





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Apense-se ao PLP 033/88

Em 16 / 4 / 91.

Presidente

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 180/89  
(Do Sr. Vladimir Palmeira)

B

Regulamenta o inciso I do art. 7 da Constituição Federal, que trata da relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa.

O CONGRESSO NACIONAL DECRETA:

Art. 1º - A relação de emprego se faz protegida contra ato de dispensa quando esta for arbitrária ou sem justa causa.

§ 1º - Entende-se como dispensa arbitrária aquela que tenha fundamento em motivo alheio as obrigações contratuais do empregado na relação de emprego;

§ 2º - A dispensa sem justa causa será aquela que se dará respeitando e se fundamentando nas seguintes razões:

- a) por desativação de uma ou mais unidade produtiva da empresa, ou ainda por deficiência técnica do empregado, diante de tecnologia nova a ser adotada, seja no processo de produção, seja com introdução de novos equipamentos;
- b) por motivo de ordem econômico-financeiro, quando cesse parcial ou totalmente seu processo produtivo, ou ainda, quando venha se tornar meio para sua recuperação diante de crise eventual do mercado de consumo a que destina, se comercial ou de prestação de serviços se aplicará o mesmo critério;
- c) da mesma forma, se admitirá motivo para rescisão aqui tratada, todo aquele que não fuja a qualquer razão que determinou a existência do contrato de trabalho.

§ 3º - O contrato de trabalho é o ato que dá início a relação de em



prego, mantendo-se o contrato de experiência na forma como se mostra régido pelo art. 443, § 2º, letra "c", e o art. 445, parágrafo único, ambos da CLT;

§ 4º - O contrato por prazo determinado manterá, por sua vez, a mesma regulamentação que lhe dá o art. 443, § 2º, letras "a", "b", "c" da CLT;

§ 5º - O contrato por prazo determinado da empreitada para execução de serviços ou obras, poderá ter antecipado seu término pelo empregador e, neste caso, equipara à dispensa sem justa causa, para todos os efeitos legais.

Art. 2º - O ônus da prova das razões para dispensa, qualquer que venha ser sua modalidade, é obrigação exclusiva do empregador.

Art. 3º - Na ocorrência da dispensa arbitrária, poderá o empregado pleitear sua reintegração no emprego, sendo-lhe, neste caso, garantido o direito a mesma função, a todas parcelas remuneratórias a que faria jus se estivesse em pleno exercício.

§ 1º - O empregado atingido pelo ato de dispensa arbitrária poderá requerer ao Juízo competente, medida liminar de reintegração, com ou sem necessidade de justificção, que determinará imediatamente sua reintegração, observado o disposto no caput deste artigo;

§ 2º - Poderá o empregado se assim desejar, após de efetivada sua reintegração, acordar com seu empregador a rescisão do seu contrato de trabalho, ato este que deverá ser homologado nos autos do pedido de reintegração acima referido.

Art. 4º - Na dispensa arbitrária, será assegurado ao empregado:

- I - além das verbas indenizatórias já previstas na CLT e em outros diplomas legais e pertinentes a matéria, uma indenização de caráter compensatório correspondente a 3(três) salários por cada ano de duração de seu contrato de trabalho, tendo como base para seu cálculo a maior remuneração percebida no curso dos últimos 12(doze) meses de sua vigência;
- II - a aludida indenização será devida integralmente no primeiro ano de contrato de trabalho, qualquer tenha sido o tempo de sua duração e, no período contratual subsequente, quando me



- nor de 12(doze) meses será proporcional a cada mês, respeitado o critério adotado no parágrafo único ao art. 146 da CLT;
- III- serão observados os critérios adotados para apuração e modalidade de salários previstos nos §§ 1º, 2º, 3º, 4º e 5º do art. 478 da CLT;
- IV - estende-se a aplicação desta Lei à modalidade de rescisão prevista no art. 483, letras de "a" até "g", e os §§ 1º, 2º e 3º da CLT;

Art. 5º - São ainda conferidos ao empregado dispensado arbitrariamente, os seguintes direitos:

- I - estabilidade por 24 (vinte e quatro) meses, a contar-se do início de sua dispensa, salvo em caso de justa causa ou da hipótese do inciso IV do art. 4º desta lei;
- II - indenização em dobro, qualquer que seja a parcela a que fizer jus receber, caso o empregador não queira aceitar sua reintegração; além de outra cominação pecuniária que lhe queira impor o Juízo que a determine, quando se tratar de reincidência.

Art. 6º - Em se tratando de dispensa sem justa causa, será assegurado ao empregado:

- I - todas as parcelas previstas na CLT e nas demais legislações pertinentes, além de indenização correspondente a 1 (um) salário por cada ano do seu contrato de trabalho, calculado sobre a maior remuneração percebida nos últimos 12 (doze) meses e para o primeiro contrato, mesmo com tempo menor a 12 (doze) meses, a indenização acima se fará integralmente, sendo proporcional a cada mês para o período subsequente;
- II - observar-se-á o que dispõe o inciso III do art. 3º desta Lei;

Art. 7º - Em caso de dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde que como tal considerada por Juízo competente, de empregado protegido pela estabilidade conferida ao que exerça , quer como efetivo, quer como suplente, cargo de direção sindical ou de representação profissional, inclusive aque



CÂMARA DOS DEPUTADOS



le que seja membro de CIPAs, terão direito ao que aqui está previsto e o ato terá por pressuposto a arbitrariedade, aplicando-se os arts. 3º, inciso I e III, 4º, inciso I e II, desta Lei.

Art. 8º - A retenção de salário de empregado, qualquer que seja a modalidade da sua dispensa, obrigará ao empregador pagá-lo em dobro;

Art. 9º - A falta ou o pagamento de horas extras sem respeito as determinações da lei, sujeitará ao empregador o pagamento em triplo do que foi pago ou negado a pagar, devendo ser cientificada as autoridades competentes, para serem tomadas as medidas administrativas cabíveis.

Art. 10º - Na falta de recolhimento do FGTS, além das cominações cabíveis, determinará o Juízo competente que o empregador faça seu pagamento diretamente ao empregado e em valor correspondente ao dobro do que era devido.

Art. 11º - Esta Lei entrará em vigor na data da sua publicação.

Sala das Sessões, em

J U S T I F I C A T I V A

Com a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, Lei nº 5107, de 13/09/66, na prática, liquidou com a estabilidade no emprego, como preconizada no art. 492 da CLT, permitindo com isso que o abuso do patronato alcançasse nível insuportável, notadamente com aplicação de dispensa por justa causa ou até mesmo sem que ao trabalhador lhe fosse dado o direito porque isso ocorrera. A recusa de cumprir com os pagamentos das verbas rescisória é uma dura realidade, já que o acordo na Justiça do Trabalho é uma forma de toda vantajosa para qualquer empregador.

Talvez, diante de tal realidade, tenha o legislador procurado proteger o trabalhador contra este tipo condenável de comportamento do patronato, pois que assim o diz o inciso I do art. 7º da Constituição Federal.

Assim se refere a norma constitucional sobre o assunto:

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

O texto acima, a par do seu insofismável caráter de proteção, faz distinção entre a dispensa arbitrária e a sem justa causa. A segunda delas já é do conhecimento de todos, consagrada não só na legislação como também na jurisprudência e doutrina. Aliás, seu caráter genérico, vigente até a atual Constituição Federal, não oferecia maiores indagações jurídicas, porque tudo quanto distinto da justa causa, a que faz alusão o art. 482 e suas letras da CLT, se tornava sem justa causa. Entretanto, por amor a verdade, forçoso é reconhecer-se que o tratamento dado a rescisão indireta, isto é, quando certos atos praticados pelo patrão ou mesmo descumprimento de suas obrigações, realmente se constituem *modus in rebus* arbitrariedades, mas cujos efeitos para o empregado em nada diferia no tocante aos seus di



reitos de indenização. A nosso ver, portanto, o art. 483, suas letras e parágrafos, podem e devem ser incluídos no elenco das causas que conduzem a certeza de que a dispensa foi arbitrária.

Em sendo este o pensamento, natural é o fato de se pretender neste projeto de lei complementar, se dar um conceito do que venha se constituir a dispensa arbitrária. Para isso, fomos conduzidos a uma forma de raciocínio mais técnico, pelo menos essa é a tentativa, saindo do simplismo de que o que não for motivo para justa causa, será necessariamente arbitrário. Não, não deve ser este o enfoque, pelo menos consideramos a matéria, até porque o desejo é uma legislação senão próxima da realidade, pelo se faça como caminho menos árduo para o mundo criativo da jurisprudência. Neste particular, merece especial referência a ação dos Tribunais Trabalhistas que, ao longo da vigência da CLT e outras legislações contrárias ao interesse da massa trabalhadora, procurou amenizar seus efeitos e, em alguns momentos, até mesmo colocá-la a serviço do trabalhador.

Daí se procurar encaminhar a questão do conceito no âmbito do contrato de trabalho, a nosso ver, o arbitrário não se vincula as obrigações do trabalhador para com seu patrão, mas sim porque se trata de um ato estranho a própria relação empregatícia e o mais comum são os ditados pelo desejo de vingança, tendo como base motivos mesquinhos e aviltantes à dignidade do empregado.

Aliás a arbitrariedade não se pode examinar no momento de sua prática, e as vezes só se percebe depois de algum espaço de tempo. Razão porque, necessária é a via judicial para melhor examiná-la, como previsto neste projeto.

Por outro lado, em sendo o arbítrio considerável, notadamente quando envolve o direito ao trabalho, direito fundamental do homem, devendo por isso mesmo inibir-se o patrão para prática deste ato. Como forma escolhida, seguindo inclusive a ordem emanada do texto constitucional, prever-se de diversos direitos e com ênfase especial a "indenização compensatória" para violência feita contra o trabalhador.

Diversas são as teorias no Direito do Trabalho que procuram conceituar o que venha a ser indenização, não quanto sua natureza jurídica, mas também quanto a sua finalidade, nem sempre favorável ao interesse à massa trabalhadora. Assim, por mera cita-



ção e gáudio dos estudiosos, vale mencionar as mais expressivas e motivo de alegria dos doutrinadores, são elas:

- Teoria do abuso de direito
- Teoria do crédito ou "salário diferido"
- Teoria da pena
- Teoria do prêmio
- Teoria do dano
- Teoria do risco profissional

As referências acima, por si só, demonstram o espírito criativo dos seus autores e áulicos, mas a verdade é que pouco importa tal discussão, da qual o trabalhador não terá jamais a menor oportunidade de participação, já que como subordinado na relação de emprego lhe foge qualquer poder de barganha.

A verdade é que a indenização visa minimizar, por isso, uma situação difícil que normalmente cria o desemprego, qualquer que seja o nível do empregado.

Mas, mesmo assim, para que a discussão não fique em tom muito pessoal, embora a voz do trabalhador deva ter o timbre forte do explorado, menciona-se aquele pensamento que, embora de um estudioso de formação liberal, mas que, por sensibilidade, chega a afirmação como esta: "A justificativa da indenização, quer queriram quer não queriram os doutrinadores, é a reparação do dano sofrido pelo empregado, que se concretiza na perda injusta do emprego e suas decorrências" tanto mais graves, quanto mais grave for a crise da economia onde venha ocorrer. Afirmação esta que se aplica com extrema justiça ao princípio contido no texto constitucional. Ao ser reconhecida a dispensa arbitrária, não como mera hipótese, mas como uma realidade, se impõe a "indenização compensatória" para "reparação do dano sofrido pelo empregado", concretizado "na perda injusta do emprego e suas decorrências". E nesse ponto, vale se destacar o autor de tal forma de ver, um ilustre mestre e estudioso do direito do trabalho, cujo falecimento é ainda muito recente, falamos de MOZART RUSSOMANO.

Em consequência, procurou-se dar um tratamento bastante objetivo, para isso procurando-se também um conceito claro e simples da dispensa arbitrária. O mesmo se adotou para dispensa sem



justa causa. No primeiro caso, a justificativa acima se coaduna com a proposta de indenização, porque não se confunde com outros direitos já consagrados na CLT. E para isso, atribuiu-se um valor capaz de reparar em tese a perda sofrida pelo empregado e, ao mesmo tempo, penalizar o empregador pelo seu gesto injusto e anti-social, pois se é verdade que o trabalho é um dever social, da mesma forma impedir que alguém perca tal direito pratica um ato anti-social.

As demais, equiparou-se as hipóteses do art. 483 da CLT à dispensa arbitrária, em qualquer das formas ali apontadas, todas são agressões contra o trabalhador, muito embora algumas delas atualmente são de raríssimas incidência, não sendo nenhuma heresia a firmar-se como letras legais sem uso.

Realmente, as letras "a", "b", "c", "d" "f", são hipóteses de ocorrências cotidianas. Inclusive, a do § 1º é acontecimento corriqueiro, que o digam os motoristas de transportadoras, dentre outros trabalhadores. A do § 2º é uma raridade, pois que só aplicável ao empregador pessoa física, alcançando a larga faixa dos profissionais, porque empresa individual, é uma impossibilidade jurídica. E para aqueles liberais, não há necessidade de qualquer ou maior esclarecimento, uma vez que a CLT, neste particular, atende perfeitamente ao presente texto legal.

A rigor, "dentre outros direitos", como consta do texto da Constituição Federal, estabeleceu-se a estabilidade do empregado, se provada a sua dispensa por arbitrariedade, por prazo e para isso procurou-se uma quantidade de meses tida como limite na própria CLT, como aquela medida de prazo para o contrato por prazo determinado, limitada há dois anos, bem como ainda ao prazo da prescrição bienal, enfim na própria lei surgiu um prazo bastante razoável e justo em se considerando o motivo da dispensa. E ela só poderá ser desfrutada se o empregado assim o desejar e contar-se-á da data em que se der a sua reintegração ao emprego. Porém, a resistência do empregador a medida de reitegração faz parte da tradição, raro é o empregador que a recebe como um direito. Daí que buscou-se então penalizar-se o patrão recalcitrante, obrigando-o a pagamento maior da indenização, até mesmo por puro respeito a própria justiça do trabalho.

Trata o projeto também de um assunto de extrema im



portância para a liderança sindical, qualquer que venha ser seu âmbito de ação. A dispensa de dirigentes sindicais são feitas comumente, sem que ao empregador venha pesar ônus maior do que aquele aplicável e qualquer dispensa. O meio de reintegração de empregado raramente surte qualquer efeito, pois que ao empregador interessa mais a pagar a indenização estabelecida pela CLT, pois o que realmente procura é intimidar seus empregados e, as vezes, tal intento tem pleno êxito.

Por derradeiro, cabe aqui se enfatizar que o projeto não traduz qualquer diploma capaz de se tornar um instrumento de força conta o patronato, porque o que procura corrigir ou evitar que aconteça são os atos do mau patrão, daquele que se locupleta a custa do trabalho de seu empregado. Para isso, procura-se aqui inclusive, pela primeira vez, se aplicar com rigor penalidade ao que foge ao pagamento das horas extras ao trabalhador. Na realidade, como se comprova, diariamente nas Juntas de Conciliação do País, a imensa quantidade de reclamações de empregados pretendendo receber horas extras não pagas. Ademais, existem ainda aqueles que as pagam sim, mas o fazem "por fora", com isso não recolhendo sobre as mesmas a parcela do FGTS, da contribuição previdenciária, enfim, lesando o empregado e ao Governo. Para estes patrões a Lei é e será dura.

Este projeto e sua exposição de motivos é resultado de um minucioso trabalho desenvolvido pelo Dr. Edmilson Jorge de Oliveira, que resolvi apresentar a esta Casa.

Deputado Vladimir Palmeira



LEGISLAÇÃO CITADA, ANEXADA PELA COORDENAÇÃO  
DAS COMISSÕES PERMANENTES

**CONSTITUIÇÃO**  
**REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL**  
**1988**

-----  
Titulo II

DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

-----  
Capitulo 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;

-----  
**DECRETO-LEI N. 5.452 - DE 1.º DE MAIO DE 1943**

**Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**

-----  
**TÍTULO II**

**DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO**

-----  
**CAPÍTULO III**

**DO SALÁRIO-MÍNIMO**

-----  
**SEÇÃO V**

**Dos Efeitos da Cessação  
do Contrato de Trabalho**

**Art. 146.** Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias, cujo direito tenha adquirido.

**Parágrafo único.** Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

-----  
**TÍTULO IV**

**DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO**

-----  
**CAPÍTULO I**

**DISPOSIÇÕES GERAIS**



**Art. 443.** O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

**Art. 445.** O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

**Parágrafo único.** O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

## CAPÍTULO V

### DA RESCISÃO

**Art. 478.** A indenização devida pela rescisão do contrato por prazo indeterminado será de um mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a seis meses.

§ 1º O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 25 (vinte e cinco) dias.

§ 3º Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 200 (duzentas) horas por mês.

§ 4º Para os empregados que trabalhem a comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 5º Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante trinta dias.

**Art. 482.** Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;



- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

**Parágrafo único.** Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

**Art. 483.** O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º) O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º) No caso de morte do empregador, constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º) Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

## CAPÍTULO VII

### DA ESTABILIDADE

**Art. 492.** O empregado que contar mais de dez anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

**Parágrafo único.** Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

LEI N.º 5.107 — DE 13 DE SETEMBRO DE 1966 (1)

CRIA O FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO E DA  
OUTRAS PROVIDENCIAS



-----  
-----



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Defiro. Publique-se.

Em 8 / 4 / 91.

  
Presidente

Brasília, 1º de abril de 1991.

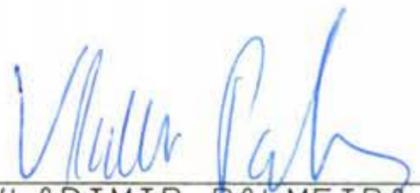
Exmo. Sr.  
Deputado Ibsen Pinheiro  
DD. Presidente da Câmara dos Deputados  
Brasília - DF

Senhor Presidente,

Nos termos do parágrafo único do art. 105 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, solicito de V. Ex<sup>ª</sup>. o de sarquívamento dos seguintes Projetos de Lei de minha autoria:

Projeto de Lei Complementar nº 180, de 1989;  
Projeto de Lei nº 4.017, de 1989; FF  
Projeto de Lei nº 5.400, de 1990.

Sendo o que me apresenta para o momento, re novo protestos de consideração e apreço.

  
VLADIMIR PALMEIRA  
DEPUTADO FEDERAL



# CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 180, DE 1989

(Do Sr. Vladimir Palmeira)

Regulamenta o inciso I do art. 7 da Constituição Federal, que trata da relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa.

(Apense-se ao Projeto de Lei Complementar nº 31/88.)

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A relação de emprego se faz protegida contra ato de dispensa quando esta for arbitrária ou sem justa causa.

§ 1º Entende-se como dispensa arbitrária aquela que tenha fundamento em motivo alheio às obrigações contratuais do empregado na relação de emprego;

§ 2º A dispensa sem justa causa será aquela que se dará respeitando e se fundamentando nas seguintes razões:

a) por desativação de uma ou mais unidade produtiva da empresa, ou ainda por deficiência técnica do empregado, diante de tecnologia nova a ser adotada, seja no processo de produção, seja com introdução de novos equipamentos;

b) por motivo de ordem econômico-financeira, quando cesse parcial ou totalmente seu processo produtivo, ou ainda, quando venha se tornar meio para sua recuperação diante de crise eventual do mercado de consumo a que destina, se comercial ou de prestação de serviços se aplicará o mesmo critério;

c) da mesma forma, se admitirá motivo para rescisão aqui tratada todo aquele que não fuja a qualquer razão que determinou a existência do contrato de trabalho.

§ 3º O contrato de trabalho é o ato que dá início a relação de emprego, mantendo-se o contrato de experiência na forma como se mostra regido pelo art. 443, § 2º, letra c, e o art. 445, parágrafo único, ambos da CLT.

§ 4º O contrato por prazo determinado manterá, por sua vez, a mesma regulamentação que lhe dá o art. 443, § 2º, letras **a, b, c** da CLT.

§ 5º O contrato por prazo determinado da empreitada para execução de serviços ou obras, poderá ter antecipado seu término pelo empregador e, neste caso, equipara à dispensa sem justa causa, para todos os efeitos legais.

Art. 2º O ônus da prova das razões para dispensa, qualquer que venha ser sua modalidade, é obrigação exclusiva do empregador.

Art. 3º Na ocorrência da dispensa arbitrária, poderá o empregado pleitear sua reintegração no emprego, sendo-lhe, neste caso, garantido o direito a mesma função, a todas parcelas remuneratórias a que faria jus se estivesse em pleno exercício.

§ 1º O empregado atingido pelo ato de dispensa arbitrária poderá requerer ao Juízo competente, medida liminar de reintegração, com ou sem necessidade de justificção, que determinará imediatamente sua reintegração, observado o disposto no **caput** deste artigo.

§ 2º Poderá o empregado se assim desejar, após efetivada sua reintegração, acordar com seu empregador a rescisão do seu contrato de trabalho, ato este que deverá ser homologado nos autos do pedido de reintegração acima referido.

Art. 4º Na dispensa arbitrária, será assegurado ao empregado:

I \_ além das verbas indenizatórias já previstas na CLT e em outros diplomas legais e pertinentes à matéria, uma indenização de caráter compensatório correspondente a 3 (três) salários por cada ano de duração de seu contrato de trabalho, tendo como base para seu cálculo a maior remuneração percebida no curso dos últimos 12 (doze) meses de sua vigência;

II \_ a aludida indenização será devida integralmente no primeiro ano de contrato de trabalho, qualquer que tenha sido o tempo de sua duração e, no período contratual subsequente, quando menor de 12 (doze) meses será proporcional a cada mês, respeitado o critério adotado no parágrafo único do art. 146 da CLT;

III \_ serão observados os critérios adotados para apuração e modalidade de salários previstos nos §§ 1º, 2º, 3º, 4º e 5º do art. 478 da CLT;

IV \_ estende-se a aplicação desta lei à modalidade de rescisão prevista no art. 483, letras de **a** até **g**, e os §§ 1º, 2º e 3º da CLT.

Art. 5º São ainda conferidos ao empregado dispensado arbitrariamente, os seguintes direitos:

I \_ estabilidade por 24 (vinte e quatro) meses, a contar-se do início de sua dispensa, salvo em caso de justa causa ou da hipótese do inciso IV do art. 4º desta lei;

II \_ indenização em dobro, qualquer que seja a parcela a que fizer jus receber, caso o empregador não queira aceitar sua reintegração; além de outra cominação pecuniária que lhe queira impor o Juízo que a determine, quando se tratar de reincidência.

Art. 6º Em se tratando de dispensa sem justa causa, será assegurado ao empregado:

I \_ todas as parcelas previstas na CLT e nas demais legislações pertinentes, além de indenização correspondente a 1 (um) salário por cada ano do seu contrato de trabalho, calculado sobre a maior remuneração percebida nos últimos 12 (doze) meses e para o primeiro contrato, mesmo com tempo menos a 12 (doze) meses, a indenização acima se fará integralmente, sendo proporcional a cada mês para o período subsequente;

II \_ observar-se-á o que dispõe o inciso III do art. 3º desta lei.

Art. 7º Em caso de dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde que como tal considerada por Juízo competente, de empregado protegido pela estabilidade conferida ao que exerça, quer como efetivo, quer como suplente, cargo de direção sindical ou de representação profissional, inclusive aquele que seja membro de CIPAs, terão direito ao que aqui está previsto e o ato terá por pressuposto a arbitrariedade, aplicando-se os arts. 3º, incisos I e III, 4º, incisos I e II, desta lei.

Art. 8º A retenção de salário de empregado, qualquer que seja a modalidade de sua dispensa, obrigará ao empregador pagá-lo em dobro.

Art. 9º A falta ou o pagamento de horas extras sem respeito às determinações da lei, sujeitará ao empregador o pagamento em triplo do que foi pago ou negado a pagar, devendo ser cientificada as autoridades competentes, para serem tomadas as medidas administrativas cabíveis.

Art. 10º Na falta de recolhimento do FGTS, além das cominações cabíveis, determinará o Juízo competente que o empregador faça seu pagamento diretamente ao empregado e o valor correspondente ao dobro do que era devido.

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

#### Justificação

Com a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, Lei nº 5.107, de 13-9-66, na prática, liquidou com a estabilidade no emprego, como preconizada no

art. 492 da CLT, permitindo com isso que o abuso do patronato alcançasse nível insuportável, notadamente com aplicação de dispensa por justa causa ou até mesmo sem que ao trabalhador lhes fosse dado o direito porque isso ocorrera. A recusa de cumprir com os pagamentos das verbas rescisórias é uma dura realidade, já que o acordo na Justiça do Trabalho é uma forma de toda vantajosa para qualquer empregador.

Talvez, diante de tal realidade, tenha o legislador procurado proteger o trabalhador contra este tipo condenável de comportamento do patronato, pois que assim o diz o inciso I do art. 7º da Constituição Federal.

Assim se refere a norma constitucional sobre o assunto:

"I \_ relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos."

O texto acima, a par do seu insofismável caráter de proteção, faz distinção entre a dispensa arbitrária e a sem justa causa. A segunda delas já é do conhecimento de todos, consagrada não só na legislação como também na jurisprudência e doutrina. Aliás, seu caráter genérico, vigente até a atual Constituição Federal, não oferecia maiores indagações jurídicas, porque tudo quanto distinto da justa causa, a que faz alusão o art. 482 e suas letras da CLT, se tornava sem justa causa. Entretanto, por amor à verdade, forçoso é reconhecer-se que o tratamento dado à rescisão indireta, isto é, quando certos atos praticados pelo patrão ou mesmo descumprimento de suas obrigações, realmente se constituem **modus in rebus** arbitrariedades, mas cujos efeitos para o empregado em nada diferia no tocante aos seus direitos de indenização. A nosso ver, portanto, o art. 483, suas letras e parágrafos, podem e devem ser incluídos no elenco das causas que conduzem à certeza de que a dispensa foi arbitrária.

Em sendo este o pensamento, natural é o fato de se pretender neste projeto de lei complementar se dar um conceito do que venha se constituir a dispensa arbitrária. Para isso, fomos conduzidos a uma forma de raciocínio mais técnico, pelo menos essa é a tentativa, saindo do simplismo de que o que não for motivo para justa causa, será necessariamente arbitrário. Não, não deve ser este o enfoque, pelo menos consideramos a matéria, até porque o desejo é uma legislação senão próxima da realidade, pelo se faça como caminho menos árduo para o mundo criativo da jurisprudência. Neste particular, merece especial referência a ação dos Tribunais Trabalhistas que, ao longo da vigência da CLT e outras legislações contrárias ao interesse da massa trabalhadora, procurou amenizar seus efeitos em alguns momentos, até mesmo colocá-la a serviço do trabalhador.

Dai se procurar encaminhar a questão do conceito no âmbito do contrato de trabalho, a nosso ver, o arbitrário não se vincula às obrigações do trabalhador para com seu patrão, mas sim porque se trata de um ato estranho à própria relação empregatícia e o mais comum são os ditados pelo desejo de vingança, tendo como base motivos mesquinhos e aviltantes à dignidade do empregado.

Aliás a arbitrariedade não se pode examinar no momento de sua prática, e as vezes só se percebe depois de algum espaço de tempo. Razão porque, necessária é a via judicial para melhor examiná-la, como previsto neste projeto.

Por outro lado, em sendo o arbitrio considerável, notadamente quando envolve o direito ao trabalho, direito fundamental do homem, devendo por isso mesmo inibir-se o patrão para prática deste ato. Como forma escolhida, seguindo inclusive a ordem emanada do texto constitucional, prever-se de diversos direitos e com ênfase especial a "indenização compensatória" para violência feita contra o trabalhador.

Diversas são as teorias no Direito do Trabalho que procuram conceituar o que venha a ser indenização, não quanto sua natureza jurídica, mas também quanto a sua finalidade, nem sempre favorável ao interesse à massa trabalhadora. Assim, por mera citação e gáudio dos estudiosos, vale mencionar as mais expressivas e motivo de alegria dos doutrinadores, são elas:

- \_ Teoria do abuso de direito
- \_ Teoria do crédito ou "salário diferido"
- \_ Teoria da pena
- \_ Teoria do prêmio
- \_ Teoria do dano
- \_ Teoria do risco profissional

As referências acima, por si só, demonstram o espírito criativo dos seus autores e áulicos, mas a verdade é que pouco importa tal discussão, da qual o trabalhador não terá jamais a menor oportunidade de participação, já que como subordinado na relação de emprego lhe foge qualquer poder de barganha.

A verdade é que a indenização visa minimizar, por isso, uma situação difícil que normalmente cria o desemprego, qualquer que seja o nível do empregado.

Mas, mesmo assim, para que a discussão não fique em tom muito pessoal, embora a voz do trabalhador deva ter o timbre forte do explorado, menciona-se aquele pensamento que, embora de um estudioso de formação liberal, mas que, por sensibilidade, chega a confirmação como esta: "A justificativa da indenização, quer queiram quer não queiram os doutrinadores, é a reparação

do dano sofrido pelo empregado, que se concretiza na perda injusta do emprego e suas decorrências" tanto mais graves, quanto mais grave for a crise da economia onde venha ocorrer. Afirmção esta que se aplica com extrema justeza ao principio contido no texto constitucional. Ao ser reconhecida a dispensa arbitrária, não como mera hipótese, mas como uma realidade, se impõe a "indenização compensatória" para "reparação do dano sofrido pelo empregado", concretizado "na perda injusta do emprego e suas decorrências". E neste ponto, vale se destacar o autor de tal forma de ver, um ilustre mestre e estudioso do direito do trabalho, cujo falecimento é ainda muito recente, falamos de Mozart Russomano.

Em consequência, procurou-se dar um tratamento bastante objetivo, para isso procurando-se também um conceito claro e simples da dispensa arbitrária. O mesmo se adotou para dispensa sem justa causa. No primeiro caso, a justificativa acima se coaduna com a proposta de indenização, porque não se confunde com outros direitos já consagrados na CLT. E para isso, atribui-se um valor capaz de reparar em tese a perda sofrida pelo empregado e, ao mesmo tempo, penalizar o empregador pelo seu gesto injusto e anti-social, pois se é verdade que o trabalho é um dever social, da mesma forma impedir que alguém perca tal direito pratica um ato anti-social.

As demais, equiparou-se as hipóteses do art. 483 da CLT à dispensa arbitrária, em qualquer das formas ali apontadas, todas são agressões contra o trabalhador, muito embora algumas delas atualmente são de raríssima incidência, não sendo nenhuma heresia afirmar-se como letras legais sem uso.

Realmente, as letras a, b, c, d, f, são hipóteses de ocorrência cotidiana. Inclusive, a do § 1º é acontecimento corriqueiro, que o digam os motoristas de transportadoras, dentre outros trabalhadores. A do § 2º é uma raridade, pois que só aplicável ao empregador pessoa física, alcançando a larga faixa dos profissionais, porque empresa individual, é uma impossibilidade jurídica. E para aqueles liberais, não há necessidade de qualquer outro maior esclarecimento, uma vez que a CLT, neste particular, atende perfeitamente ao presente texto legal.

A rigor, "dentre outros direitos", como consta do texto da Constituição Federal, estabeleceu-se a estabilidade do empregado, se provada a sua dispensa por arbitrariedade, por prazo e para isso procurou-se uma quantidade de meses tida como limite na própria CLT, como aquela medida de prazo para o contrato por prazo determinado, limitada há dois anos, bem como ainda ao prazo da prescrição bienal, enfim, na própria lei surgiu um prazo bastante razoável e justo em se considerando o motivo da dispensa. E ela só poderá ser desfrutada se o empregado assim o desejar e contar-se-á da data em que se der a sua reintegração ~~ao emprego~~. Porém, a resistência do empregador à medida de reintegração faz parte da tradição, raro é o empregador que

a recebe como um direito. Daí que buscou-se então penalizar-se o patrão recalcitrante, obrigando-o a pagamento maior da indenização, até mesmo por puro respeito à própria Justiça do Trabalho.

Trata o projeto também de um assunto de extrema importância para a liderança sindical, qualquer que venha a ser seu âmbito de ação. A dispensa de dirigentes sindicais são feitas comumente, sem que ao empregador venha pesar ônus maior do que aquele aplicável a qualquer dispensa. O meio de reintegração do empregado raramente surte qualquer efeito, pois que ao empregador interessa mais a pagar a indenização estabelecida pela CLT, pois o que realmente procura é intimidar seus empregados e, às vezes, tal intento tem pleno êxito.

Por derradeiro, cabe aqui se enfatizar que o projeto não traduz qualquer diploma capaz de se tornar um instrumento de força contra o patronato, porque o que procura corrigir ou evitar que aconteça são os atos do mau patrão, daquele que se locupleta a custa do trabalho de seu empregado. Para isso, procura-se aqui, inclusive, pela primeira vez, se aplicar com rigor penalidade ao que foge ao pagamento das horas extras ao trabalhador. Na realidade, como se comprova diariamente nas Juntas de Conciliação do País, a imensa quantidade de reclamações de empregados pretendendo receber horas extras não pagas. Ademais, existem ainda aqueles que as pagam sim, mas o fazem "por força", com isso não recolhendo sobre as mesmas as parcelas do FGTS, da contribuição previdenciária, enfim, lesando o empregado e ao Governo. Para estes patrões a lei é e será dura.

Este projeto e sua exposição de motivos é resultado de um minucioso trabalho desenvolvido pelo Dr. Edmilson Jorge de Oliveira, que resolvi apresentar a esta Casa.

Sala das Sessões, . . . Deputado **Vladimir Palmeira.**

**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;

.....  
.....

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

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho

.....

**TÍTULO II**

**Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho**

.....

**CAPÍTULO III**

**Do Salário Mínimo**

.....

**SEÇÃO V**

**Dos Efeitos da Cessação do Contrato de Trabalho**

Art. 146. Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias, cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único. Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

.....

**TÍTULO IV**

**Do Contrato Individual de Trabalho**

**CAPÍTULO I**

**Disposições Gerais**

.....

Lote: 21  
Caixa: 12  
**PLP Nº 180/1989**  
**19**

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

b) de atividades empresariais de caráter transitório;

c) de contrato de experiência.

.....

Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

.....

## CAPÍTULO V

### Da Rescisão

.....

Art. 478. A indenização devida pela rescisão do contrato por prazo indeterminado será de um mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a seis meses.

§ 1º O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 25 (vinte e cinco) dias.

§ 3º Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 200 (duzentas) horas por mês.

§ 4º Para os empregados que trabalhem a comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 5º Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado

para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante trinta dias.

.....

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passando em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono do emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador, constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras **d** e **g**, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

.....

## CAPÍTULO VII

### Da Estabilidade

.....

Art. 492. O empregado que contar mais de dez anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Parágrafo único. Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

.....

.....

### LEI Nº 5.107, DE 13 DE SETEMBRO DE 1966

Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências.

.....

.....