



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 7.971-B, DE 2010 **(Do Sr. Mário de Oliveira)**

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho para vedar a dispensa do empregado indicado como testemunha em juízo; tendo parecer: da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela aprovação deste e do de nº 894/11, apensado, com substitutivo (relator: DEP. VICENTINHO); e da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, pela inconstitucionalidade e, no mérito, pela rejeição deste, do de nº 894/11, apensado, e do Substitutivo da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (relator: DEP. EFRAIM FILHO).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

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

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

SUMÁRIO

I - Projeto inicial

II - Projeto apensado: 894/11

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

- Parecer do relator
- Substitutivo oferecido pelo relator

- Parecer da Comissão
- Voto em separado

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

- Parecer do relator
- Parecer da Comissão
- Voto em separado

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 art. 822-A:

“Art. 822-A. Fica vedada a dispensa do empregado indicado como testemunha, a partir da indicação em juízo até um ano após a data da audiência, salvo se cometer falta grave.”

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

JUSTIFICAÇÃO

O salário, bem como as verbas dele decorrentes, é, certamente, o mais importante resultado da prestação de serviço pelo empregado, em razão de sua natureza alimentar, o que justifica a importância em se efetivar integralmente o pagamento dessas parcelas.

Não sendo o salário pago corretamente, resta ao empregado recorrer à Justiça do Trabalho para ver cumpridos os seus direitos, reparando-se os seus eventuais prejuízos.

Nesse momento, verificamos, muitas vezes, que os empregados têm dificuldades em indicar testemunhas que sustentem o seu pleito. Isso se deve ao fato de que essas testemunhas devem, necessariamente, ter conhecimento das alegações feitas pelo empregado e, por esse motivo, precisam ser arrematadas no local de trabalho.

Uma vez que essas testemunhas mantêm vínculo empregatício com o demandado (o empregador), normalmente não se dispõem a comparecer em juízo para prestar depoimento, diante do risco potencial de virem a ser demitidos.

O nosso objetivo com a presente proposição é proteger os empregados contra eventuais retaliações de seus respectivos empregadores pelo simples fato de terem atuado como testemunhas em reclamações trabalhistas, conferindo-lhes uma estabilidade provisória pelo período de um ano após o comparecimento em juízo.

Por fim, cabe adiantar que tanto o Supremo Tribunal Federal (STF) quanto o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já pacificaram o entendimento de que a estabilidade provisória pode ser instituída por lei ordinária, não dependendo de lei complementar. Para tanto, podem ser conferidas a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 639, do STF, e a Orientação Jurisprudencial nº 378, do TST. A iniciativa por intermédio de lei complementar seria necessária para regulamentar o inciso I do art. 7º da Constituição Federal, ou seja, a proteção geral do trabalhador contra a despedida arbitrária.

Assim sendo, concluímos que a proposta é constitucional e, no mérito, atende os pressupostos de interesse público que deve nortear toda e qualquer matéria apresentada nesta Casa, razão pela qual esperamos contar com o apoio de nossos ilustres Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em 01 de dezembro de 2010.

Deputado MÁRIO DE OLIVEIRA

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988

TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; *(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)*

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006](#))

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#))

a) ([Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#))

b) ([Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#))

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; ([Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

.....

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

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

.....
TÍTULO X
DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO

.....
CAPÍTULO II
DO PROCESSO EM GERAL

.....
Seção IX
Das Provas

.....
 Art. 822. As testemunhas não poderão sofrer qualquer desconto pelas faltas ao serviço, ocasionadas pelo seu comparecimento para depor, quando devidamente arroladas ou convocadas.

Art. 823. Se a testemunha for funcionário civil ou militar, e tiver de depor em hora de serviço, será requisitada ao chefe da repartição para comparecer à audiência marcada.

.....
ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DO
TRIBUNAL
SUPERIOR DO TRABALHO

.....
OJ-SDI1-378 EMBARGOS. INTERPOSIÇÃO CONTRA DECISÃO MONOCRÁTICA. NÃO CABIMENTO (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010)

Não encontra amparo no art. 894 da CLT, quer na redação anterior quer na redação posterior à Lei n.º 11.496, de 22.06.2007, recurso de embargos interposto à decisão monocrática exarada nos moldes dos arts. 557 do CPC e 896, § 5º, da CLT, pois o comando legal restringe seu cabimento à pretensão de reforma de decisão colegiada proferida por Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 894, DE 2011

(Do Sr. Stefano Aguiar)

Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a fim de vedar a despedida de empregado ouvido como testemunha em juízo.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-7971/2010.

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 do seguinte artigo:

“Art. 820-A. É vedada a despedida do empregado ouvido como testemunha em processo contra o seu empregador, a partir do depoimento em juízo e até um ano após essa data, salvo se cometer falta grave.

*Parágrafo único. A garantia prevista no **caput** não se aplica na hipótese de falso testemunho.”*

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

JUSTIFICAÇÃO

A Justiça do Trabalho é muitas vezes chamada de “Justiça dos Desempregados”, pois dificilmente um trabalhador com o contrato vigente postula em juízo contra o seu empregador.

Se o fizer, existe a possibilidade de ser demitido. Prefere, portanto, manter o trabalho e só ingressa com a reclamação trabalhista depois da rescisão contratual.

Surge, então, o problema da prova, pois o reclamante deve demonstrar em juízo as suas alegações e, na maior parte das vezes, não possui prova documental que corrobore o alegado.

Deve se socorrer de prova testemunhal, indicando seus antigos colegas como testemunhas. Vários podem continuar no mesmo emprego e se vierem a depor contra o empregador, ainda que digam a verdade, correm o risco de ser demitidos.

Assim, é necessário garantir o emprego daqueles que depõem em juízo, privilegiando o processo do trabalho e a busca pela verdade. A testemunha não precisa temer o seu depoimento em processo contra o empregador. Nesse sentido, elaboramos o presente projeto.

Julgamos oportuno, outrossim, retirar tal garantia caso fique demonstrado que a testemunha mentiu em juízo. O falso testemunho configura crime e a garantia de emprego não pode ser confundida com imunidade.

Diante do exposto, contamos com o apoio de nossos nobres Parlamentares a fim de aprovar a presente proposição.

Sala das Sessões, em 5 de abril de 2011.

Deputado STEFANO AGUIAR

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG

Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL

Seção de Legislação Citada - SELEC

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

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

TÍTULO X
DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO

CAPÍTULO II
DO PROCESSO EM GERAL

Seção IX
Das Provas

Art. 820. As partes e testemunhas serão inquiridas pelo juiz ou presidente, podendo ser reinquiridas, por seu intermédio, a requerimento dos vogais, das partes, seus representantes ou advogados.

Art. 821. Cada uma das partes não poderá indicar mais de três testemunhas, salvo quando se tratar de inquérito, caso em que esse número poderá ser elevado a seis. ([Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 8.737, de 19/1/1946](#))

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

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 um 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 prevêm 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, dispendo 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 13 de junho de 2011.

Deputado VICENTINHO

Relator

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 13 de junho de 2011.

Deputado VICENTINHO

Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião ordinária realizada hoje, aprovou o Projeto de Lei nº 7.971/2010 e do PL nº 894/11, apensado, com substitutivo, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Vicentinho. O Deputado Ronaldo Nogueira apresentou voto em separado.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Silvio Costa - Presidente, Augusto Coutinho - Vice-Presidente, Andreia Zito, Assis Melo, Daniel Almeida, Erivelton Santana, Eudes Xavier, Fátima Pelaes, Flávia Moraes, Gorete Pereira, Laercio Oliveira, Luciano Castro, Mauro Nazif, Paulo Pereira da Silva, Policarpo, Ronaldo Nogueira, Walney Rocha, Edinho Bez, Efraim Filho, Leonardo Quintão e Sebastião Bala Rocha.

Sala da Comissão, em 5 de outubro de 2011.

Deputado SILVIO COSTA

Presidente

VOTO EM SEPARADO DO DEPUTADO RONALDO NOGUEIRA

I – RELATÓRIO

O projeto de lei original veda a dispensa do empregado indicado como testemunha, a partir da indicação em juízo até um ano após a data da audiência, salvo se cometer falta grave.

O substitutivo apresentado pelo relator altera substancialmente o projeto inicial, estabelecendo a vedação da dispensa imotivada de empregado ouvido como testemunha indicada pelo reclamado, a partir do depoimento em juízo até 1 ano após essa data. Além de estabelecer uma multa ao empregador que crie obstáculos para que o empregado preste depoimento perante a Justiça do Trabalho.

Em 13/06/2011, na Comissão de Trabalho, Administração Pública e Serviço Público, o relator designado – Dep. Vicentinho (PT/SP) apresentou Parecer pela aprovação, com substitutivo. Não foram apresentadas emendas ao substitutivo.

É o relatório.

II - VOTO

Propostas que cerceiam a liberdade do empreendedor em gerenciar seu quadro de pessoal, ao invés de proteger as relações de trabalho, acabam por inviabilizar empreendimentos, comprometendo a manutenção e criação de empregos no setor formal da economia. O caminho é tornar atrativa a contratação da mão-de-obra.

A garantia de emprego e estabilidade para as testemunhas, na forma proposta, pode levar à banalização do instituto que visa proteger o empregado em situações específicas de necessidade. Não se pode embasar preceito legal em mera suposição, no caso, a suposição de que há risco de demissão para aqueles empregados que são ouvidos em juízo.

É importante notar que prestar depoimento como testemunha não é faculdade, mas, obrigação legal. Ainda que na prática as testemunhas costumem apresentar-se espontaneamente, o juiz, sendo provocado pelas partes, pode intimar qualquer pessoa a prestar depoimento e essa o faz sob juramento.

Assim, se for verificada a ocorrência de dispensa em virtude do cumprimento dessa obrigação legal, já existem mecanismos suficientes na ordem jurídica para reparação do dano à pessoa, inclusive sob o fundamento da dispensa em virtude de motivo discriminatório.

Além disso, o projeto pode impactar negativamente nos índices de conciliações celebradas nas Varas do Trabalho, induzindo a manutenção do processo, pelo menos até a oitiva da testemunha, garantindo, assim, a estabilidade conferida pela proposição.

Ao proibir demissões, o projeto choca-se com o inciso I, do art. 7º, da Constituição Federal, que elege dentre os direitos dos trabalhadores a *“relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”*.

O legislador constitucional preocupou-se em proteger a relação de emprego contra a despedida arbitrária, mediante compensação financeira ao empregado, a ser estabelecida em lei complementar.

Enquanto não editada a lei complementar referida, o valor da indenização resta fixada, provisoriamente, no inciso I, do art. 10, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, que prevê a indenização de 40% nos casos de rescisão do contrato de trabalho.

Trata-se da multa indenizatória prevista na Lei do FGTS - Lei 8.036 de 1990. A Lei foi instituída justamente para substituir a estabilidade decenal conferida, anteriormente, ao empregado. A estabilidade plena e permanente do empregado foi

afastada do Direito do Trabalho. A proteção à relação de emprego, hoje, dá-se por meio de indenização compensatória.

A multa indenizatória é, assim, instrumento de política social compensatória nos casos de despedida imotivada ou sem justa causa, não havendo razão para inibir ainda mais as hipóteses em que o empregador pode dispor de seu direito de gestão, no caso, demitir ou não um empregado.

Há que se ressaltar que a proposta é materialmente inconstitucional, sendo certo que a Constituição de 1988 somente previu hipóteses de estabilidade do celetista nas situações indicadas em seus artigos 8º, VIII e 10, II, 'a' e 'b' do seu ADCT.

Relembremos os citados dispositivos:

"Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...);

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto."

Pelo exposto, opino pela rejeição do Projeto de Lei nº 7.971/2010.

Sala de Comissão, em 30 de agosto de 2011.

Deputado RONALDO NOGUEIRA

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

I - RELATÓRIO

O Projeto em epígrafe acrescenta à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o art. 822-A, para estabelecer a vedação de dispensa de empregado indicado como testemunha perante a Justiça do Trabalho. De acordo com o dispositivo acrescentado, a proibição de dispensa inicia-se com a indicação da testemunha em juízo e permanece até um ano após a data da audiência. A proposta ressalva unicamente o cometimento de falta grave do empregado como possibilidade de dispensa no período referido.

Apensado está o Projeto de Lei nº 894, de 2011, de autoria do Deputado Stefano Aguiar, que se diferencia do principal ao prever a vedação de dispensa apenas em caso de testemunhas em processo contra o empregador e ao fixar o início do período da estabilidade apenas após o depoimento em juízo.

As proposições foram enviadas à Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), que acolheu o Parecer da lavra do Deputado Vicentinho concluindo pela aprovação do Projeto principal e do apensado na forma de Substitutivo anexo.

O Substitutivo da CTASP fixa em um ano, a contar do depoimento em juízo, a proibição de dispensa e restringe a proteção somente às testemunhas do reclamado. A estabilidade provisória concedida pelo Substitutivo, por sua vez, compreende a proteção contra a despedida imotivada, definida como aquela “não relacionada com a capacidade do empregado ou com seu comportamento, ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, devidamente fundamentada por escrito.”

O Substitutivo dá grande valor à fundamentação por escrito na caracterização da dispensa, de tal modo que eventuais defeitos nessa peça, que dificultem ou inviabilizem a comprovação das razões da demissão, caracteriza a dispensa imotivada e sujeita o empregador à penalidade de multa.

O Substitutivo, também, promove uma alteração no art. 729 da CLT para fixar o valor da multa em caso de obstrução de depoimento do empregado na Justiça do Trabalho ou em caso de dispensa como retaliação ao depoimento do empregado.

No prazo regimental, não foram apresentadas Emendas.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Conforme despacho da Mesa da Casa que reviu o despacho inicial de distribuição da Proposição em análise, compete à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania a análise da constitucionalidade, da juridicidade e da técnica legislativa e também do mérito do Projeto de Lei nº 7.971-A, de 2010, e do Projeto de Lei nº 894, de 2011.

Nos termos do art. 59, inciso III, c/c o art. 48, *caput*, da Constituição, a elaboração de lei ordinária é feita pelo Congresso Nacional, com a sanção do Presidente da República. Verificamos que a legitimidade de iniciativa e a competência legislativa da União foram observadas na elaboração dos Projetos e do Substitutivo, consoante o disposto nos arts. 61, *caput*, e 22, inciso I, da Constituição.

Por outro lado, percebemos no objeto dos Projetos e do Substitutivo da CTASP, agravo à reserva de matéria em favor de lei complementar. Ao proibir demissões, o projeto choca-se com o inciso I, do art. 7º, da Constituição Federal, que prevê a "relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos".

Fica claro que o legislador constitucional preocupou-se em proteger a relação de emprego contra a despedida arbitrária, mediante compensação financeira ao empregado e reservou tal matéria para lei complementar, tratando de excepcionar no corpo da própria Constituição as hipóteses de estabilidade do celetista nas situações indicadas em seus artigos 8º, VIII, e 10, 11, 'a' e 'b' do seu Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

Concluimos, pelas razões acima expostas, que os Projetos e o Substitutivo não obedecem aos requisitos constitucionais formais aplicáveis à espécie.

No mérito, as proposições não se se compatibilizam com a Lei Maior, que, até a edição da referida lei complementar, fixou o valor da indenização no inciso I, do art. 10, do ADCT, que prevê a indenização de 40% nos casos de rescisão do contrato de trabalho.

A matéria não se harmoniza com as diretrizes de modernização da legislação trabalhista, pois o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, elevado à condição de direito constitucional (art. 7º, III), foi instituído exatamente para substituir o sistema de estabilidade pelo da indenização compensatória, na percepção de que cercear a liberdade do empreendedor em gerenciar seu quadro de pessoal ao invés de proteger as relações de trabalho acaba por inviabilizar o empreendimento, comprometendo a manutenção e a criação de empregos no setor formal da economia, em nada contribuindo para a melhoria da produtividade e da empregabilidade.

Essas foram as razões pelas quais o sistema do FGTS foi implantado e é, ainda, notória a necessidade de aperfeiçoar legislação trabalhista no mesmo sentido. Em razão disso, não há como entender de maneira positiva a iniciativa dos Projetos de inibir ainda mais as hipóteses em que o empregador pode dispor de seu direito de demitir ou não um empregado na gestão do seu empreendimento, em desfavor não só dá proteção ao patrimônio do trabalhador como também da capacidade de gestão de recursos humanos e do mercado de trabalho.

Além disso, das várias hipóteses de estabilidade no emprego prevista no ordenamento trabalhista, verificamos que nenhuma delas tem como fato gerador a própria reclamação trabalhista, que é dirimida perante a Justiça do Trabalho, assegurando ao empregado e ao empregador o contraditório e a ampla defesa.

No processo trabalhista, a testemunha comparece em juízo e depõe sob juramento de falar somente a verdade. A presunção de que se vai testemunhar sempre contra a empresa não pode prevalecer, pois não condiz com o *status* jurídico e moral da verdadeira testemunha. Não se pode esquecer também que o depoimento em juízo é obrigação de ambas as partes.

Veja-se, ainda, que o comparecimento à Justiça do Trabalho para depor é obrigação de ordem cívica. Nessa condição, o trabalhador também deve suportar os ônus de servir como mesário em eleições e integrar corpo de jurados no Tribunal do Júri, por exemplo. Não se pode, por óbvio, cogitar a concessão de estabilidade provisória nesses casos de igual fundamento jurídico.

Pensamos que a iniciativa pode levar à banalização do instituto da estabilidade, que visa a proteger o empregado em situações específicas. Não se pode embasar preceito legal em mera suposição de que há risco de demissão para aqueles empregados que são ouvidos em juízo. Se verificada a ocorrência de dispensa em virtude do cumprimento dessa obrigação legal, já há mecanismos suficientes na ordem jurídica para reparar o dano.

Por fim, cremos que o projeto pode causar impacto negativo no número de conciliações celebradas nas Varas do Trabalho, porque estimula a manutenção do processo pelo menos até a oitiva da testemunha, de forma a garantir, assim, a estabilidade conferida pela proposição. A Justiça do Trabalho já se queixa do grande volume de processos e, aumentá-lo, implica onerar ainda mais o erário.

Os ajustes feitos pelo Substitutivo da CTASP, embora minimizassem os equívocos das propostas iniciais, não lograram sanar esses vícios substanciais.

Em razão do exposto, somos:

- pela inconstitucionalidade dos Projetos de Leis n.ºs 7.971-A, de 2010, e 894, de 2011, e do Substitutivo aprovado na CTASP, e
- no mérito, pela rejeição dos Projetos de Lei n.ºs 7.971-A, de 2010, e 894, de 2011 e do Substitutivo da CTASP.

Sala da Comissão, em 17 de abril de 2013.

Deputado Efraim Filho
Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, em reunião ordinária realizada hoje, opinou pela inconstitucionalidade e, no mérito, pela rejeição dos Projetos de Lei n.ºs 7.971/2010 e 894/2011, apensado, e do Substitutivo da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, nos termos do Parecer do Relator Substituto, Deputado Fausto Pinato. A Deputada Cristiane Brasil apresentou Voto em Separado.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Arthur Lira - Presidente, Aguinaldo Ribeiro, Osmar Serraglio e Veneziano Vital do Rêgo - Vice-Presidentes, Alessandro Molon, Altineu Côrtes,

André Fufuca, Andre Moura, Antonio Bulhões, Arnaldo Faria de Sá, Bacelar, Betinho Gomes, Capitão Augusto, Carlos Bezerra, Chico Alencar, Covatti Filho, Cristiane Brasil, Danilo Forte, Décio Lima, Esperidião Amin, Evandro Gussi, Fausto Pinato, Felipe Maia, Giovani Cherini, Indio da Costa, João Campos, Jorginho Mello, José Fogaça, Júlio Delgado, Jutahy Junior, Luciano Ducci, Luiz Sérgio, Marco Tebaldi, Marcos Rogério, Padre João, Paes Landim, Pastor Eurico, Paulo Magalhães, Paulo Maluf, Paulo Teixeira, Pr. Marco Feliciano, Rodrigo Pacheco, Rogério Rosso, Ronaldo Fonseca, Rubens Pereira Júnior, Sergio Souza, Sergio Zveiter, Tadeu Alencar, Valmir Prascidelli, Wadih Damous, Célio Silveira, Félix Mendonça Júnior, Gonzaga Patriota, Jerônimo Goergen, Lincoln Portela, Nelson Marchezan Junior, Odelmo Leão, Pedro Cunha Lima, Professor Victório Galli, Reginaldo Lopes, Ricardo Barros, Sandro Alex, Soraya Santos, Vitor Valim e Wellington Roberto.

Sala da Comissão, em 18 de agosto de 2015.

Deputado ARTHUR LIRA

Presidente

VOTO EM SEPARADO DA DEPUTADA CRISTIANE BRASIL

I – RELATÓRIO

Trata-se do Projeto de Lei nº. 7971/2010, de autoria do deputado Mário de Oliveira, que objetiva, em seu texto original, acrescentar artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, de maneira a vedar a dispensa imotivada de empregados que forem indicados a testemunhar em juízo, desde sua indicação até o prazo de um ano após a data da audiência. Apensado a este, o Projeto de Lei nº. 894/2011, de autoria do deputado Stefano Aguiar, difere do primeiro ao estabelecer como prazo somente o tempo de um ano após a data do depoimento em juízo, bem como, que a proteção conferida ao trabalhador deixa de valer na hipótese de falso testemunho.

Neste sentido, temos que ambas passaram por trâmite na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), tendo sido aprovadas com substitutivo, e passam agora pela Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania (CCJC), destinada a proferir parecer quanto à constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa, bem como ao mérito, seguindo-se o artigo 202 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados.

Após o regime de tramitação na CTASP, temos que foi adotado substitutivo que fixa em um ano, a contar do depoimento em juízo, a proibição de dispensa, além de

restringir a proteção somente às testemunhas do reclamante. A estabilidade provisória concedida, ademais, compreende a proteção contra a despedida imotivada, definida como aquela “não relacionada com a capacidade do empregado ou com seu comportamento, ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, devidamente fundamentada por escrito.”

O Substitutivo, como observado, dá grande valor à fundamentação por escrito na caracterização da dispensa, de forma que eventuais defeitos nessa peça, que dificultem ou inviabilizem a comprovação das razões da demissão, caracterizem a dispensa imotivada e sujeitem o empregador à penalidade de multa.

Por derradeiro, o Substitutivo promove uma alteração no artigo 729 da CLT¹ para fixar o valor da multa em caso de obstrução de depoimento do empregado na Justiça do Trabalho ou em caso de dispensa como retaliação ao depoimento do empregado, passando este a ser assim timbrado, *in verbis*:

“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)

As proposições se justificam partindo da constatação de que os trabalhadores enfrentam dificuldades para indicar testemunhas que sustentem o seu pleito, uma vez que tais testemunhas, de modo a conhecer as alegações autorais e a ter conhecimento a despeito de sua veracidade, necessitam ser colegas de trabalho. Porém, estes também possuem vínculo empregatício com o empregador, pelo que poderão sofrer retaliação caso deponham de forma desfavorável ao mesmo, sendo um empecilho à devida tutela dos direitos dos trabalhadores.

¹ Art. 729 - O empregador que deixar de cumprir decisão passada em julgado sobre a readmissão ou reintegração de empregado, além do pagamento dos salários deste, incorrerá na multa de Cr\$ 10,00 (dez cruzeiros) a Cr\$ 50,00 (cinquenta cruzeiros) por dia, até que seja cumprida a decisão.

§ 1º - O empregador que impedir ou tentar impedir que empregado seu sirva como vogal em Tribunal de Trabalho, ou que perante este preste depoimento, incorrerá na multa de Cr\$ 500,00 (quinhentos cruzeiros) a Cr\$ 5.000,00 (cinco mil cruzeiros).

§ 2º - Na mesma pena do parágrafo anterior incorrerá o empregador que dispensar seu empregado pelo fato de haver servido como vogal ou prestado depoimento como testemunha, sem prejuízo da indenização que a lei estabeleça.

No prazo regimental, não foram apresentadas Emendas.

É o relatório.

II – VOTO

Nos termos do artigo 202, *caput*, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, compete a esta Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania emitir parecer sobre a admissibilidade de Propostas de Emenda à Constituição.

Assim, na forma regimental, apresento o presente voto em separado, pelas razões adiante declinadas.

Não é demasiado lembrar que o presente Projeto de Lei pretende, em apertada síntese, acrescentar artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, de modo a vedar a dispensa imotivada de empregados que forem indicados a testemunhar em juízo. Pretende, igualmente, alterar a redação do artigo 729, visando fixar multa no caso de obstrução do depoimento do funcionário na Justiça do Trabalho, ou em caso de dispensa como retaliação ao depoimento do empregado.

Ao nortearmo-nos, para análise do aspecto de constitucionalidade, pelo artigo 59, inciso III², c/c o artigo 48, *caput*³, da Carta Maior, temos que a elaboração de lei ordinária é feita pelo Congresso Nacional, com a sanção do Presidente da República.

É notório, da mesma forma, que foram observadas a legitimidade de iniciativa e a competência legislativa da União na elaboração de ambos os Projetos e ainda do Substitutivo, como disposto no artigo 61, *caput*⁴ e artigo 22, inciso I⁵, da Carta Política.

Não se vislumbra, por outro lado, na matéria tema dos Projetos e do Substitutivo da CTASP, ofensa ao artigo 7º., inciso I⁶, da Constituição Federal, uma vez que

² Art. 59. O processo legislativo compreende a elaboração de: III - leis ordinárias.

³ Art. 48. Cabe ao Congresso Nacional, com a sanção do Presidente da República, não exigida esta para o especificado nos arts. 49, 51 e 52, dispor sobre todas as matérias de competência da União, especialmente sobre: [...]

⁴ Art. 61. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, ao Presidente da República, ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores, ao Procurador-Geral da República e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.

⁵ Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre: I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho;

⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

é pacífico, tanto na doutrina quanto na jurisprudência pátria, que, por tratar de hipótese específica de garantia de emprego, é possível que se conceda a estabilidade provisória por meio de lei ordinária, posto que não se está regulamentando acerca da proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa de maneira geral, na forma do supracitado artigo.

Concluímos, portanto, pelos motivos dante alinhavados, que ambos os Projetos e o Substitutivo obedecem aos requisitos formais de constitucionalidade.

No tocante à constitucionalidade material, observa-se que foram respeitados os princípios constitucionais relativos à cidadania e à dignidade da pessoa humana, uma vez que tratam de matéria relacionada à proteção à pessoa do trabalhador e à eficácia do devido processo legal.

As proposições são, ademais, jurídicas, pois estão em linha com os princípios e objetivos do ordenamento jurídico em vigor no país, preenchendo os cinco requisitos para a constatação do aspecto de juridicidade, quais sejam, de conformidade com os princípios gerais do direito, generalidade, potencial coercitividade, novidade e, por fim, adequação, conformidade e harmonia ao conjunto de normas congêneres que com ela compartilham o mesmo campo de incidência regulatória.

Ao abordar a técnica legislativa, não se encontra ressalvas quanto aos Projetos e ao Substitutivo, posto que todos estão corretamente redigidos.

No mérito, por sua vez, nosso posicionamento está em conformidade com o entendimento alcançado pela CTASP, no sentido de que o asseguração do emprego da testemunha colabora para minimizar os grandes riscos de retaliação que rotineiramente sofre o trabalhador, em razão de sua obrigação de comparecer perante o juiz para depor sobre fatos ocorridos no local de trabalho e que, portanto, são de seu conhecimento.

De fato, apesar da neutralidade técnica das testemunhas, a percepção, geral e ao alcance do senso comum, que se tem delas, é de parcialidade.

Constata-se, então, que os trabalhadores enfrentam dificuldades para indicar testemunhas que sustentem o seu pleito, uma vez que tais testemunhas, de modo a conhecer as alegações autorais e a ter conhecimento a despeito de sua veracidade, necessitam ser colegas de trabalho. Porém, estes também possuem vínculo empregatício com o empregador, pelo que poderão sofrer retaliação caso deponham de forma desfavorável ao mesmo, sendo um empecilho à devida tutela dos direitos dos trabalhadores.

A medida parece-nos, portanto, colaborar para a preservação do devido processo legal e para a eficácia do processo e da prestação jurisdicional.

Já, no tocante às mudanças feitas por meio do Substitutivo da CTASP, estas estão igualmente em compasso com nosso entendimento. Trata-se de restringir a proteção às testemunhas do reclamante, de delimitar a proteção apenas em relação à despedida imotivada e de instituir mecanismos de aferição e eficácia da medida, tais como a fundamentação escrita e a multa pela despedida retaliadora. As alterações promovidas pelo Substitutivo aperfeiçoam a iniciativa e merecem ser acolhidas, de maneira que protegem o empregado, porém sem conceder-lhe *status* de intocável.

Pelo exposto, conclui-se que o processo no âmbito da Justiça Trabalhista será amplamente beneficiado com a medida proposta pelos Projetos, devidamente aperfeiçoada pelo Substitutivo.

Desta forma, apresento voto pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa dos Projetos de Lei nº. 7971/2010 e 894/2011 e, no mérito, por sua aprovação, na forma do substitutivo adotado pela CTASP.

Plenário, em de agosto de 2015.

Deputada **CRISTIANE BRASIL**
PTB/RJ

FIM DO DOCUMENTO