DESARQUIVADO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 89 DE 19

CÂMARA DOS DEPUTADOS

(DO SR. VIVALDO BARBOSA)

ASSUNTO:

Dispõe sobre a proteção de relação do emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa e dá outras providências.

NOVO DESPACHO: 02.04.91 - Apense-se ao PLP nº 33/88

DESPACHO: ~~Anexe-se ao PLC nº 31/88.~~

À COM.DE CONST.E JUSTIÇA E REDAÇÃO em 16 de outubro de 1989

DISTRIBUIÇÃO

Ao Sr. ....., em ..... 19 .....

O Presidente da Comissão de .....

Ao Sr. ....., em ..... 19 .....

O Presidente da Comissão de .....

Ao Sr. ....., em ..... 19 .....

O Presidente da Comissão de .....

Ao Sr. ....., em ..... 19 .....

O Presidente da Comissão de .....

Ao Sr. ....., em ..... 19 .....

O Presidente da Comissão de .....

Ao Sr. ....., em ..... 19 .....

O Presidente da Comissão de .....

Ao Sr. ....., em ..... 19 .....

O Presidente da Comissão de .....

Ao Sr. ....., em ..... 19 .....

O Presidente da Comissão de .....

GER 20.01.0133.1 - (JUN/84)

Apense-se ao PLP 0033/88.

CÂMARA DOS DEPUTADOS Em 02 / 04 / 91. Presidente

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 160 DE 1989.

Dispõe sobre a proteção da relação do emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º - A relação de emprego é protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa nos termos desta lei.

Art. 2º - Constitui justa causa para a rescisão da relação de emprego pelo empregador:

a) ato de improbidade;
b) condenação criminal, honestidade em julgado, sem suspensão de execução da pena;
c) desídia no desemprego de suas funções, embriaguez habitual em serviço, ato de indisciplina;
d) abandono de emprego;
e) ato lesivo da honra ou ofensas físicas praticadas contra o empregador ou superior hierárquico, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem ;
f) violação de segredo da empresa.

Art. 3º - A proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa começa após o contrato de experiência, cuja duração não excederá 90 (noventa) dias;

Art. 4º - Nos contratos de empreitada e nas obras com prazo determinado, será facultada a demissão do empregado após a conclusão dos serviços ou da obra, assegurada ao empregado metade da indenização prevista no art. 9º desta lei.

COORDENAÇÃO DE COMISSÕES PERMANENTES - CD

Parágrafo único - Nos contratos que tenham prazo determinado, o empregador que sem justa causa demitir o empregado, pagará, a título de indenização a metade da remuneração a que teria direito o empregado, além da indenização compensatória.

Art. 5º - Se o empregado fizer a justificação prévia de que a demissão foi arbitrária ou, sem justa causa, o juiz concederá a reintegração no emprego até o final do processo trabalhista que vise a tornar sem efeito a despedida arbitrária.

§ 1º - A demissão de empregado pelo exercício do direito assegurado no art. 9º da Constituição, e da gestante, desde a confirmação da gravidez até o parto, configuram a demissão arbitrária ou sem justa causa.

§ 2º - É assegurada a reintegração liminar do empregado sindicalizado, despedido a partir do registro de sua candidatura, a cargo de direção de entidade sindical e comissão de prevenção de acidente, ainda que na qualidade de suplente, até um ano após o encerramento do mandato.

Art. 6º - O descumprimento de decisão judicial de reintegração sujeitará o empregador além das normas previstas em lei, à multa diária de 2/3 do salário mensal em favor do empregado, sem prejuízo.

Art. 7º - É facultado ao empregador a demissão do empregado por motivo de força maior e por relevante motivo técnico-econômico, mediante o pagamento prévio de indenização compensatória.

Parágrafo único - A demissão de empregado em caso de força maior, decorrente de relevante razão econômica, devidamente comprovada, que ameace a extinção da empresa, implicará o pagamento por metade de indenização prevista no art. 8º.

Art. 8º - A indenização compensatória será equivalente à remuneração de dois meses para cada ano de serviço ou fração e

COORDENAÇÃO DE COMISSÕES PERMANENTES - CD

à remuneração de um mês para cada três anos de duração do contrato de trabalho, sem prejuízo do aviso prévio, com adicional correspondente a 40% do FGTS.

§ 1º - O cálculo da percentagem tomará por base o valor total do FGTS, recolhido pelo empregador, incluindo as parcelas já levantadas pelo empregado.

§ 2º - Nos casos de demissão previstos neste artigo, o empregado poderá levantar o seu FGTS.

Art. 9º - Na demissão sem justa causa, o empregador deverá comprovar perante o Sindicato, e na falta deste, sucessivamente, perante a autoridade do Ministério do Trabalho, da Justiça do Trabalho, do Defensor Público ou do Juiz de Paz a quitação de todos os direitos assegurados no artigo 7º da Constituição e nesta lei.

Art. 10 - Comprovada a falsa alegação de falta grave, relevante motivo tecnológico ou força maior, é garantida a reintegração ao empregado e assegurado o pagamento da remuneração atrasada.

Parágrafo único - Compete ao empregador ônus da prova de que a despedida não foi arbitrária ou sem justa causa.

Art. 11 - Esta Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 12 - Revogam-se as disposições em contrário.

Sala das Sessões, em 27 de setembro de 1989.

Deputado VIVALDO BARBOSA
Líder do PDT

COORDENAÇÃO DE COMISSÕES PERMANENTES - CD

JUSTIFICAÇÃO

A regulamentação do dispositivo constitucional que protege a relação de emprego contra a demissão imotivada constitui uma das maiores reivindicações dos trabalhadores.

O projeto, em seu artigo 2º, conceitua a justa causa, nomeando os atos praticados pelo empregado que justificam sua demissão.

A proteção da relação do emprego contra despedida arbitrária começa a partir do contrato de experiência, cuja duração não poderá exceder a 90 (noventa) dias.

O projeto permite, excepcionalmente, a demissão do empregado por relevante motivo tecnológico, mediante o pagamento prévio de indenização compensatória (art. 8º).

A idéia central do projeto é a de proteger a relação de emprego, conforme, aliás, o preceito constitucional.

Nos casos de força maior, decorrente de intransponível e relevante motivo econômico, que ameace a extinção da empresa, o empregado demitido receberá por metade a indenização compensatória.

O projeto assegura a reintegração do empregado demitido sempre que for falsa a alegação do empregador.

Sala das Sessões, em 27 de setembro de 1989.

LEGISLAÇÃO CITADA, ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DAS COMISSÕES PERMANENTES

COORDENAÇÃO DE COMISSÕES PERMANENTES - 03 -

CONSTITUIÇÃO

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 a 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 para os seus dependentes;

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 seis anos de idade em creches e pré-escolas;

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 a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

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 aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

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. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e dispõe sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

CÂMARA DOS DEPUTADOS
LIDERANÇA DO PARTIDO DEMOCRATICO TRABALHISTA = PDT

OFICIO Nº 06 /91 Brasília, 25 de fevereiro de 1991

Autorizo.
Em 27/2/91
Presidente

Senhor Presidente

Solicito a Vossa Excelência autorizar a republicação do avulso de meu Projeto de Lei Complementar nº 160, de 1989, em anexo, com as correções apresentadas nos seguintes itens:

1 - nas alíneas "b" e "c", do art. 2º;

2 - nos artigos 6º, 10 e no parágrafo único do art. 10.

Na oportunidade, renovo a Vossa Excelência protestos de consideração e apreço.

Deputado VIVALDO BARBOSA
Lider do PDT

A Sua Excelência o Senhor
Deputado IBSEN PINHEIRO
DD. Presidente da Câmara dos Deputados
N e s t a

CÂMARA DOS DEPUTADOS

E R R A T A

Republica-se por ter saído com incorreções no DCN de 18.10.89, página 11690, 3ª coluna.

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 160, de 1989

(DO SR. VIVALDO BARBOSA)

Dispõe sobre a proteção de relação do emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa e dá outras providências.

(ANEXE-SE AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 31,de 1988)

CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 160, DE 1989

(Do Sr. Vivaldo Barbosa)

Dispõe sobre a proteção de relação do emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa e dá outras providências.

(Anexe-se ao Projeto de Lei Complementar nº 31, de 1988).

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º a relação de emprego é protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa nos termos desta lei.

Art. 2º Constitui justa causa para a rescisão da relação de emprego pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) condenação criminal, TRANSITADA ~~honestidade~~ em julgado, sem suspensão de excução da pena;

c) desídia no DESEMPENHO ~~desemprego~~ de suas funções, embriaguez habitual em serviço, ato de indisciplina;

d) abandono de emprego;

e) ato lesivo da honra ou ofensas físicas praticadas contra empregador ou superior hierárquico, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

f) violação de segredo da empresa.

Art. 3º a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa começa após o contrato de experiência, cuja duração não excederá 90 (noventa) dias;

Art. 4º Nos contratos de empreitada e nas obras com prazo determinado, será facultada a demissão do empregado após a conclusão dos serviços ou da obra, assegurada ao empregado metade da idenização prevista no art. 9º desta lei.

Parágrafo único. nos contratos que tenham prazo determinado, o empregador que sem justa causa demitir o empregado, pagará, a título de indenização a metade da remuneração a que teria direito o empregado, além da indenização compensatória.

Art. 5º Se o empregado fizer a justificação prévia de que a demissão foi arbitrária ou, sem justa causa, o juiz concederá a reintegração no emprego até o final do processo trabalhista que vise a tornar sem efeito a despedida arbitrária.

§ 1º a demissão de empregado pelo exercício do direito assegurado no art. 9º, e da gestante, desde a confirmação da gravidez até o parto, configuram a demissão arbitrária ou sem justa causa.

§ 2º É assegurada a reintegração liminar do empregado sindicalizado, despedido a partir do registro de sua candidatura, a cargo de direção de entidades sindical e comissão de prevenção de acidente, ainda que na qualidade de suplente, até um ano após o encerramento do mandato.

Art. 6º O descumprimento de decisão judicial de reintegração sujeitará o empregador além das normas previstas em lei, à multa diária de 2/3 do salário mensal em favor do empregado, ~~sem prejuizo~~.

Art. 7º É facultado ao empregador a demissão do empregado por motivo de força maior e por relevante motivo técnico-econômico, mediante o pagamento prévio de indenização compensatória.

Parágrafo único. A demissão de empregado em caso de força maior, decorrente de relevante razão econômica, devidamente comprovada, que ameace a extinção da empresa, implicará o pagamento por metade de indenização prevista no art. 8º

Art. 8º A indenização compensatória será equivalente à remuneração de dois meses para cada ano de serviço ou fração e à remuneração de um mês para cada três anos de duração do contrato de trabalho, sem prejuizo do aviso prévio, com adicional correspondente a 40% do FGTS.

§ 1º O cálculo da percentagem tomará por base o valor total do FGTS, recolhido pelo empregador, incluindo as parcelas já levantadas pelo empregado.

§ 2º Nos casos de demissão previstos neste artigo o empregado poderá levantar o seu FGTS.

Art. 9º Na demissão sem justa causa, o empregador deverá comprovar perante o Sindicato, e na falta deste, sucessivamente, perante a autoridade do Ministério do Trabalho, da Justiça do Trabalho, do Defensor Público ou do Juiz de Paz a quitação de todos os direitos assegurados no artigo 7º da Constituição e nesta lei.

Lote: 21 Caixa: 10
PLP Nº 160/1989
9

Art. 10. Comprovada a falsa alegação de falta grave relevante motivo tecnológico ou força maior, é garantida a reintegração do empregado e assegurado o pagamento da remuneração atrasada.

Parágrafo único. Compete ao empregador o ônus da prova de que a despedida não foi arbitrária ou sem justa causa.

Art. 11. Esta Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 12. Revogam-se as disposições em contrário.

Justificação

A regulamentação do dispositivo constitucional que protege a relação de emprego contra a demissão imotivada constitui uma das maiores reivindicações dos trabalhadores.

O projeto, em seu artigo 2º, conceitua a justa causa nomeando os atos praticados pelo empregado que justificam sua demissão.

A proteção da relação do emprego contra despedida arbitrária começa a partir do contrato de experiência, cuja duração não poderá exceder 90 (noventa) dias.

O projeto permite, excepecionalmente, a demissão de empregado por relevante motivo tecnológico, mediante o pagamento prévio de indenização compensatória (art. 8º).

A idéia central do projeto é a de proteger a relação de emprego, conforme, aliás, o preceito constitucional.

Nos casos de força maior, decorrente de intransponível e relevante motivo econômico, que ameace a extinção da empresa, o empregado demitido receberá por metade a indenização compensatória

O projeto assegura a reintegração do empregado demitido sempre que for falsa a alegação do empregador.

Sala das Sesões, 27 de setembro de 1989. _
Deputado **Vivaldo Barbosa**, Líder do PDT.

LEGISLAÇÃO CITADA, ANEXADA PELA COORDENAÇÃO

DAS COMISSÕES PERMANENTES

CONSTITUIÇÃO DA

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

.....

TÍTULO II

Caixa: 10
Lote: 21
PLP Nº 160/1989
10

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 a 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 para os seus dependentes;

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 jor-

nada, 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 minimo, em cinqüenta 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 prejuizo 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 especificos, nos termos da lei;

XXI _ aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no minimo 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 seis anos de idade em creches e pré-escolas;

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 a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

XXX _ proibição de diferença de salários, de exercicio 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 aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

XXXIV _ igualdade de direitos entre o trabalhador com vinculo empregaticio 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. 9º É assegurado o direito de greve competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º a lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

.....

.....

Caixa: 10
Lote: 21
PLP Nº 160/1989
11

Defiro.
Publique-se.

Em 05 / 03 / 91. Presidente

CÂMARA DOS DEPUTADOS
LIDERANÇA DO PARTIDO DEMOC

OFICIO Nº 31 /91 Brasília, 1º de março de 1991

Senhor Presidente

Nos termos do parágrafo único do art. 105, do Regimento Interno, solicito a Vossa Excelência o desarquivamento do Projeto de Lei Complementar nº 160, de 1989, que "Dispõe sobre a proteção de relação do emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa e dá outras providências".

Na oportunidade, renovo a Vossa Excelência protestos de consideração e apreço.

Deputado VIVALDO BARBOSA
Lider do PDT

A Sua Excelência o Senhor
Deputado IBSEN PINHEIRO
DD. Presidente da Câmara dos Deputados
N e s t a

CÂMARA DOS DEPUTADOS

(*)PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 160, DE 1989
(Do Sr. Vivaldo Barbosa)

Dispõe sobre a proteção de relação do emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa e dá outras providências.

(ANEXE-SE AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 31,de 1988)

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º a relação de emprego é protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa nos termos desta lei.

Art. 2º Constitui justa causa para a rescisão da relação de emprego pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) condenação criminal transitada em julgado, sem suspensão de excução da pena;

c) desídia no desempenho de suas funções, embriaguez habitual em serviço, ato de indisciplina;

d) abandono de emprego;

e) ato lesivo da honra ou ofensas físicas praticadas contra empregador ou superior hierárquico, , salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

f) violação de segredo da empresa.

Art. 3º a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa começa após o

(*)Republica-se por ter saído com incorreções no DCN de 18.10.89, página 11690, 3ª coluna.

Caixa: 10
Lote: 21
PLP Nº 160/1989
14

contrato de experiência, cuja duração não excederá 90 (noventa) dias;

Art. 4º Nos contratos de empreitada e nas obras com prazo determinado, será facultada a demissão do empregado após a conclusão dos serviços ou da obra, assegurada ao empregado metade da idenização prevista no art. 9º desta lei.

Parágrafo único. nos contratos que tenham prazo determinado, o empregador que sem justa causa demitir o empregado, pagará, a título de indenização a metade da remuneração a que teria direito o empregado, além da indenização compensatória.

Art. 5º Se o empregado fizer a justificação prévia de que a demissão foi arbitrária ou, sem justa causa, o juiz concederá a reintegração no emprego até o final do processo trabalhista que vise a tornar sem efeito a despedida arbitrária.

§ 1º a demissão de empregado pelo exercício do direito assegurado no art. 9º, e da gestante, desde a confirmação da gravidez até o parto, configuram a demissão arbitrária ou sem justa causa.

§ 2º É assegurada a reintegração liminar do empregado sindicalizado, despedido a partir do registro de sua candidatura, a cargo de direção de entidades sindical e comissão de prevenção de acidente, ainda que na qualidade de supplente, até um ano após o encerramento do mandato.

Art. 6º O descumprimento de decisão judicial de reintegração sujeitará o empregador além das normas previstas em lei, à multa diária de 2/3 do salário mensal em favor do empregado.

Art. 7º É facultado ao empregador a demissão do empregado por motivo de força maior e por relevante motivo técnico-econômico, mediante o pagamento prévio de indenização compensatória.

Parágrafo único. A demissão de empregado em caso de força maior, decorrente de relevante razão econômica, devidamente comprovada, que ameace a extinção da empresa, implicará o pagamento por metade de indenização prevista no art. 8º

Art. 8º A indenização compensatória será equivalente à remuneração de dois meses para cada ano de serviço ou fração e à remuneração de um mês para cada três anos de duração do contrato de trabalho, sem prejuizo do aviso prévio, com adicional correspondente a 40% do FGTS.

§ 1º O cálculo da percentagem tomará por base o valor total do FGTS, recolhido pelo empregador, incluindo as parcelas já levantadas pelo empregado.

§ 2º Nos casos de demissão previstos neste artigo o empregado poderá levantar o seu FGTS.

Art. 9º Na demissão sem justa causa, o empregador deverá comprovar perante o Sindicato, e na falta deste, sucessivamente, perante a autoridade do Ministério do Trabalho, da Justiça do Trabalho, do Defensor Público ou do Juiz de Paz a quitação de todos os direitos assegurados no artigo 7º da Constituição e nesta lei.

Art. 10. Comprovada a falsa alegação de falta grave relevante motivo tecnológico ou força maior, é garantida a reintegração do empregado e assegurado o pagamento da remuneração atrasada.

Parágrafo único. Compete ao empregador o ônus da prova de que a despedida não foi arbitrária ou sem justa causa.

Art. 11. Esta Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 12. Revogam-se as disposições em contrário.

Justificação

A regulamentação do dispositivo constitucional que protege a relação de emprego contra a demissão imotivada constitui uma das maiores reivindicações dos trabalhadores.

O projeto, em seu artigo 2º, conceitua a justa causa nomeando os atos praticados pelo empregado que justificam sua demissão.

A proteção da relação do emprego contra despedida arbitrária começa a partir do contrato de experiência, cuja duração não poderá exceder 90 (noventa) dias.

O projeto permite, excepecionalmente, a demissão de empregado por relevante motivo tecnológico, mediante o pagamento prévio de indenização compensatória (art. 8º).

A idéia central do projeto é a de proteger a relação de emprego, conforme, aliás, o preceito constitucional.

Nos casos de força maior, decorrente de intransponível e relevante motivo econômico, que ameace a extinção da empresa, o empregado demitido receberá por metade a indenização compensatória

O projeto assegura a reintegração do empregado demitido sempre que for falsa a alegação do empregador.

Sala das Sesões, 27 de setembro de 1989.
Deputado **Vivaldo Barbosa**, Líder do PDT.

LEGISLAÇÃO CITADA, ANEXADA PELA COORDENAÇÃO

DAS COMISSÕES PERMANENTES

CONSTITUIÇÃO DA

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

.....

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 a 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 para os seus dependentes;

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 cinqüenta 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;

Caixa: 10
Lote: 21
PLP Nº 160/1989
15

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 seis anos de idade em creches e pré-escolas;

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 a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

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 aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

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.

.....

Lote: 21 Caixa: 10
PLP Nº 160/1989
16

Art. 9º É assegurado o direito de greve competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º a lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

.....

.....