

RELAÇÃO DE EMPREGO PROTEGIDA

EMÍLIO ROTHFUCHS NETO (*)

Tramita no Congresso Nacional, já aprovado na Câmara dos Deputados, projeto de lei complementar que, regulando o preceito do art. 7º, inciso I, do texto constitucional, trata da relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária. Na forma como foi concebido e até agora aprovado, o empregado só poderá ser despedido em caso de relevante motivo econômico ou por justa causa.

As justas causas que permitirão a despedida do trabalhador estão relacionadas no texto, que não diz o que vem a configurar o motivo econômico relevante, que será a única hipótese de despedida sem justa causa válida, já que não se cogita de motivo técnico capaz de autorizar a ruptura do vínculo de emprego, nem se permite que a despedida tenha por fundamento motivo disciplinar que, sem configurar a justa causa, torne desaconselhável a manutenção do contrato e autorize a despedida indenizada.

Se o projeto vier a ser transformado em lei, a despedida só poderá ocorrer em uma daquelas duas hipóteses, fora das quais o empregado, a partir do momento em que ingressar na empresa, a esta ficará ligado por vínculos indissolúveis, que só poderão ser rompidos pela iniciativa do próprio trabalhador.

Porque não faz qualquer distinção e não abre exceção à regra rígida que traça, a futura lei parece não querer respeitar nem mesmo o contrato de experiência: uma vez admitido o empregado, seu afastamento ou será por sua iniciativa, ou fi-

cará condicionado à justa causa ou ao relevante motivo econômico. Nem mesmo o resultado desfavorável autorizará sua dispensa ao final do prazo experimental.

Também o contrato de prazo determinado, que o direito brasileiro ainda admite, embora apenas em casos excepcionais, deixará de existir, se o texto não dispuser sobre a matéria, como até agora nada prevê.

Também não foram consideradas as micro e pequenas empresas, muitas vezes com apenas dois ou três trabalhadores, nas quais o convívio direto entre empregador e empregados exige condições distintas daquelas que vigoram onde o trabalhador se perde no universo da média e da grande empresa.

Diz o projeto, definindo a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária, que o empregado despedido, caso não fique provada a justa causa ou o motivo econômico relevante, terá direito a ser reintegrado ao emprego, com o pagamento dos salários e todos os demais direitos relativos ao período de afastamento.

A reintegração com salários, por um prudente princípio de justiça, deveria estar condicionada a um prazo de decadência, dentro do qual deveria o empregado propor a ação. Não proposta a demanda naquele prazo, que deveria ser fixado em 30 dias, o empregado, mesmo se tiver direito de retorno ao emprego, o terá sem salários, isto para evitar o abuso e a má-fé.

Basta que se cogite de um trabalhador despedido por entender o empregador configurada uma justa causa. Em vez de entrar em juízo ime-

(*) Emílio Rothfuchs Neto é Advogado Trabalhista e Professor da UFRGS.

diatamente, aquele espera passem 23 meses, sem tomar qualquer iniciativa.

Neste momento propõe ação pleiteando sua reintegração com o pagamento dos salários, férias, 13º salários e outras vantagens. Em juízo, porque transcorridos quase dois anos, a prova dos atos faltosos se apresenta muito débil, descolorida. As testemunhas que presenciaram os fatos deles já não lembram com fidelidade, ou não são encontradas ou mesmo mudaram seu domicílio.

Por falta de provas não ficará configurada a justa causa. A sentença, então, determinará o retorno do empregado ao emprego, com o pagamento dos salários vencidos desde a despedida e até data em que ocorrer a reintegração.

O processo terá tramitado durante cerca de cinco anos ou mais na Justiça do Trabalho, perfazendo assim mais de 60 meses entre salários, férias e 13º salários a serem pagos com correção

monetária ao empregado que, neste período, esteve em outro emprego.

A condenação ao pagamento de salários corresponderá a uma pena excessivamente pesada para o empregador que, na época, agiu na certeza de que havia justa causa para legitimar a despedida e que, pelo passar do tempo, não conseguiu comprová-la.

Para o empregado que não tomou a iniciativa de imediatamente ingressar em juízo contra o empregador, representará o prêmio por sua omissão, que não pode ser cancelado pela lei, nem pela decisão judicial que vier a ser proferida.

Sobre este aspecto é prudente que se detenha e medite o legislador, acrescentando ao projeto dispositivos tais que impeçam que isto venha a ocorrer, além de aperfeiçoar outros aspectos que a limitação de espaço não nos permitiu abordar aqui.

NORMAS PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

Portaria GM/MTb nº 3.309, de 29 de novembro de 1989 (DOU 30-11-89)

— Altera as normas para homologação de rescisão de contrato de trabalho aprovadas pela Portaria Ministerial nº 3.283/88

A Ministra de Estado do Trabalho, no uso das suas atribuições legais, e

Considerando a redação dada ao § 6º do art. 477, da Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989, resolve:

Art. 1º O item 4 do Título I das Normas para Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho aprovadas pela Portaria Ministerial nº 3.283, de 11 de outubro de 1988, passa a ter a seguinte redação:

“4. Do Prazo — O Pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia contado da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio ou indenização do mesmo.”

Art. 2º Revogam-se as disposições em contrário. — Dorothea Werneck.

SUPLEMENTO DA REVISTA LTr

Reg. Div. Cens. Div. Póbl. DPF nº 1658-p209/73

Redação: Diretor - Armando Casimiro Costa - DET - São Paulo 740

Redator - Armando Casimiro Costa Filho - DRT - São Paulo 9.513

PROPRIEDADE DA LTr EDITORA LTDA.

Redação: Rua Jaguaribe, 585 - Fone: 67-1101 - CEP 01224 - São Paulo - SP

Vendas: Rua Apa, 165 - Fone: 828-2788 - CEP 01201 - São Paulo - SP

Produção Gráfica: Editoras Unidas Ltda. - Rua Bueno de Andrade, 218 - SP