

É o caso do art. 9º da Lei nº 6.708, de 1979, e do art. 9º da Lei nº 7.238, de 1984, que têm precisamente a mesma redação, a seguir:

“Art. 9º O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele, ou não, optante pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço”.

Esse dispositivo fazia perfeito sentido em uma época em que, passados cinco meses do último reajuste, o salário do trabalhador havia perdido parcela considerável do seu poder aquisitivo. Para o empregador, que se protegia contra a inflação com aumentos constantes de preços, era vantajoso esperar até o mês imediatamente anterior ao reajuste para demitir, sem justa causa, o empregado. O dispositivo, por conseguinte, visava a coibir uma prática prejudicial ao trabalhador.

Superada a hiperinflação e alcançada a estabilidade econômica, mesmo assim o dispositivo mencionado continuou a ser aplicado. A Súmula nº 306 do Tribunal Superior do Trabalho explicitamente afirma:

“INDENIZAÇÃO ADICIONAL. PAGAMENTO DEVIDO COM FUNDAMENTO NOS ARTIGOS 9º DA LEI Nº 6.708/1979 E 9º DA LEI Nº 7.238/1984 (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

*É devido o pagamento da indenização adicional na hipótese de dispensa injusta do empregado, ocorrida no trintídio que antecede a data-base. **A legislação posterior não revogou os arts. 9º da Lei nº 6.708/1979 e 9º da Lei nº 7.238/1984**” (Grifo nosso).*

A legislação trabalhista, seguindo o ordenamento constitucional de 1988, incorporou novas formas de coibir a dispensa sem justa causa do trabalhador. Foi criada a multa rescisória equivalente a 40% de todos os depósitos efetuados pelo empregador na conta vinculada do FGTS durante a vigência do contrato de trabalho. Além disso, a Lei nº 12.506, de 2011,

estabeleceu que aos 30 dias de aviso prévio previstos na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT são acrescidos três dias por ano de serviço prestado na empresa, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de até 90 dias.

Nesse novo contexto, não se justifica a manutenção de uma indenização, quando o fato que motivou sua criação já não está mais presente. Sua permanência beneficia de maneira não isonômica os empregados demitidos nos 30 dias que antecedem a data-base, além de eventualmente contribuir para um aumento artificial da rotatividade no mercado de trabalho.

Pelas razões expostas, temos a certeza de contarmos com o apoio dos ilustres Deputadas e Deputados à aprovação deste projeto de lei.

Sala das Sessões, em de de 2016.

Deputado MAURO LOPES

2016-13418