



CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 7.971, DE 2010

(Anexo: Projeto de Lei 894, de 2011)

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho para vedar a dispensa do empregado indicado como testemunha em juízo.

Autor: Deputado MÁRIO DE OLIVEIRA

Relator: Deputado VICENTINHO

I - RELATÓRIO

Trata-se de Proposição que altera a Consolidação das Leis do Trabalho para conceder estabilidade provisória aos empregados que forem indicados como testemunhas em juízo.

Anexo está o Projeto de Lei nº 894, de 2011, que também intenta vedar a despedida de empregado ouvido como testemunha em juízo.

A diferença principal entre as Proposições está em que o Projeto principal estabelece a vedação de dispensa a partir da indicação da testemunha ao juízo, enquanto o Projeto apensado pretende que a vedação se estabeleça a partir da oitiva da testemunha em juízo.

As proposições se justificam partindo da constatação de que os trabalhadores enfrentam dificuldades para indicar testemunhas que sustentem o seu pleito, já que tais testemunhas são colegas de trabalho que poderão sofrer retaliação caso deponham de forma desfavorável ao empregador.

Durante o prazo regimental, não foram apresentadas emendas aos projetos.

É o relatório

II - VOTO DO RELATOR

As testemunhas, na verdade, não pertencem às partes no processo. As testemunhas pertencem ao juízo e servem, unicamente, à formação do convencimento do juiz. Embora, tecnicamente, as testemunhas sejam, em si, neutras em relação às partes, colocando-se legalmente sob suspeição aquelas comprovadamente amigas ou inimigas das partes ou diretamente interessadas no resultado da causa, o seu papel é percebido de outra forma, ou seja, de absoluta parcialidade, como testemunha “a favor do empregador” ou “contra o empregador”

É inegável, portanto, que os autores das Proposições em análise têm razão quando se preocupam com a possibilidade de o empregado que testemunhe em uma causa trabalhista possa sofrer algum tipo de retaliação por parte do empregador. Tal retaliação frequentemente se traduz em dispensa imotivada.

Aliás, essa possibilidade sequer precisa ser colocada abertamente pelo empregador, pois é comum o empregado apavorar-se apenas com o fato de ter sido indicado como testemunha, pressupondo que dizer o que sabe lhe causará prejuízos, ainda que o seu testemunho não seja necessariamente desfavorável ao empregador.

A iniciativa de conceder estabilidade provisória ao empregado arrolado como testemunha em processo trabalhista é uma providência que, sem dúvida, colabora para minimizar os riscos de retaliação que eventualmente o trabalhador poderá vir a sofrer em razão de sua obrigação de comparecer perante o juiz para depor sobre fatos de que tem conhecimento.

Concordamos, pois, com a necessidade de se estender o mecanismo protetivo da estabilidade aos empregados incumbidos desse *munus* público.

Analisando o texto dos Projetos em epígrafe, vemos que a Proposição principal prevê que a estabilidade tenha início no momento em que o empregado seja indicado como testemunha. Por sua vez, para a Proposição anexa, a estabilidade deve começar após a oitiva do empregado em juízo.

De acordo com o art. 825 da Consolidação da Legislação do Trabalho (CLT) as testemunhas comparecerão a audiência independentemente de notificação ou intimação. Apenas as que não comparecerem espontaneamente serão arroladas e intimadas.

Tal disposição, além de atender aos princípios da concentração, oralidade, imediatividade e instrumentalidade do Processo do Trabalho, atende também à necessidade de proteger as testemunhas. Não havendo a necessidade de arrolar, evidentemente, o nome das pessoas que irão depor, ficam elas preservadas do conhecimento prévio do empregador

É bem verdade que, na prática, por aplicação subsidiária do Código do Processo Civil, o juiz ou a parte pode pedir o arrolamento prévio da testemunha como forma de garantir a aplicação de eventuais medidas coercitivas para conduzir a testemunha à audiência. No entanto, é de se esperar dos juízes e dos advogados do reclamante que tenham o máximo de prudência e cautela nessa expediente, evitando expor o empregado a uma situação de risco de retaliação. Não há razão para supor que os advogados do reclamante não observem tal cautela, pois não lhes interessa em nada se indispor com a testemunha. Quanto ao juiz, se, inadvertidamente, cria um risco desnecessário para o trabalhador, não seria caso para ser remediado com a concessão de estabilidade ao empregado, mas com um dispositivo que coíba essa ação do magistrado.

Essas reflexões nos permitem concluir que o Projeto apensado, quanto ao momento de início do período de estabilidade, oferece uma redação mais acertada, em sintonia com os ritos do processo do trabalho. De fato, o nome do empregado que prestará depoimento, via de regra, só é conhecido pelo empregador na audiência de instrução, daí que o risco de retaliação só surge de fato a partir desse momento.

Ambos os Projetos prevêem que o período de estabilidade deve ser de um ano, mas divergem em outro ponto importante. O Projeto principal concede a estabilidade ao empregado indicado como

testemunha, seja do empregador ou do empregado. O Projeto anexo concede a estabilidade apenas ao empregado indicado como testemunha “contra o empregador”. Colocamos a expressão entre aspas, porque, como já dissemos, *a priori* não existe testemunha “contra” e “a favor”. Tecnicamente as testemunhas, indicadas pelas partes, pertencem ao juiz e colaboram para esclarecer a verdade. Nada impede que o depoimento de testemunha indicada pelo empregado convença o juiz de que a reclamação trabalhista deve ser improvida.

Pensamos que apenas em relação às testemunhas “contra o empregador” surge risco real e apreciável de sofrer dispensa do trabalho em razão de ter comparecido ao juízo para depor, o que nos leva a concordar com a redação proposta pelo Projeto apensado.

Outra questão importante, que não foi, porém, contemplada por nenhum dos Projetos é que a concessão da estabilidade certamente poderá ser manipulada pelos empregados e estimular uma “indústria de processos” e de indicação de testemunhas com a finalidade de obter o benefício da estabilidade.

Como medida profilática, entendemos que a concessão da estabilidade à testemunha deve ser bem caracterizada como um mecanismo de proteção à dispensa em razão de retaliação promovida pelo empregador.

Em razão disso, não há porque vedar-se a dispensa em um contexto de ajuste do quadro de empregados ou em função de determinada conjuntura econômica. Assim, nosso entendimento é que o empregado que preste depoimento na Justiça do Trabalho deve ser preservado da dispensa injustificada, que pode, na verdade, ser o veículo de uma ação retaliadora por parte do empregador, permitindo-se, no entanto, a dispensa devidamente justificada, relacionada à capacidade do empregado, seu comportamento, ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa.

Evidentemente, que a justificativa deverá ser por escrito, vinculando o empregador aos motivos expostos. A fundamentação escrita permitirá ao empregado, contestá-la se entender que é falsa. Pensamos, também, que, no caso de os motivos alegados para a dispensa se provarem falsos deve ser fixada multa como compensação ao empregado, sem prejuízo da indenização por danos morais.

Essas providências nos parecem suficientemente adequadas para compelir ao empregador a agir com cautela, caso entenda necessário dispensar o empregado após testemunho em juízo. Por outro lado, deixa claro ao empregado que a estabilidade em razão de depoimento judicial apenas o protege de eventual retaliação, sem, no entanto, outorgar-lhe um *status* privilegiado em relação aos demais colegas de trabalho.

Acreditamos que essas alterações também facilitarão a aceitação da medida por parte dos empregadores, pois lhes assegura que a proteção conferida ao trabalhador não objetiva interferir no seu poder de gerenciar o fluxo de recursos humanos em sua empresa, mas apenas prevenir o abuso desse poder, quando utilizado para promover dispensas com ânimo de retaliação.

Tendo em vista o exposto, concluímos que são necessários ajustes nos textos dos Projetos de Lei apresentados, de forma a dar-lhes o melhor tratamento, evitando inclusive a banalização e o mal uso da medida protetiva que patrocinam.

Da mesma forma que os Projetos analisados, as alterações no regime de estabilidade proposto não pretendem regulamentar o art. 7º, I da Constituição, dispondo sobre a proteção geral a todos os trabalhadores contra despedida arbitrária. Trata-se de regime protetivo específico e transitório que, apesar de dirigir-se à pessoa do trabalhador, objetiva, na verdade, a dar efetividade ao princípio do devido processo legal no âmbito da Justiça do Trabalho, permitindo que ambas as partes possam trazer aos autos, em pé de igualdade, as provas necessárias para comprovar suas alegações.

Em razão do exposto, somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 7.971, de 2010 e do Projeto de Lei nº 894, de 2011, na forma do substitutivo anexo.

Sala da Comissão, em de de 2011.

Deputado VICENTINHO
Relator

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO.

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 7.971, DE 2010, E AO PROJETO DE LEI Nº 894, DE 2011

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho para vedar a dispensa imotivada de empregado indicado como testemunha em juízo.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 820-A. É vedada a dispensa imotivada de empregado ouvido como testemunha indicada pelo reclamado, a partir do depoimento em juízo até um ano após essa data.

§1º Compreende-se por despedida imotivada, para os fins desse artigo, aquela não relacionada com capacidade do empregado ou seu comportamento, ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, devidamente fundamentada por escrito.

§ 2º A ausência de fundamentação de que trata o § 1º deste artigo, ou a fundamentação insuficiente, não comprovada ou redigida de modo que não permita sua comprovação, caracteriza a dispensa imotivada e sujeita o empregador às penalidades do art. 729.

§ 3º A garantia prevista no caput deste artigo não se aplica à hipótese de falso testemunho.” (NR)

Art. 2º O art. 729 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 729.....

§ 1º O empregador que impedir ou tentar impedir que seu empregado preste depoimento perante a Justiça do Trabalho incorrerá em multa equivalente a doze salários do empregado impedido ou que sofreu a tentativa de impedimento.

§ 2º Na mesma pena do parágrafo anterior, revertida em favor do empregado, incorrerá o empregador que dispensar seu empregado pelo fato de haver prestado depoimento como testemunha, sem prejuízo da indenização por dano moral correspondente.” (NR)

Art.3º Esta lei entra em vigor da data de sua publicação

Sala da Comissão, em de de 2011.

Deputado VICENTINHO
Relator