado optar pela rescisão do contrato em até sessenta dias de sua reintegração, recebendo a correspondente indenização (art. 5º).

O art. 6º, por seu turno, estabelece regras especiais para os estabelecimentos que contem com menos de cinco empregados e, finalmente, o art. 7º exclui os domésticos da abrangência da Lei.

Entre 2012 e 2015, o PLS tramitou conjuntamente com o PLS nº 232 – Complementar, de 2012, até que, com o arquivamento dessa proposição, passou a tramitar isoladamente”.



O Relator apresenta uma emenda de redação, sendo esta a única apresentada até o momento.

## II – ANÁLISE

Pertence a esta Comissão, com fundamento no art. 100, I, do Regimento Interno do Senado Federal, a competência para apreciar matérias que, como o caso, versem sobre relações de trabalho.

A Constitucionalidade da proposição está presente, pois observados os arts. 22, inciso XXIII, e o *caput* do art. 48 da Constituição Federal, que põem a matéria no campo de competência do Congresso Nacional, tanto no tocante à sua iniciativa quanto no tocante à sua apreciação.

Sem embargo das boas intenções do autor da proposta, entendemos que o projeto não alcançará os objetivos atingidos.

Essa constatação decorre dos princípios fundamentalmente errados que serviram de base para sua elaboração.

Com efeito, nos termos do projeto, a dispensa de trabalhador somente é justificada em caso de falta grave do trabalhador, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Além disso, unicamente se admite como justificada a dispensa que se fundamente em necessidade de desativação parcial do processo produtivo da empresa, para preservar sua sobrevivência e que justifiquem exclusivamente despedidas coletivas.

Na prática, o projeto estatui uma estabilidade permanente no emprego, somente reversível em situações absolutamente extremas.

É uma ideia, em última análise, derivada da concepção já superada de que a relação de emprego é essencialmente uma relação de exploração e espoliação, na qual uma parte, o empregador, dada a extensão de sua hipersuficiência em relação ao trabalhador, sempre usará de sua



capacidade econômica para ampliar seus lucros em detrimento dos trabalhadores.

Restaria, portanto, à legislação a função de contrariar essa dita injustiça criando um aparato sempre crescente de normas que se oporiam à ação anti-trabalhista.

A rescisão contratual, nessa visão, seria sempre um ato de agressão contra o trabalhador.

No caso ora em exame, tratar-se-ia de fixar legislativamente que:

a) a rescisão do contrato de trabalho seria sempre e invariavelmente um ato intencionalmente lesivo por parte do empregador, em contrariedade a sua função social de empregar sempre mais e manter seus empregados em qualquer circunstância;

b) em decorrência, a dispensa somente se admitirá em caso de faltas graves do empregado ou em caso de iminente possibilidade de insolvência, com o risco de encerramento das atividades do empregador; e

c) nos demais casos, qualquer que seja a motivação, trata-se de estabelecer indenizações e sanções tão elevadas que tornariam tão custosa a rescisão contratual, que o empregador não lançaria mão dessa possibilidade.

Essa concepção atribui à proposta papel fundamental na consecução de uma política pública de emprego, uma vez que o desemprego é tido quase sempre como uma ação política de maximização de lucros, a proibição da dispensa, então, seja arbitrária, seja sem justa causa, eliminaria a possibilidade dessa ação, garantindo uma redução permanente do desemprego estrutural.

Essa concepção, com a devida vênia, ignora elementos fundamentais do contratualismo moderno e da ciência econômica.

Com efeito, ignora que as empresas e os países não se desenvolvem no vácuo, que o nível de emprego não depende apenas da



vontade política dos governantes e legisladores, mas da construção progressiva de instituições que, preservando um equilíbrio entre empregados e empregadores, permita manter a competitividade das empresas, base de todo o crescimento da economia e do nível de emprego.

O Projeto ignora que há causas estruturais, econômicas e tecnológicas que podem forçar a empresa a ter de modificar sua utilização da força de trabalho, sem que isso signifique que ela teria sua sobrevivência ameaçada de forma imediata.

Ignora, igualmente, que mesmo os países que adotam regras sobre a motivação da rescisão do contrato do trabalho não o fazem como um sucedâneo da estabilidade no emprego, mas como forma de garantir que a readequação obedeça alguns critérios – notadamente a intervenção de representação dos trabalhadores e dos órgãos da administração, o estabelecimento de critérios não discriminatórios para a seleção dos dispensados e a fixação dos valores de indenização.

A proposição ignora, mesmo, a própria experiência brasileira dos últimos anos, tal como indicada pela Constituição de 1988, que se orientou por manter relativa flexibilidade da rescisão complementada pela fixação de indenização, dentre outros direitos, que, em valores comparativos, é superior à média internacional.

Em vez disso, busca engessar a gestão de pessoal da empresa em nome de um almejado caráter protetivo, que ignora que a empresa incapaz de competir tende a caminhar, inexoravelmente, para a extinção; que a economia nacional incapaz de competir tende a penar com taxas insuficientes de crescimento econômico e que a rigidez excessiva não protege empregos, mas, em verdade, os ameaça.

A legislação atual poderia ser aperfeiçoada, no sentido de melhorar a comunicação entre empregadores, empregados, governo e sindicatos, mas isso a proposição não abrange, se atendo, apenas, a restringir as hipóteses de dispensa motivada, sem atentar adequadamente para as consequências negativas desse ato.

Em razão disso, entendemos que o projeto não pode subsistir.



### III – VOTO

Do exposto, o voto é pela rejeição do PLS nº 274, de 2012 – Complementar.

Sala da Comissão,

Senador

