



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR

Nº 33-A, DE 1988

(Do Sr. Paulo Paim)

Dispõe sobre a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa do trabalhador e, dá outras providências; tendo pareceres: da Comissão de Constituição e Justiça e de Redação, pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa (relator: Dep. THEODORO MENDES); e da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela rejeição deste e dos de nºs. 112/89, 4/95, 66/95, e 93/96, apensados, e pela aprovação do PLP nº 162/00, apensado, contra o voto do Deputado Avenzoar Arruda (relator: Dep. JOVAIR ARANTES).

(ÀS COMISSÕES DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE REDAÇÃO (ADM); E DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO)

SUMÁRIO

- I - Projeto Inicial
- II - Projetos apensados: PLPs 112/89, 4/95, 66/95, 93/96, 162/00 e 212/01
- III - Na Comissão de Constituição e Justiça e de Redação: (enquanto apensado ao PLP 31/88)
 - parecer do relator
 - parecer da Comissão
- IV - Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:
 - parecer do relator
 - parecer da Comissão

O Congresso Nacional Decreta:

Art. 1º - O empregado não poderá ser despedido arbitrariamente ou sem justa causa, entendendo-se como tais as que não se fundarem em falta grave ou relevante motivo econômico.

Art. 2º - Se o empregado for demitido sem justa causa ou de forma arbitrária, o empregador ficará obrigado a comprovar em ação judicial trabalhista promovida pelo empregado, as razões e os motivos da rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo 1º - Distribuída a Reclamatória Trabalhista, o juiz mandará notificar o empregador para que, no prazo de 15 (quinze) dias, apresente a sua defesa.

Parágrafo 2º - Encerrado o prazo para a contestação, o juiz terá (vinte) dias para examinar o processo e formar a sua convicção preliminar que, se for favorável ao empregado, obrigará a sua imediata reintegração ou depósito compulsório de seus salários e remuneração em juízo, sendo que, neste último caso, o empregado terá direito ao recebimento das quantias depositadas, independentemente da decisão final que lhe serão devidas todos os meses, como se no serviço estivesse.

Parágrafo 3º - O não cumprimento da decisão judicial de reintegração, importará na multa diária de 2/30 (dois trinta avos) do salário mensal, em favor do empregado, sem prejuízo da remuneração devida em dobro.

Parágrafo 4º - A Reclamatória Trabalhista contra a despedida arbitrária ou sem justa causa terá rito especial e será processada no prazo de 90 (noventa) dias, quando deverá ser proferida a sentença.

Parágrafo 5º - Não cabe recurso do despacho preliminar proferido em Reclamatória Trabalhista, cujo objeto seja a despedida arbitrária ou sem justa causa. Esta proibição se encerra, se no prazo de 90 (noventa) dias não for proferida a sentença final.

Art. 3º - Em caso de caracterização da despedida por fator econômico, devidamente comprovada, o empregado terá direito a uma indenização correspondente a 2,5 dias de remuneração por mês de trabalho na empresa.

Art. 4º - No caso do trabalhador ser reintegrado por medida judicial, poderá este fazer a opção pela indenização compensatória, que consistirá no pagamento de 2,5 dias por mês de trabalho e mais 60% (sessenta por cento) sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com que, neste caso, se res

cinde o contrato de trabalho do empregado e se extingue o feito na Justiça ' do Trabalho.

Art. 5º - Os pedidos de demissão, independentemente do tempo de serviço, deverão ser assistidos pelos respectivos sindicatos profissionais e, na falta deste, por outro sindicato de trabalhadores com base territorial no município.

Parágrafo Único: O empregado que pedir demissão terá direito a liberação por parte da empresa do saldo de seu FGTS que será feito por ocasião da rescisão do contrato de trabalho.

Art. 6º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 7º - Revogam-se as disposições em contrário.

JUSTIFICAÇÃO

O Projeto que ora apresentamos visa a regulamentação do Inciso I do art. 7º da Constituição Federal.

A proposta que apresentamos é fruto de subsídios que colhemos junto a diversas lideranças sindicais e de trabalhadores e não pretende ser uma proposta acabada, mas um referencial para a discussão.

Procuramos de todas as formas tornar viável a garantia no emprego, dando ao empregado as maiores garantias, sem no entanto deixar a ele, a opção eventual pela reintegração ou indenização compensatória. Dessa forma acreditamos termos compatibilizado os interesses dos trabalhadores, de forma a lhes proporcionar de fato, a defesa de seus interesses.


Dep. PAULO PAIM - PT/RS

LEGISLAÇÃO CITADA, ANEXADA PELA COORDENAÇÃO
DAS COMISSÕES PERMANENTES

CONSTITUIÇÃO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

1988

Título I

DOS PRINCÍPIOS 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;

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 112, DE 1989

(Do Sr. Max Rosenmann)

Regulamenta o art. 7º, incisos I e XXI da Constituição Federal, dispõe sobre a relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa e sobre o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço.

(Apense-se ao Projeto de Lei Complementar nº 33/88.)

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Todos os empregados têm direito ao fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

§ 1º Os depósitos do FGTS são consignados às respectivas contas vinculadas dos empregados no mesmo mês e em que efetuados pelo empregador.

§ 2º Os saldos credores das contas vinculadas são atualizados na forma e pelos mesmos critérios adotados pelo Sistema Brasileiro de Poupança e Empréstimo em relação às cadernetas de poupança.

Art. 2º Em caso de despedida sem justa causa nos contratos por prazo indeterminado, é o empregado indenizado mediante o pagamento direto da porcentagem prevista no art. 6º, caput e § 1º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, na seguinte progressão, vinculada ao tempo de serviço do empregado na empresa:

a) de quatro vezes aquela porcentagem, enquanto até três anos de tempo de serviço;

b) de cinco vezes aquela porcentagem, enquanto com mais de três até seis anos de tempo de serviço;

c) de seis vezes aquela porcentagem, enquanto com mais de seis até nove anos de tempo de serviço;

d) de sete vezes aquela porcentagem, enquanto com mais de nove até doze anos de tempo de serviço;

e) de oito vezes aquela porcentagem, enquanto com mais de doze até quinze anos de tempo de serviço;

f) de nove vezes aquela porcentagem, enquanto com mais de quinze até dezoito anos de tempo de serviço na empresa;

g) de dez vezes aquela porcentagem, quando com mais de dezoito anos de tempo de serviço.

§ 1º A partir do trigésimo dia após a dispensa sem justa causa, não obtendo outra colocação, é também assegurado ao empregado o pagamento do seguro-desemprego, de consonância com o disposto na legislação própria.

§ 2º O cálculo previsto no artigo segundo far-se-á do primeiro ao último dia do vínculo empregatício, independente de saques previstos em lei.

Art. 3º Nas rescisões sem justa causa dos contratos por prazo indeterminado, a parte que a propuser avisará à outra com antecedência de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único. Sem prejuízo do disposto no caput e das demais normas alusivas ao aviso prévio (CLT, art. 487/391), em partindo do empregador a iniciativa da rescisão do contrato de trabalho por prazo indeterminado sem justa causa, cabe-lhe cumulativamente o ônus de pagar ao empregado uma indenização equivalente:

a) a um mês de salário, ao empregado com mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos de tempo de serviço na empresa;

b) a dois meses de salário, ao empregado com mais de 10 (dez) até 15 (quinze) anos de tempo de serviço na empresa;

c) a três meses de salário, ao empregado com mais de 15 (quinze) até 20 (vinte) anos de tempo de serviço na empresa;

d) a quatro salários, ao empregado com mais de 20 (vinte) anos de tempo de serviço na empresa.

Art. 4º É permitido o contrato de trabalho por prazo determinado, cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, 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.

§ 1º O contrato de trabalho por prazo determinado não se estipula por mais de 2 (dois) anos.

§ 2º O contrato de experiência não pode exceder de 90 (noventa) dias.

§ 3º O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, é prorrogado mais de uma vez, passa a vigorar sem determinação de prazo.

§ 4º No término do contrato de trabalho por prazo determinado, em qualquer de suas modalidades, não são devidos os benefícios assegurados nos arts. 2º e 3º. Verificando-se a rescisão deste tipo de contrato no decurso de sua vigência, por deliberação unilateral de qualquer um dos contratantes, sem justa causa praticada pelo empregado ou sem justo motivo imputável ao empregador (art. 483 da CLT), a parte que assim o faz é obrigada a pagar à outra, a título de indenização, e por metade, a remuneração que seria devida até o termo do contrato.

Art. 5º Na ocorrência de força maior, em sua conceituação constante do art. 501 da CLT, as indenizações previstas no caput do art. 2º, no parágrafo único do art. 3º e no § 4º do art. 4º, podem ser livremente negociadas com o empregado, assistido pela entidade sindical o breira a que se vincula, a quem cabe homologar o acordo que for acertado.

Art. 6º Nos contratos por prazo indeterminado, salvo se cometer falta grave nos termos da lei, é vedada a dispensa:

a) 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;

b) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até o mesmo período de um ano previsto na letra anterior;

c) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Art. 7º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 8º Revogam-se as disposições em contrário.

Justificação

1 - A regra do art. 1º objetiva esclarecer em definitivo que com a nova CF, todos os empregados estão no regime do FGTS, independentemente de manifestação de opção. Pelos parágrafos do mesmo art. 1º, assegura-se a adequada correção monetária das contas vinculadas, de forma a preservar-lhes a correta atualização, inclusive a partir do mês de depósito. Trata-se de providência salutar, evitando que os empregados sofram qualquer tipo de prejuízo.

2 - A tônica do Projeto, no que respeita à indenização na ocorrência de despedida sem justa causa nos contratos por prazo indeterminado, está em afastar a figura de estabilidade absoluta. O texto constitucional (art. 7º, I) e a própria Convenção OIT 158 podem direcionar-se à garantia do emprego, à reintegração como primeira opção na despedida arbitrária ou sem justa causa. Para tanto, oferece-se a alternativa de uma indenização progressiva, proporcional ao tempo de serviço do empregado na empresa, a um só tempo ampliando e consolidando a norma instituída no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (art. 10, I), com a consagração de identidade sistemática, ou seja, a utilização, a este fim, da percentagem prevista no art. 5º caput e § 1º, da Lei nº 5.107/66. O critério eleito é passível de crítica. Cabe o estudo de outras opções.

3 - Quanto ao aviso prévio proporcional, adotou-se o princípio de que o pré-aviso clássico, de trinta dias, a ser dado tanto pelo empregado quanto pelo empregador na rescisão sem justa causa nos contratos por prazo indeterminado, continuará existindo. O que aqui se inova é a estipulação, a este título, de uma indenização tão-só quando partir do empregador a iniciativa da rescisão, para sua fixação obedecendo-se também ao critério de tempo de serviço do empregado na empresa. Os Projetos que foram apresentados na Câmara sobre o tema observam, como regra, um aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, todavia em caráter ilimitado; p. ex., um ou dois avisos prévios para cada ano de serviço, em dobro quando se trata de despedida arbitrária.

4 - A proposta ora oferecida a exame procura, no mais conservar o contrato de trabalho por prazo determinado como hoje o disciplina a CLT; autorizar a negociação das indenizações previstas na ocorrência de força maior; e consolidar, sem ampliar, as hipóteses de vedação das dispensas previstas na nova Constituição (art. 8º, VIII) e no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (art. 10, II, a e b), respectivamente para o dirigente sindical, do empregado eleito para cargo de direção das Cípas e da empregada gestante.

5 - A justificação do projeto será elaborada depois de aprovada sua redação definitiva.

Sala das Sessões, 15 de junho de 1989. Deputado Max Rosenamann.

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. 7^a 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.

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

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

VIII _ é vedado 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.

ATO DAS DISPOSIÇÕES
CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS

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

I _ fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6^a, caput, e § 1^a da Lei n^o 5.107, de 13 de setembro de 1966.

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.

LEI N^o 5.107, DE 13 DE SETEMBRO DE 1966

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

Art. 6^a Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte da empresa, sem justa causa, ficará esta obrigada a pagar diretamente ao empregado optante os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido ao banco depositário, além da importância igual a 10% (dez por cento) desses valores e do montante dos depósitos, da correção monetária e dos juros capitalizados na sua conta vinculada, correspondentes ao período de trabalho na empresa.

§ 1^a Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecidas pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata este artigo será de 5% (cinco por cento), obrigada a empresa aos demais pagamentos nele previstos.

DECRETO-LEI N^o 5.452, DE 1^a DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

TÍTULO IV
Contrato Individual do Trabalho

CAPÍTULO V
Da Rescisão

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.

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

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

§ 3^a 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 VI
Do Aviso Prévio

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato, deverá avisar a outra da sua resolução, com a antecedência mínima de:

I _ 8 (oito) dias, se o pagamento for efetuado, por semana ou tempo inferior;

II _ 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

§ 1^a A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2^a A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3^a Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º É devido o aviso prévio na despedida indireta.

Art. 488. O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das duas horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por um dia, na hipótese do inciso I, e por sete dias corridos, na hipótese do inciso II, do art. 487 desta Consolidação.

Art. 489. Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

Parágrafo único. Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

Art. 490. O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

Art. 491. O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

CAPÍTULO VIII Da Força-Maior

Art. 501. Entende-se como força-maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual esta não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º A imprevidência do empregador exclui a razão de força-maior.

§ 2º A ocorrência de motivo de força-maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa, não se aplicam as restrições desta lei referentes ao disposto neste capítulo.

REQUERIMENTO DE DESARQUIVAMENTO

Excelentíssimo Senhor Presidente da Câmara dos Deputados

Pelo Presidente, nos termos do art. 105, parágrafo único, do Regimento Interno, requiero o desarquivamento do Projeto de Lei Complementar nº 112/89 de minha autoria, que "Regulamenta o art. 7º incisos I e XXI da Constituição Federal, dispõe sobre a relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa e sobre o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço".

Nesses Termos

P. Deferimento.

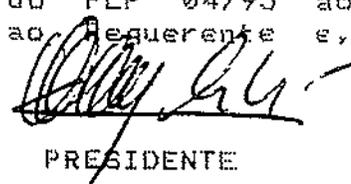
Em 4 de abril de 1991. Max Rosenmann, Deputado Federal, 4º Secretário.

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

Brasília, 29 de agosto de 1995.

Ofício nº 238/95

Defero a apensação do PLP 04/95 ao PLP 33/88. Oficie-se ao requerente e, apos, publique-se.


PRESIDENTE

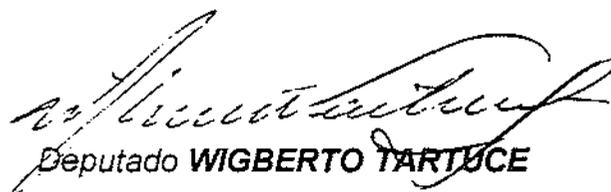
Senhor Presidente

Em 19 / 09 / 95.

Nos termos do Art. 142, do Regimento Interno, requiero a V. Exa. a apensação do Projeto de Lei Complementar nº 04/95 - da Srª. Rita Camata - que "regula o inciso I, do artigo 7º, da Constituição Federal, vedando a despedida arbitrária ou sem justa causa do empregado", ao Projeto de Lei Complementar nº

33/88 - do Sr. Paulo Paim - que "dispõe sobre a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa do trabalhador e dá outras providências", por tratarem de matéria correlata, conforme parecer anexo do Relator.

Atenciosamente,



Deputado **WIGBERTO TARTUCE**

Presidente

A Sua Excelência o Senhor
Deputado **LUÍS EDUARDO**
DD. Presidente da Câmara dos Deputados
NESTA

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR
Nº 04, DE 1995
(Do Sr^a. Rita Camata)

Regula o inciso I, do artigo 7º, da Constituição Federal, vedando a despedida arbitrária ou sem justa causa do empregado.

(ÀS COMISSÕES DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; E DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE REDAÇÃO)

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. O empregado não poderá ser despedido arbitrariamente ou sem justa causa, entendendo-se a não fundamentação em falta grave, prevista no art. 482, da Consolidação das Leis do Trabalho ou relevante motivo econômico.

§ 1º. Quando a razão invocada para a despedida não for comprovada perante a Justiça do Trabalho, será assegurada a reintegração do empregado, com todas as vantagens legais e contratuais, inclusive a percepção dos salários devidos no período de afastamento.

§ 2º. O descumprimento de decisão judicial que determine a reintegração do empregado implicará em multa diária de 3/30 (três trinta avos) do salário mensal, em favor do empregado, além da remuneração devida em dobro.

§ 3º. O juiz poderá conceder medida liminar de reintegração, até a decisão final do processo trabalhista que tenha objeto tornar sem efeito a despedida.

Art. 2º. O pedido de demissão deverá ser assistido pelo sindicato da categoria a que pertencer o trabalhador e, na falta deste, sucessivamente pela autoridade do Ministério do Trabalho, da Justiça do Trabalho e Defensoria Pública.

Art. 3º. Esta Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º. Revogam-se as disposições em contrário.

JUSTIFICAÇÃO

Em conformidade com o disposto no inciso I do art. 7 da Constituição Federal de 1988, é direito do trabalhador a relação de emprego protegido contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de Lei Complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Urge, por conseguinte, seja esta Lei complementar apreciada pelo Parlamento, a fim de que essa importante conquista trabalhista tenha a devida eficácia.

Tal é o objetivo desta proposição, que, a nosso ver, proporcionará a devida proteção ao trabalhador contra a despedida imotivada, além de ensejar instrumental rápido de solução dos conflitos.

É de assinalar-se, ainda, que o projeto impõe pesado ônus contra atos de rebeldia contra a decisão judicial que determinar a reintegração do empregado no emprego.

Por todas essas razões, esperamos que a iniciativa mereça acolhimento.

Plenário Ulysses Guimarães, em 21 de Fevereiro de 1995.

RITA CAMATA
Deputada Federal

"LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CeDI"

CONSTITUIÇÃO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

1988

TÍTULO II

DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO II

DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 7.º 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 1943¹

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho

O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,º decreta:

Capítulo V DA RESCISÃO

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

a) ato de improbidade;

- *V. Constituição, art. 9º.*
- *V. Lei nº 7.783, de 28-06-1989, que dispõe sobre o direito de greve (D.O. 29-06-1989).*
- *V. art. 196, § 1º, X, do Código Penal (crime de corrupção de menores).*

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;

- *V. Enunciado TST nº 62.*

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.

- *Parágrafo acrescido pelo decreto-lei nº 3, de 27 de janeiro de 1966 (D.O. 27-1-1966).*
- *V. Enunciados TST nºs 31, 32 e 150.*
- *V. Estatuto do Estrangeiro, art. 65.*

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 66, DE 1995

(Do Sr. Waldomiro Fioravante)

Regulamenta o inciso I, do artigo 7º, da Constituição Federal.

(APENSE-SE AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 33, DE 1988)

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A despedida arbitrária de empregado, assim entendida aquela não decorrente de justa causa nos termos do art. 482, do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, obriga o empregador ao pagamento, diretamente ao trabalhador, de importância equivalente a 100% (cem por cento) do montante a que se refere o § 1º, do art. 18, da Lei nº 8.036, de 1990, além das demais verbas rescisórias e direitos previstos na legislação trabalhista.

Parágrafo único. A percentagem estabelecida no *caput* deste artigo substitui a prevista no inciso I, do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

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

Art. 3º Revogam-se as disposições em contrário.

JUSTIFICAÇÃO

A política econômica adotada pelo atual Governo -- juros altos, desestímulo à produção, abertura de nossa economia aos produtos industriais estrangeiros --, aliada ao desenvolvimento tecnológico, que reduz de forma progressiva a participação da mão-de-obra no processo produtivo, estão resultando em onda crescente de desemprego que traz insegurança e desespero à população brasileira.

A proteção que a Constituição Federal estabelece contra a despedida arbitrária -- limitada, nos termos do inciso I do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a uma indenização de 40% sobre o montante dos depósitos efetuados na conta vinculada do empregado no FGTS durante a vigência do contrato -- tem-se mostrado insuficiente para conter as demissões imotivadas. Estamos certos de que a modicidade dessa indenização figura entre os fatores determinantes do desemprego conjuntural e, por isso, consideramos oportuno aumentá-la, de tal modo que o acréscimo no custo da rescisão contratual resulte, pelo menos em parte, em desestímulo efetivo à despedida arbitrária.

Nesse sentido é o projeto de lei complementar que ora apresentamos à consideração de nossos ilustres Pares, o qual determina a elevação para 100% da indenização acima referida. Contamos com o apoio de todos para aprová-lo.

Sala das Sessões, em 07 de novembro de 1995

Deputado WALDOMIRO FIORAVANTE

07/11/95

"LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS-CELI"

República Federativa do Brasil

CONSTITUIÇÃO

1988

TÍTULO II

DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO II

DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6.º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7.º 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;

.....

.....

ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS

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

I – fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6.º, *caput* e § 1.º, da Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966;

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.

§ 1.º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7.º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

§ 2.º Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

§ 3.º Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período.

.....

.....

DECRETO-LEI Nº 5.452 – DE 1º DE MAIO DE 1943¹

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Capítulo V DA RESCISÃO

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

- a) ato de improbidade;
 - *V. Constituição, art. 9º.*
 - *V. Lei nº 7.783, de 28-06-1989, que dispõe sobre o direito de greve (D.O. 29-06-1989).*
 - *V. art. 196, § 1º, X, do Código Penal (crime de corrupção de menores).*
- 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;
 - *V. Enunciado TST nº 62.*
- 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.

- *Parágrafo acrescido pelo decreto-lei nº 3, de 27 de janeiro de 1966 (D.O. 27-1-1966).*
- *V. Enunciados TST nºs 31, 32 e 150.*
- *V. Estatuto do Estrangeiro, art. 65.*

LEI Nº 8.036 – DE 11 DE MAIO DE 1990¹

Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a pagar diretamente ao empregado os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, pagará este diretamente ao trabalhador importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de vinte por cento.

§ 3º As importâncias de que trata este artigo deverão constar do recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, observado o disposto no art. 477 da CLT, e eximirão o empregador exclusivamente quanto aos valores discriminados.

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR
Nº 93, DE 1996
(Do Sr. Miguel Rosseto e Outros 16)

Regulamenta a promoção e defesa do emprego, dispõe sobre a proteção contra a dispensa imotivada, estabelece medidas e incentivos para a geração de empregos e dá outras providências.

(APENSE-SE AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 33, DE 1988)

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. Fica regulamentada, nos termos desta Lei, a proteção à relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, bem assim a indenização compensatória e demais direitos, nos termos do art. 7º, inciso I da Constituição Federal.

Seção I
DA REGULAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

Art. 2º - A duração do trabalho normal, em todo o território nacional, não poderá ser superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, a partir de 1º de janeiro de 1997 até 1º de janeiro de 1999 quando terá duração não superior a trinta e oito horas semanais e oito diárias.

Art. 3º. A ampliação da duração do trabalho normal fora dos limites estabelecidos no art. 2º desta Lei só poderá ser efetuada através de negociação coletiva, nos termos do art. 8º, inciso VI da Constituição Federal, respeitados sempre os seguintes dispositivos:

I - proibição de extensão de jornada em empresas que tenham reduzido o seu quadro de pessoal nos últimos 6 (seis) meses;

II - limite máximo de extensão de jornada de uma hora diária, e dez mensais;

III - remuneração de hora suplementar pelo menos cinquenta por cento superior à hora normal;

§ 1º. Além da remuneração a que se refere o inciso III, fica obrigado o empregador ao recolhimento de importância igual a cinquenta por cento do valor da hora-extra por hora trabalhada, a título de contribuição destinada ao custeio exclusivo de benefício do seguro-desemprego, recolhida à conta do Fundo de Amparo ao Trabalhador, vedado a sua utilização para quaisquer outras finalidades.

§ 2º. Mensalmente as empresas deverão informar aos sindicatos a que sejam filiadas as respectivas categorias a relação nominal dos trabalhadores que prestaram serviços em hora suplementar e as respectivas extensões da jornada de trabalho.

Art. 4º. As rescisões dos contratos de trabalho por prazo indeterminado, por iniciativa do empregador, somente poderão se fundar em motivo disciplinar ou em motivo econômico relevante, sendo nulas de pleno direito quando não observadas as normas da presente Lei.

Art. 5º. Considera-se arbitrária toda a despedida que comprovadamente não se fundar no disposto no artigo 4º, cabendo ao empregador o ônus da prova da existência de causa justificadora para a rescisão do contrato de trabalho, nos termos da presente Lei.

Art. 6º. A verificação de motivo econômico relevante, na forma do artigo 4º, será obrigatoriamente discutida e deliberada em negociação entre o empregador, ou seu sindicato representativo, e o sindicato profissional, nos termos do art. 8º, inciso VI da Constituição Federal.

§ 1º. Não se encontrando uma solução negociada, as partes poderão eleger um árbitro.

§ 2º. Ao final de cada uma das etapas previstas no "Caput" e no parágrafo primeiro deste artigo, serão lavrados respectivos termos que serão homologados se conclusivos, na Delegacia Regional do Trabalho, com a assistência da Procuradoria do Trabalho.

§ 3º. É competente a Justiça do Trabalho para conhecer do litígio e julgá-lo, caso não haja solução extra-judicial.

§ 4º. Autorizada a despedida, o empregado despedido terá direito à indenização definida nesta Lei.

§ 5º. Na hipótese de ocorrência de dispensa, na forma deste artigo, é vedada a admissão de novo empregado para a mesma função sem que antes a vaga seja expressamente oferecida ao empregado dispensado.

Art. 7º. A dispensa individual por motivo disciplinar somente será admitida quando fundar-se no comportamento do empregado que, pela sua gravidade ou repetição, torne imediatamente impossível a continuidade da relação de trabalho, decorrente de:

- a) ato de improbidade, de incontinência de conduta ou de procedimento incompatível com o decoro no local de trabalho;
- b) desídia no desempenho das respectivas funções;
- c) ato de indisciplina ou de insubordinação no local de trabalho;
- d) ato de lesão à honra ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos e, em serviço, contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem;
- e) violação de segredo da empresa, cujo conhecimento decorra diretamente do exercício das funções contratadas, suscetível de causar prejuízos econômicos ao empregador, salvo nos casos em que a violação objetive prevenir ou impedir danos à coletividade;
- f) abandono de emprego sem motivo justificado, por prazo superior a 30 (trinta) dias.

§ 1º. Não será considerada indisciplina ou insubordinação a resistência do empregado em desempenhar atividades que impliquem em riscos à saúde ou à segurança do trabalhador ou de outrem, riscos ao meio ambiente, ou quando ofensivas à dignidade humana ou ainda, atentatórias à moral e aos bons costumes.

§ 2º. O empregador deverá comunicar por escrito ao empregado a despedida com a configuração do motivo disciplinar, presumindo-se, na ausência de comunicação, a inexistência de motivação.

Art. 8º. O empregado poderá considerar rescindido o Contrato e pleitear a indenização prevista no art. 17 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 à honra e à boa fama;

f - o empregador e 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 de serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação dos serviços;

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

§3º. Nas hipóteses da 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 a decisão final do processo.

Art. 9º. O Juiz Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida, antes ou no curso de reclamação trabalhista que requeira a nulidade da despedida e a reintegração do empregado, desde que, se convença da verossimilhança da alegação, e haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil recuperação.

§1º. A tutela de que trata o "caput" deste artigo poderá ser prestada, inclusive, na forma de caução ou de prestação alimentícia provisória;

§2º. No pleito de prestação alimentícia provisória, o empregado exporá, na petição inicial, suas necessidades vitais básicas e as de seus dependentes, bem como as possibilidades do empregador.

Art. 10º. Não reconhecida a ocorrência de motivo disciplinar para a despedida pela Justiça do Trabalho, o empregado será reintegrado no emprego, na mesma função, sendo-lhe garantido o pagamento das remunerações e demais direitos a que faria jus durante o período em que permaneceu ilegalmente afastado.

Art. 11. A não reintegração do empregado no prazo fixado pela autoridade judicial sujeita o empregador ao pagamento em dobro das parcelas reconhecidas na sentença e dos salários até a efetiva reintegração

Art. 12. O período em que o empregado tenha estado afastado, até a sua reintegração, será computado como tempo de serviço efetivamente prestado, para todos os efeitos.

Art. 13. O recurso contra a decisão judicial de primeiro grau que determinar a reintegração do empregado será recebido exclusivamente no efeito devolutivo.

Parágrafo Único. Na hipótese de recurso contra decisão judicial anulatória de dispensa do empregado, este só será admitido mediante prévio depósito do valor arbitrado na condenação.

Art. 14. Poderá o Juiz, na decisão condenatória que reconheça o direito do empregado a reintegração ao emprego, impor ao empregador multa de 400 (quatrocentos) a 40.000 (quarenta mil) UFIR's, conforme a extensão da infração e intensão do infrator, em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, nos termos do artigo 11, V, da Lei nº 7.998, de 11 de 01 de 1990, obedecendo-se ao disposto na legislação aplicável à cobrança da dívida ativa da União.

Parágrafo Único. Em caso de reincidência, ao empregador infrator será aplicada multa em dobro.

Art. 15. Na fase de execução da sentença, o empregador somente poderá interpor recursos mediante prévio depósito em dinheiro do valor da condenação, não sendo admitida qualquer outra garantia à execução.

Art. 16. Caracterizada a reincidência na prática de demissões por falta grave não reconhecidas em juízo, incorrerá o empregador nas seguintes penalidades:

I - multa de 100 % (cem por cento) sobre as parcelas fixadas na sentença, objetos da condenação, e sobre os salários devidos até a efetiva reintegração do empregado, a partir da terceira sentença condenatória relativas às dispensas ocorridas dentro de um período de 12 meses;

II - multa de 200% (duzentos por cento) sobre as parcelas fixadas na sentença, objetos da condenação, e sobre os salários devidos até a efetiva reintegração do empregado, a partir da quarta sentença condenatória relativas às dispensas ocorridas dentro de um período de 12 meses;

§1º. As multas referidas nos incisos I e II não incidirão sobre as parcelas cujo descumprimento acarrete o pagamento de penalidade, cujo valor reverta em favor do empregado.

§2º. As multas de que trata este artigo serão devidas aos empregados demitidos, inclusive aqueles demitidos anteriormente à aplicação da penalidade.

Art. 17. Da data de dispensa até 30 (trinta) dias após a sua reintegração o empregado poderá optar pela rescisão do contrato com a indenização prevista nesta Lei, acrescida dos salários vencidos até a efetiva rescisão.

Art. 18. A despedida autorizada na forma desta Lei, determina o levantamento integral do FGTS, pelo código 01, e o pagamento de indenização compensatória nos seguintes termos:

I - um salário mensal para cada oito meses trabalhados, nos primeiros vinte e quatro meses de emprego;

II - um salário mensal para cada dez meses trabalhados, a partir 25º até 60º mês de emprego;

III - um salário mensal para cada doze meses trabalhados, a partir do 61º mês de emprego;

Parágrafo Único. Para efeito de cálculo da indenização de períodos não completos, aplicar-se-á a proporcionalidade.

Art. 19. Poder-se-á rescindir o contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem causa justificada, em empresas ou empregador com até 5 (cinco) empregados, mediante aviso prévio de trinta dias, pagamento da indenização prevista no artigo 18, autorizando-se o levantamento do saldo de conta vinculada do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS - pelo código 01.

Art. 20. Comprovada a relação empregaticia, a ausência do registro em carteira de trabalho acarretará as seguintes penas ao empregador:

I - Multa de 100% (cem por cento) sobre os valores não recolhidos, na primeira condenação;

II - Multa de 200% (duzentos por cento) a 500% (quinhentos por cento) dos valores não recolhidos, a partir da segunda condenação no período de 6 meses a contar da primeira condenação.

§ 1º. Incorrerá no crime previsto no art. 203 do Código Penal o empregador, a pessoa do seu ou seus representantes legais, independentemente das multas referidas nos incisos I e II, condenado a registrar três ou mais relações empregaticias na Carteira de Trabalho, no período de 3 anos a contar da primeira condenação.

§ 2º. O Juiz do Trabalho ou o Representante do Ministério Público do Trabalho, tendo conhecimento do delito de que trata o § 1º deste artigo, de ofício, deverão encaminhar denúncia ao Juízo competente para a devida apuração.

Seção II Do Sistema Público de Emprego

Art. 21. A política nacional de garantia do emprego far-se-á através de um conjunto articulado de ações governamentais e não governamentais, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Art. 22. São linhas de ação da política nacional de garantia de emprego:

I. Políticas de fomento de emprego e renda;

II. política social de seguro-desemprego;

III. política de intermediação de mão-de-obra e qualificação profissional.

Art. 23. São diretrizes da política nacional de garantia do emprego:

I. Criação do Sistema Nacional de Emprego com o objetivo de viabilizar as linhas de ação da política nacional de emprego, integrando as três esferas administrativas de natureza federativa;

II. Criação do Conselho Nacional de Defesa do Emprego, composto paritariamente de membros do Poder Executivo e representantes dos empregados e empregadores, com competência para:

a - indicar ao Poder Executivo iniciativas e políticas gerais e setoriais referentes ou incidentes sobre o mercado de trabalho;

b - requerer informações de órgãos governamentais sobre implementação de políticas incidentes sobre o mercado de trabalho;

c - pronunciar-se sobre comércio internacional, na forma desta Lei;

d - aprovar o planejamento orçamentário e a prestação de contas dos Serviços Sociais Autônomos (SENAI, SESI, SENAC, SESC, SENAT, SENAR).

Art. 24. Só farão jus aos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador os órgãos em cujo município e estado hajam sido constituídos Conselhos Deliberativos Tripartites, compostos paritariamente de representantes dos governos, das entidades patronais e dos trabalhadores.

§ 1º. - Aos Conselhos Deliberativos Tripartites caberá aprovar, no âmbito de sua competência, a solicitação de recursos e a destinação de sua aplicação;

§ 2º. - O Poder Executivo regulamentará a criação dos Conselhos Tripartites no prazo de 60 (sessenta) dias da aprovação desta Lei.

Art. 25. O artigo 2º e seus parágrafos da Lei nº 8.900, de 30 de junho de 1994, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º O benefício do seguro-desemprego será concedido ao trabalhador desempregado por um período de seis meses, a cada período aquisitivo, cuja duração será definida pelo CODEFAT.

§ 1º.....

§ 2º Para fazer jus ao benefício do seguro-desemprego o trabalhador desempregado deverá comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de no mínimo seis meses, nos 36 (trinta e seis) meses que antecederam a data de dispensa que deu origem ao requerimento do seguro-desemprego;

§ 3º.....

§ 4º.....

§ 5º.....”

Art. 26. O pagamento do benefício do seguro-desemprego fica condicionado à inscrição do requerente junto ao sistema público de intermediação de emprego, ou qualificação profissional na forma do regulamento.

§ 1º. Em caso de inexistência ou precariedade do sistema público de intermediação de emprego, os Conselhos Tripartites estaduais, a que se refere o art. 24, autorizarão o pagamento do benefício de forma temporária e localizada, recomendando, a seguir, providências aos órgãos competentes.

§ 2º. Ficando demonstrada a inadequação profissional do requerente para efeitos de recolocação no mercado de trabalho, o sistema público de intermediação de emprego, ou na falta deste, o Conselho Tripartite estadual a que se refere o art. 24, encaminhará o requerente a curso de formação profissional, ficando o tempo de benefício do seguro-desemprego ampliado até a conclusão do curso, que deve ser cursado regularmente pelo beneficiado, sob pena de suspensão do benefício.

Art. 27. O art. 5º e seus incisos e parágrafos da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 5º - Na determinação do valor do benefício do seguro-desemprego a ser pago ao beneficiário, será observado :

I - 80 % (oitenta por cento) sobre as parcelas salariais percebidas quando em atividade, até o limite de 3 (três) salários mínimos, garantindo em qualquer hipótese o recebimento de pelo menos 1 (um) salário mínimo mensal;

II - 70 % (setenta por cento) sobre as parcelas salariais que excederem a 3 (três) salários mínimos, até o limite máximo de benefício de 5 (cinco) salários mínimos.

§ 1º. Para fins de apuração do benefício, será considerada a média dos salários dos últimos 3 (três) meses anteriores à dispensa, devidamente atualizados de acordo com reajustes decorrentes de Lei, acordo, convenção ou dissídio coletivo da categoria a que estava vinculado.

...”

Seção III Dos Financiamentos Públicos

Art. 28. Os recursos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) oriundos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nos termos do art 239, § 1º da Constituição Federal, serão destinados exclusivamente ao financiamento de projetos que comprovadamente se destinem à criação de novos empregos.

Parágrafo Único - Vincular-se-á, pelo menos, 20% (vinte por cento) do montante anualmente disponível a que se refere o “caput” deste artigo, ao financiamento de micro e pequenas empresas, cooperativas e iniciativas de auto-ocupação, nos termos de deliberação do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT.

Art. 29. Nos financiamentos referidos no parágrafo único do artigo 28 desta lei, serão admitidos tanto garantias reais quanto a fiança solidária entre tomadores.

Seção IV Do Comércio Internacional

Art. 30. Terão sua importação proibida ou gravada com alíquotas alfandegárias adicionais, na forma do parágrafo primeiro do artigo 153 da Constituição Federal, os bens e serviços cuja produção ou prestação não sejam observados, na origem de produção ou local de procedência, os seguintes dispositivos:

I - Garantia de liberdade sindical;

II - Salário mínimo estipulado em lei ou mecanismo correspondente;

III - Duração do trabalho normal diário e semanal, assim como repouso semanal remunerado fixado em lei, ou mecanismo correspondente;

IV - Férias anuais remuneradas;

V - Tipificação penal de trabalho escravo, ou de redução de trabalhadores à condição análoga de escravo;

VI - Vedação por lei, ou mecanismo correspondente, do trabalho infantil;

Art. 31. A redução de tarifas alfandegárias de produtos potencialmente prejudiciais ao emprego interno será condicionada à prévia aprovação das Comissões de Economia da Câmara dos Deputados e do Senado Federal.

Art. 32. A definição da existência da infração prevista no artigo 30, bem como a decisão de submeter tarifas ao Congresso Nacional na forma do artigo 31, serão de competência exclusiva do Conselho Nacional de Defesa do Emprego, previsto no artigo 23, II.

Art. 33. O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 60 (sessenta) dias da sua publicação.

Art. 34. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 35. Revogam-se a Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, o parágrafo 7º do art. 10º do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967 e demais disposições em contrário.

JUSTIFICAÇÃO

“A dignidade da pessoa humana” e “os valores sociais do trabalho” são princípios que fundamentam a própria razão da nacionalidade. É o que está explicitado no art 1º na nossa Constituição que, ao reconhecer estes princípios, inscreve-os na categoria nos requisitos fundamentais para a concepção dos objetivos e da razão de ser da nação, definidos no art 3º da nossa Carta Magna.

Ainda no art 7º a garantia do trabalho é reafirmada, quando estabelece:

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

I - Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar...”

A sociedade brasileira já tem plena consciência que a crise do emprego não é mais uma matéria acadêmica e nem pertence ao futuro. Ela é grave, é imediata e ameaça ser irreversível. Enfrentá-la é uma tarefa da maior importância e urgência.

Este é um desafio que mais do que números e estatísticas, nos remete para a questão da sobrevivência material dos indivíduos e, também, para a sobrevivência de valores como a democracia, a igualdade, a solidariedade, a justiça inscritos no já citado art 3º da nossa constituição.

Homens, mulheres, crianças obrigados a viver em condições indignas e degradantes, privados dos elementos básicos da cidadania e da auto-estima. Privados de qualquer perspectiva de futuro, confrontados com uma perspectiva de miséria estrutural e com a permanente exclusão social. Está aí o significado da situação de "desempregado" para os muitos milhões de brasileiros que hoje se encontram nesta situação.

Evidente está que uma sociedade que nega aos seus cidadãos o direito básico ao trabalho, que joga milhões de indivíduos na marginalidade, será incapaz de construir instituições democráticas e solidárias. Ao contrário estará produzindo a degradação social e as condições objetivas para o fortalecimento do poder paralelo dos grandes cartéis da criminalidade e da violência.

O desemprego, a cada mês agravado, conforme demonstram as estatísticas dos institutos oficiais de pesquisa, tem sua origem e causa principal no plano de estabilização monetária do governo. A defasagem cambial, a abertura indiscriminada das importações, as altas taxas de juros combinadas com medidas de restrição ao crédito e desaquecimento da economia, representam uma verdadeira "fábrica de novos desempregados".

Os impactos combinados de uma política econômica recessiva com as mudanças tecnológicas e nos processos produtivos em curso na economia delineiam cenário de altas taxas de desemprego de longa duração. É uma perspectiva alarmante, sobretudo para o nosso país que não tem "gordura social" capaz de sustentar esta realidade. Basta ver que enquanto o Uruguai tem um gasto social de \$488,5 per capita, a Argentina \$457, o Brasil destina apenas \$129,9 por habitante para este tipo de gasto. O desemprego, nestas condições, tem como resultado um país mais violento, mais selvagem e desigual.

No Brasil, a cada ano, cerca de 1 milhão de jovens tornam-se aptos a entrar no mercado de trabalho. Nossa economia deveria, por consequência, gerar todos os anos o mesmo número de novos empregos. No entanto, no ano de 1995, além de não terem sido criados novos postos, desapareceram mais de 400.000 postos de trabalho antes existentes. Mantida esta tendência, chegaremos ao ano 2.000 com o número assustador de 15 milhões de desempregados estruturais no Brasil.

Responsabilizar o avanço da produtividade por este desemprego é absolutamente incorreto, pois não só este é um sentido geral da história como um elemento caracterizador por excelência de todo o século XX.

O mundo ocidental cresceu entre os anos 500 e 1.500 à taxa média de cerca de 0,1% ao ano. Ou seja, durante mil anos o produto da Europa se multiplicou por dois e meio ou três. O mesmo resultado comparativo foi obtido em apenas vinte anos entre 1950 e 1970, e partindo de uma base material muito superior. As taxas de desemprego verificadas no período deste extraordinário salto de produtividade foi contraditoriamente uma das mais baixas da história (2% em média). Vinte anos depois e com taxas mais modestas de crescimento, a Europa convive com 50 milhões de pessoas abaixo do nível da pobreza e 20 milhões de desempregados estruturais.

A heterogeneidade de comportamento fica ainda mais clara se compararmos resultados obtidos por países individualmente. Entre 1970 e 1992 a Espanha cresceu a importante taxa de 93%, mas seu emprego total diminuiu em 2%. A Suécia cresceu menos (42%) mas seu emprego total cresceu bastante (16%).

Resta perguntar, então: o que provoca estas diferenças que fazem mesmos níveis de crescimento possam provocar tanto emprego como desemprego segundo os períodos ou os países?

A resposta acaba por ser óbvia e muito importante: **a escolha do nível do emprego é uma decisão política** para toda a sociedade (ou para quem age em nome dela, o estado) e qualquer nível de emprego é compatível com um grande ou pequeno crescimento, havendo preços diferentes a pagar nas duas situações.

Assim é que em apenas um século a jornada de trabalho foi reduzida pela metade nos países desenvolvidos (2.800 horas anuais em 1890 para 1.400 horas/ano na Suécia e 1.600 nos EUA em 1994) e sua redução permanece na pauta de discussão destes países.

Da mesma forma poderemos ver que nos países do norte da Europa o Estado criou empregos (pela ampliação do estado de bem-estar) quando houve crise e a sociedade

aceitou esta solução, financiando-a com o aumento de impostos. No Japão foram mantidos nas empresas trabalhadores que em outros países normalmente seriam demitidos e os cidadãos aceitavam esta solução financiando-a com o consumo mais caro.

De um modo ou de outro, o emprego fazia, portanto, parte do contrato social implícito nas relações sociais e na legitimação democrática dos regimes capitalistas desenvolvidos.

Portanto, se é verdade que com qualquer ritmo de crescimento se pode conseguir o pleno emprego, então trata-se exclusivamente de uma decisão política que os neoliberais mascaram sob a aparência das leis de mercado cego e surdo, mas que é antes de tudo uma escolha. Pode-se escolher não escolher e o capitalismo primitivo imporá suas regras com um aumento rápido do desemprego e a desresponsabilização do Estado em relação aos novos marginalizados. Se, em contrapartida, escolher dar empregos aos cidadãos como uma garantia de seus direitos de participação social, então há que se escolher a forma de coordenar e viabilizar a aplicação desta decisão.

Afirmamos anteriormente que o nível de emprego é uma escolha política da sociedade. Uma política de empregos é, portanto, essencialmente uma luta política contra o modelo neoliberal que orienta as opções macroeconômicas do governo.

O combate ao desemprego exige que a sociedade possa lançar mão de instrumentos que viabilizem a rápida geração de novos postos de trabalho. Exige também políticas sociais emergenciais de apoio aos setores da população que já enfrentam as conseqüências sociais de longos períodos de desemprego.

No primeiro caso, trata-se de retomar o investimento público em setores sociais como o saneamento básico, habitação popular e infra-estrutura pública. Trata-se também de dar maior urgência à Reforma Agrária, retomando as metas de assentamento imediato de 500 mil famílias sem-terra, acompanhada das garantias de uma política agrícola (financiamentos, comercialização, assistência técnica, armazenamento etc.) que assegure a sobrevivência da pequena produção.

No segundo caso, impõe-se ações emergenciais de combate à fome, seguridade ao desempregado e de suplementação de renda, para os setores mais duramente atingidos pelo desemprego.

Estas medidas necessitam ser complementadas por iniciativas legislativas que assegurem efetiva proteção e estimulem a geração de novos empregos. É precisamente este fundamental papel do Congresso Nacional que o presente projeto pretende estimular.

É composto das seguintes linhas básicas:

I. Regulação do mercado de trabalho

a) - Redução da jornada de trabalho:

A primeira alternativa no combate imediato ao desemprego é a diminuição da jornada de trabalho para a ampliação do acesso às ocupações existentes. "Trabalhar menos para que todos possam trabalhar".

Esta diminuição tem sido uma tendência geral na história da humanidade: em 1890 trabalhava-se nos países capitalistas desenvolvidos uma média de 2.800 horas por ano, o que corresponde a uma jornada semanal de 55 horas e uma única semana de férias por ano. Um século depois, trabalha-se nos Estados Unidos uma média de 1.600 horas por ano e na Suécia menos ainda: 1.400 horas, o que corresponde a uma jornada de 30 horas semanais e seis semanas de férias por ano. A pauta unificada da Confederação Européia de Sindicatos reivindica a redução da jornada semanal para 32 horas, distribuídas em somente 4 dias de trabalho.

O patamar do desemprego brasileiro já existente e a perspectiva da sua ampliação coloca a necessidade de pautarmos a discussão da semana de 40 (38) horas, conjuntamente com mecanismos temporários móveis de jornada semanal. Esta não é uma discussão intempestiva. Os extraordinários ganhos de produtividade no conjunto dos setores da economia brasileira, proporcionados pelas novas tecnologias e processos de trabalho, indicam que a economia já pode suportar perfeitamente esta redução. A oposição patronal e

governamental a esta proposta nada mais significa do que a tentativa de garantir a apropriação pelos detentores do capital dos ganhos de produtividade.

A nossa perspectiva é outra: o conjunto da sociedade deve beneficiar destes ganhos.

b) - Legislação inibidora da demissão imotivada:

O Brasil é um dos poucos países do mundo em que a demissão de empregados é a primeira alternativa que a empresa adota em qualquer sinal de dificuldade financeira.

Disto decorre uma absurda taxa de rotatividade em quase todos os setores econômicos - na contramão de todo o movimento (qualidade total, toyotismo) que levou aos ganhos de produtividade no trabalho, ou seja, o investimento em qualificação e comprometimento do trabalhador com sua empresa e seu produto.

Isto é resultado de uma mentalidade empresarial atrasada, sem dúvida. Mas é também fruto de uma legislação que estimula a demissão.

Na legislação atual, todo o custo das demissões está concentrado na mão do Estado (pagamento do Fundo de Garantia, do Seguro-desemprego, etc.). As verbas para tal provem de fundos onde a opção pela demissão não altera significativamente os custos da empresa com estes. Como a prática da demissão não acarreta custos expressivos para as empresas, é fácil prever que estas optarão pela demissão dos trabalhadores nos períodos de desaquecimento para recontratá-lo, meses depois, em um novo impulso de mercado. Isto quando a empresa não opta pela fraude negociada, em que, após a demissão, o trabalhador volta à empresa na informalidade e com os recursos da seguridade.

A legislação estimula o desemprego conjuntural e esgota recursos do tesouro para o enfrentamento do desemprego estrutural. O projeto-de-lei visa adequar a legislação brasileira à convenção 158 da OIT, já assinada pelo governo brasileiro e aprovada pelo Senado Federal, que limita a arbitrariedade na dispensa de trabalhadores.

c) - Restrição às horas-extras:

As horas-extras são o mecanismo mais claramente gerador de desemprego. Para cada hora-extra realizada em um grupo de quarenta empregados um emprego desapareceu do mercado.

A hora-extra deve assim ser cara o suficiente para desestimular o empregador e não tão vantajosa ao trabalhador a ponto de este desejá-la. A alternativa proposta é uma forte taxação das horas extras, revertendo os resultados obtidos para um fundo de combate ao desemprego.

II. Seguridade ao desempregado

b) - Constituição de um sistema único de emprego:

A desarticulação entre os diferentes órgãos e setores responsáveis pela aplicação das políticas de seguridade, formação profissional e encaminhamento para novos empregos, é um dos graves problemas do sistema hoje existente. Por isso, propomos a criação de um sistema único de emprego, responsável pela coordenação de todas as fases do processo (seguridade, treinamento, colocação) com gestão tripartite (governo, empresários e trabalhadores) nos três níveis administrativos (União, Estados e Municípios), de forma a garantir maior eficácia e um atendimento mais qualificado ao desempregado.

c) - Ampliação nos prazos e condições do benefício:

As normas hoje existentes para a concessão do auxílio-desemprego são razoáveis para períodos de desemprego estável e facilidade de recolocação em novas oportunidades de trabalho. No entanto, numa conjuntura de desemprego crescente, de alta rotatividade e de poucas oportunidades de emprego regular por períodos mais longos, as atuais exigências e o prazo de concessão são inadequados.

Além disto, o atual regimento penaliza exatamente quem mais precisa do benefício, quem a mais tempo está na informalidade, pois distribui o benefício de forma

desigual (de 3 à 5 parcelas) entre trabalhadores com tempo diferente de formalização do vínculo empregatício (06, 12 e 24 meses respectivamente).

O projeto propõe a fixação de uma faixa de benefício (6 parcelas) a partir do atendimento dos requisitos (06 meses de vínculo), a obrigatoriedade da inscrição no sistema de recolocação profissional e a garantia de prazos de benefício maiores para os participantes dos programas de qualificação.

III. Crédito orientado

O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) tem seu capital constituído com recursos do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT) que repassa para este 40% do total de sua receita. Na aplicação destes recursos, no entanto, não são requeridas garantias de geração de novas oportunidades de emprego e renda. Ao contrário, grandes empresas privadas utilizam estes recursos para o financiamento de seus processos de reconversão produtiva, responsáveis pela diminuição do número de postos de trabalho e, recentemente, para o financiamento dos processos de privatização de empresas públicas. Trata-se de uma evidente descaracterização da finalidade destes recursos.

O projeto propõe mudanças na legislação, vinculando os recursos do BNDES ao financiamento às micro e pequenas empresas e iniciativas auto-gestionárias, a projetos geradores de novos empregos e a projetos que visem reduzir o impacto do desemprego tecnológico.

Outro aspecto a ser incorporado à legislação, refere-se às exigências formais requeridas pelos estabelecimentos de crédito, particularmente a exigência de garantias reais, que impedem o acesso ao crédito às iniciativas econômicas de pequeno porte.

Esta exigência se verifica inclusive em estabelecimentos da rede oficial, impedindo até mesmo a operação de programas voltados para este público. Este é o caso do PROGER, financiado pelo FAT e operado pelo Banco do Brasil, que tem o acesso às suas linhas de financiamento dificultadas por exigências impossíveis de ser cumpridas pelos possíveis tomadores.

Neste sentido propomos incorporar à legislação o mecanismo da fiança solidária como garantia de empréstimos a tomadores de baixa renda. Por este sistema um grupo de empreendedores responde solidariamente pelo empréstimo de cada um de seus integrantes. Já é adotado com sucesso em países como a Colômbia e Equador e pela Associação Comunitária de Crédito (PORTOSOL) criada pela Prefeitura de Porto Alegre - RS, que inicia suas operações em 1996.

IV. Proteção ao Mercado e ao Emprego Interno

A norma legal propõe a adoção de políticas de proteção ao emprego interno, gravando a entrada de produtos estrangeiros oriundos de países que não respeitam os direitos sociais ou sejam predatórios ou ao emprego.

Desde o lançamento do Plano Real setores produtivos inteiros foram dizimados, criando um desemprego setorial desastroso. Para se ter uma idéia, somente no setor de caçados do Rio Grande do Sul foram demitidos mais de 60.000 trabalhadores desde janeiro de 1995. A competição proposta pelo governo com os países do leste asiático se torna impossível uma vez que na produção destes países estão envolvidos o trabalho escravo (50 milhões só na China), o trabalho infantil sub-remunerado, jornadas de até 14 horas e salários de menos de 30 dólares. Diante deste tipo de competição só há duas alternativas: reatuar as relações de trabalho a níveis pré-civilizados ou adotar mecanismos de defesa interna. O projeto propõe o segundo caminho.

O mecanismo de coordenação proposto, o Conselho Nacional de Defesa do Emprego, é ágil o suficiente para não engessar a política tarifária e seguro quanto aos potenciais danos ao mercado interno.

Estes são em suma os objetivos do presente projeto, dotar o País de uma legislação contemporânea do nosso presente que reconheça no direito ao emprego um elemento fundante da cidadania.

Sala das Sessões, 07 de maio de 1996.

Miguel Rossetto
Deputado MIGUEL ROSSETTO

Angela Carepa *Wagner dep-fed. PT-BA*

Milton *METRO*

Homocelli *Felipe Netto* *Paulo* *Vitor*

Felipe Netto *Paulo* *Vitor*

Felipe Netto *Paulo* *Vitor*

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS-C&DI

República Federativa do Brasil

CONSTITUIÇÃO

TÍTULO I

DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

- I – a soberania;
- II – a cidadania;
- III – a dignidade da pessoa humana;
- IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V – o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II – garantir o desenvolvimento nacional;
- III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

TÍTULO II

DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO II

DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

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;

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 assembléia 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.

TÍTULO VI

DA TRIBUTAÇÃO E DO ORÇAMENTO

CAPÍTULO I

DO SISTEMA TRIBUTÁRIO NACIONAL

SEÇÃO III

DOS IMPOSTOS DA UNIÃO

Art. 153. Compete à União instituir impostos sobre:

I - importação de produtos estrangeiros;

II - exportação, para o exterior, de produtos nacionais ou nacionalizados;

III - renda e proventos de qualquer natureza;

IV - produtos industrializados;

V - operações de crédito, câmbio e seguro, ou relativas a títulos ou valores mobiliários;

VI - propriedade territorial rural;

VII - grandes fortunas, nos termos de lei complementar.

§ 1º É facultado ao Poder Executivo, atendidas as condições e os limites estabelecidos em lei, alterar as alíquotas dos impostos enumerados nos incisos I, II, IV e V.

TÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS GERAIS

Art. 239. A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social, criado pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970, passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego e o abono de que trata o § 3º deste artigo.

§ 1º Dos recursos mencionados no *caput* deste artigo, pelo menos quarenta por cento serão destinados a financiar programas de desenvolvimento econômico, através do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, com critérios de remuneração que lhes preservem o valor.

§ 2º Os patrimônios acumulados do Programa de Integração Social e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público são preservados, mantendo-se os critérios de saque nas situações previstas nas leis específicas, com exceção da retirada por motivo de casamento, ficando vedada a distribuição da arrecadação de que trata o *caput* deste artigo, para depósito nas contas individuais dos participantes.

§ 3º Aos empregados que percebam de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, até dois salários mínimos de remuneração mensal, é assegurado o pagamento de um salário mínimo anual, computado neste valor o rendimento das contas individuais, no caso daqueles que já participavam dos referidos programas, até a data da promulgação desta Constituição.

§ 4º O financiamento do seguro-desemprego receberá uma contribuição adicional da empresa cujo índice de rotatividade da força de trabalho superar o índice médio da rotatividade do setor, na forma estabelecida por lei.

LEI Nº 7.998 – DE 11 DE JANEIRO DE 1990¹

Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT e dá outras providências.

Art. 5º O valor do benefício será fixado em Bônus do Tesouro Nacional – BTN, devendo ser calculado segundo 3 (três) faixas salariais, observados os seguintes critérios:

I – até 300 (trezentos) BTN, multiplicar-se-á o salário médio dos últimos 3 (três) meses pelo fator 0,8 (oito décimos);

II – de 300 (trezentos) a 500 (quinhentos) BTN aplicar-se-á, até o limite do inciso anterior, a regra nele contida e, no que exceder, o fator 0,5 (cinco décimos);

III – acima de 500 (quinhentos) BTN, o valor do benefício será igual a 340 (trezentos e quarenta) BTN.

§ 1º Para fins de apuração do benefício, será considerado a média dos salários dos últimos 3 (três) meses anteriores à dispensa, devidamente convertidos em BTN pelo valor vigente nos respectivos meses trabalhados.

§ 2º O valor do benefício não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo.

§ 3º No pagamento dos benefícios, considerar-se-á:

I – o valor do BTN ou salário mínimo do mês imediatamente anterior, para benefícios colocados à disposição do beneficiário até o dia 10 (dez) do mês;

II – o valor do BTN ou do salário mínimo do próprio mês, para benefícios colocados à disposição do beneficiário após o dia 10 (dez) do mês.

DO FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR

Art. 10. É instituído o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, vinculado ao Ministério do Trabalho, destinado ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico.

Parágrafo único. O FAT é um fundo contábil, de natureza financeira, subordinando-se, no que couber, à legislação vigente.

Art. 11. Constituem recursos do FAT:

I – o produto da arrecadação das contribuições devidas ao PIS e ao PASEP;

II – o produto dos encargos devidos pelos contribuintes, em decorrência da inobservância de suas obrigações;

III – a correção monetária e os juros devidos pelo agente aplicador dos recursos do Fundo, bem como pelos agentes pagadores, incidentes sobre o saldo dos repasses recebidos;

IV – o produto da arrecadação da contribuição adicional pelo índice de rotatividade, de que trata o § 4º do art. 239 da Constituição Federal;

V – outros recursos que lhe sejam destinados.

DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940 (*)

Código Penal.

.....
PARTE ESPECIAL (*)

TÍTULO IV
**DOS CRIMES CONTRA A ORGANIZAÇÃO
 DO TRABALHO**

Frustração de direito assegurado por lei trabalhista

Art. 203. Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena — detenção, de 1 (um) mês a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

• Vide Súmula 115 do TFR.

.....

**LEI Nº 8.900 – DE 30 DE JUNHO
 DE 1994³**

Dispõe sobre o benefício do seguro-desemprego, altera dispositivo da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O art. 2º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação:

*Art. 2º O programa do seguro-desemprego tem por finalidade:

I – prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta;

II – auxiliar os trabalhadores na busca de emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.*

Art. 2º O benefício do seguro-desemprego será concedido ao trabalhador desempregado por um período máximo variável de três a cinco meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo, cuja duração será definida pelo CODEFAT.

§ 1º O benefício poderá ser retomado a cada novo período aquisitivo, observado o disposto no artigo anterior.

§ 2º A determinação do período máximo mencionado no *caput* deste artigo observará a seguinte relação entre o número de parcelas mensais do benefício do seguro-desemprego e o tempo de serviço do trabalhador nos trinta e seis meses que antecederam a data de dispensa que deu origem ao requerimento do seguro-desemprego:

I – três parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo seis meses e no máximo onze meses, no período de referência;

II – quatro parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo doze meses e no máximo vinte e três meses, no período de referência;

III – cinco parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo vinte e quatro meses, no período de referência.

§ 3º A fração igual ou superior a quinze dias de trabalho será havida como mês integral, para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 4º O período máximo de que trata o *caput* poderá ser excepcionalmente prolongado em até dois meses, para grupos específicos de segurados, a critério do CODEFAT, desde que o gasto adicional representado por este prolongamento não ultrapasse, em cada semestre, dez por cento do montante da Reserva Mínima de Liquidez, de que trata o § 2º do

art. 9º da Lei nº 8.019, de 11 de abril de 1990, com a redação dada pelo art. 1º da Lei nº 8.352, de 28 de dezembro de 1991.

§ 5º Na determinação do prolongamento do período máximo de percepção do benefício do seguro-desemprego, o CODEFAT observará, dentre outras variáveis, a evolução geográfica e setorial das taxas de desemprego no País e o tempo médio de desemprego de grupos específicos de trabalhadores.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 30 de junho de 1994; 173º da Independência e 106º da República.

ITAMAR FRANCO

Marcelo Pimentel

LEI Nº 6.019 – DE 3 DE JANEIRO DE 1974¹

Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências

O Presidente da República,

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º É instituído o regime de trabalho temporário, nas condições estabelecidas na presente lei.

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

Art. 3º É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o artigo 577, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 4º Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

Art. 5º O funcionamento da empresa de trabalho temporário dependerá de registro no Departamen-

to Nacional de Mão-de-obra do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

- *Atual Secretaria de Mão-de-Obra.*
- *V. Enunciado nº 256.*

Art. 6º O pedido de registro para funcionar deverá ser instruído com os seguintes documentos:

a) prova de constituição da firma e de nacionalidade brasileira de seus sócios, com o competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;

b) prova de possuir capital social de no mínimo quinhentas vezes o valor do maior salário mínimo vigente no País;

c) prova de entrega da relação de trabalhadores a que se refere o artigo 360, da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como apresentação do Certificado de Regularidade de Situação, fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

d) prova do recolhimento da Contribuição Sindical;

e) prova da propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação;

f) prova de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda.

Parágrafo único. No caso de mudança de sede ou de abertura de filiais, agências ou escritórios, é dispensada a apresentação dos documentos de que trata este artigo, exigindo-se, no entanto, o encaminhamento prévio ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra de comunicação por escrito, com justificativa e endereço da nova sede ou das unidades operacionais da empresa.

Art. 7º A empresa de trabalho temporário que estiver funcionando na data da vigência desta Lei terá o prazo de noventa dias para o atendimento das exigências contidas no artigo anterior.

Parágrafo único. A empresa infratora do presente artigo poderá ter o seu funcionamento suspenso, por ato do Diretor-Geral do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, cabendo recurso ao Ministro de Estado, no prazo de dez dias, a contar da publicação do ato no "Diário Oficial" da União.

Art. 8º A empresa de trabalho temporário é obrigada a fornecer ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra, quando solicitada, os elementos de informação julgados necessários ao estudo do mercado de trabalho.

Art. 9º O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

Art. 10. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

Art. 11. O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente, será obrigatoriamente escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

• *V. Enunciado TST nº 256.*

Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento);

• *V. Constituição, art. 7º, XIII.*

c) férias proporcionais, nos termos do artigo 26 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

• *V. art. 147 da CLT.*

d) repouso semanal remunerado;

e) adicional por trabalho noturno;

f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;

g) seguro contra acidente de trabalho;

h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

• *V. Legislação de Previdência Social.*

§ 1º Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

§ 2º A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

Art. 13. Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e circunstâncias mencionados nos artigos 482 e 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorrentes entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre aquele e a empresa cliente onde estiver prestando serviço.

Art. 14. As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional do Seguro Social.

Art. 15. A Fiscalização do Trabalho poderá exigir da empresa tomadora ou cliente a apresentação do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, e, desta última, o contrato firmado com o trabalhador; bem como a comprovação do respectivo recolhimento das contribuições previdenciárias.

Art. 16. No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo

em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.

Art. 17. É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no País.

• *V. Estatuto do Estrangeiro, Título X.*

Art. 18. É vedado à empresa de trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei.

Parágrafo único. A infração deste artigo importa no cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.

Art. 19. Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.

Art. 20. Esta Lei entrará em vigor sessenta dias após sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 3 de janeiro de 1974; 153º da Independência e 86º da República.

EMÍLIO G. MÉDICI - *Alfredo Buzaid* - *Júlio Barata*

NOTA - Nos termos do disposto no art. 2º da Lei nº 7.855/89, as infrações ao disposto nesta lei serão punidas com multa de 160 BTN, dobrada no caso de reincidência. Conversão para 160 UFIR.

**DECRETO-LEI Nº 200, DE 25 DE
FEVEREIRO DE 1967***

Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências.

TÍTULO II
DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO III
DA DESCENTRALIZAÇÃO

Art. 10. A execução das atividades da administração federal deverá ser amplamente descentralizada.

§ 1º A descentralização será posta em prática em três planos principais:

a) dentro dos quadros da administração federal, distinguindo-se claramente o nível de direção do de execução;

b) da administração federal para a das unidades federadas, quando estejam devidamente aparelhadas e mediante convênio;

c) da administração federal para a órbita privada, mediante contratos ou concessões.

§ 2º Em cada órgão da administração federal, os serviços que compõem a estrutura central de direção devem permanecer liberados das rotinas de execução e das tarefas de mera formalização de atos administrativos, para que possam concentrar-se nas atividades de planejamento, supervisão, coordenação e controle.

§ 3º A administração casuística, assim entendida a decisão de casos individuais, compete, em princípio, ao nível de execução, especialmente aos serviços de natureza local, que estão em contacto com os fatos e com o público.

§ 4º Compete à estrutura central de direção o estabelecimento das normas, critérios, programas e princípios, que os serviços responsáveis pela execução são obrigados a respeitar na solução dos casos individuais e no desempenho de suas atribuições.

§ 5º Ressalvados os casos de manifesta impraticabilidade ou inconveniência, a execução de programas federais de caráter nitidamente local deverá ser delegada, no todo ou em parte, mediante convênio, aos órgãos estaduais ou municipais incumbidos de serviços correspondentes.

§ 6º Os órgãos federais responsáveis pelos programas conservarão a autoridade normativa e exercerão controle e fiscalização indispensáveis sobre a execução local, condicionando-se a liberação dos recursos ao fiel cumprimento dos programas e convênios.

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle, e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

- "É vedada a contratação, ou respectiva prorrogação, de serviços, a qualquer título e sob qualquer forma, inclusive com empresas privadas, na modalidade prevista no § 7º do art. 10 do Decreto-lei n.º 200, de 25-2-1967, bem como a utilização de colaboradores eventuais, retribuídos mediante recibo, para a execução de atividades compreendidas no Grupo Serviços Auxiliares" (art. 2º, § 2º, da Lei n.º 5.845, de 6-12-1972).
- "As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o art. 10, § 7º, do Decreto-lei n.º 200, de 25-2-1967" (art. 3º, parágrafo único, da Lei n.º 5.645, de 10-12-1970).

§ 8º A aplicação desse critério está condicionada, em qualquer caso, aos ditames do interesse público e às conveniências da segurança nacional.

Faço saber que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Mauro Benevides, Presidente do Senado Federal, nos termos do art. 48, Item 28, do Regimento Interno, promulgo o seguinte

DECRETO LEGISLATIVO Nº 68, DE 1992

Aprova o texto da Convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho — OIT, sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra, em 1982, durante a 69ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º E aprovado o texto da Convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho — OIT, sobre o Término da Relação do Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra, em 1982.

Parágrafo único. São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que possam resultar em revisão da referida Convenção, bem como aqueles que se destinam a estabelecer ajustes complementares.

Art. 2º Este decreto legislativo entra em vigor na data de sua publicação.
Senado Federal, de setembro de 1992. — Senador Mauro Benevides, Presidente.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO

Convenção 158

CONVENÇÃO SOBRE O TÉRMINO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR
Nº 162, DE 2000
(Do Sr. Gessivaldo Isaías)

Regulamenta o inciso I do art. 7º da Constituição Federal, fixando em 12 (doze) meses a estabilidade da empregada gestante.

(APENSE-SE AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 33, DE 1988.)

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A empregada gestante não poderá ser despedida, desde a confirmação da gravidez até 12 (doze) meses após o parto, salvo se cometer falta grave, definida em lei.

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

JUSTIFICAÇÃO

Em conformidade com o disposto no inciso I, do art. 7º, da Constituição Federal, é direito do trabalhador a relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Nesse contexto, o art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, estabelece o período de 5 (cinco) meses após o parto como de estabilidade para a empregada gestante, enquanto não regulamentado o inciso I, do art. 7º, da Constituição Federal.

Trata-se de uma hipótese de estabilidade provisória relativa, já que o empregador, unilateralmente, pode rescindir o contrato de trabalho, desde que não seja arbitrária ou sem justa causa.

Convém destacar que a norma que fixa a estabilidade da gestante é de ordem pública, visando à proteção da maternidade, da infância e

até do interesse de nascituros, sendo, inclusive, irrenunciável por parte da gestante.

O atual prazo de 5 (cinco) meses não é o bastante para assegurar a devida proteção à maternidade. De fato, antes de completar o primeiro ano de vida, a criança carece de cuidados especiais, entre os quais a amamentação, além do carinho materno, que é insubstituível.

No calor dos debates constituintes, vozes se levantaram contra a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias e a estabilidade provisória de 5 (cinco) meses após o parto e desde a confirmação da gravidez, sob o argumento de que essas medidas, ao contrário de proteger a mulher, constituiriam em óbice à contratação da força de trabalho feminina, gerando, por consequência, desemprego.

Passados mais de 12 (doze) anos da promulgação da Constituição Federal, a mulher trabalhadora tem conseguido aumentar sua participação no mercado formal de trabalho, desmentindo, dessa forma, os que vêem, na concessão de direitos diferenciados à mulher, mais um desincentivo à sua contratação.

Portanto, esperamos contar com o necessário apoio de nossos ilustres Pares para aprovar este projeto de lei, para dar maior proteção à infância e à mulher trabalhadora.

Sala das Sessões, em 21 de Setembro de 2000.



Deputado GESSIVALDO ISAÍAS

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS—CeDI

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 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 pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

** Inciso XII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15-12-1998.*

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 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 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 XXIX com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000.*

a) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).

b) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000).

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 18 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos;

** Inciso XXXIII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998.*

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.

ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS

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

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

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.

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art.7, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

§ 2º Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

§ 3º Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art.233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período.

.....

.....

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 212, DE 2001
(DO SR. VIVALDO BARBOSA)**

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

(APENSE-SE AO PLP 33, 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, honestidade em julgado, sem suspensão de execução 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 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.

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 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 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 art. 7º da Constituição Federal 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.

JUSTIFICAÇÃO

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

A presente proposta 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, excepcionalmente, a demissão de empregado por relevante motivo tecnológico, mediante o pagamento prévio de indenização compensatória (art. 8º).

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.

Este projeto foi apresentado em 17 de outubro de 1989 que recebeu nº 160, foi arquivado nos termos do artigo 105 do Regimento Interno. Está sendo reapresentado, por não ter sido possível desarquivá-lo.

Sala das sessões, 7 de Junho de 2001.


Deputado VIVALDO BARBOSA

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI

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 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;

** Inciso XI regulamentado pela Lei nº 10.101, de 19.12.2000.*

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

** Inciso XII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15.12.1998*

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 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 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 XXIX com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000*

a) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

b) (Revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

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 18 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos;

** Inciso XXXIII com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 15 12 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.

.....

.....

REGIMENTO INTERNO

DA

CÂMARA DOS DEPUTADOS

RESOLUÇÃO Nº 17, DE 1989

APROVA O REGIMENTO INTERNO DA
CÂMARA DOS DEPUTADOS.

.....

TÍTULO IV DAS PROPOSIÇÕES

.....

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

.....

Art. 105. Finda a legislatura, arquivar-se-ão todas as proposições que no seu decurso tenham sido submetidas à deliberação da

Câmara e ainda se encontrem em tramitação, bem como as que abram crédito suplementar, com pareceres ou sem eles, salvo as:

- I - com pareceres favoráveis de todas as Comissões;
- II - já aprovadas em turno único, em primeiro ou segundo turno;
- III - que tenham tramitado pelo Senado, ou dele originárias;
- IV - de iniciativa popular;
- V - de iniciativa de outro Poder ou do Procurador-Geral da República.

Parágrafo único. A proposição poderá ser desarquivada mediante requerimento do Autor, ou Autores, dentro dos primeiros cento e oitenta dias da primeira sessão legislativa ordinária da legislatura subsequente, retomando a tramitação desde o estágio em que se encontrava.

.....

.....

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE REDAÇÃO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 31 / 88.

"Veda a despedida arbitrária ou sem justa causa do empregado".

Autor: Dep. FRANCISCO AMARAL

Relator: Dep. THEODORO MENDES

RELATÓRIO:

Pretende, o Projeto de Lei Complementar 31/88, de autoria do nobre Dep. Francisco Amaral, regular o inciso I, do art. 7º da Constituição Federal, conquanto não o diga a Ementa do Projeto.

A este, estão anexados os P.L.C. números 33/88 de autoria do Sr. Paulo Paim, 63/89 de autoria do Sr. Geovani Borges, 84/89 de autoria do Sr. Wilson Souza, 95/89 do Sr.

Nelton Friedrich, 102/89 de autoria do Sr. Koyu Ilha, 110/89 de autoria do Sr. Ismsel Wanderley, 125/89 de autoria do Sr. Tarso Genro, 152/89 de autoria do Sr. Amaury Müller, 34/88 de autoria do Sr. Brandão Monteiro, 58/89 de autoria do Sr. Hélio Rosas, 99/89 de autoria do Sr. Edmilson Valentim, 112/89 de autoria do Sr. Max Rosenmann, 113/89 de autoria do Sr. Costa Ferreira, 117/89 de autoria da Sra. Myriam Portella, 134/89 de autoria do Sr. Carlos Alberto Caó, 160/89 de autoria do Sr. Vivaldo Barbosa, 161/89 de autoria da Comissão do Trabalho, 219/90 de autoria do Sr. Gandi Jamil, 180/89 de autoria do Sr. Vladimir Palmeira, 230/90 de autoria do Sr. Gastone Righi, 233/90 de autoria do Sr. Afif Domingos, 244/90 de autoria do Sr. Ney Lopes, 250/90 de autoria do Sr. Ivo Cersósimo, 254/90 de autoria do Sr. Geraldo Bulhões.

Este relator já elaborou dezenas de Pareceres mas não foi possível trazer à decisão desta Comissão, porque, a cada dia, novo Projeto era anexado.

É o Relatório.

VOTO:

De suma importância é a matéria constante dos Projetos ora em exame.

Um deles, o de nº 161/89 tem a autoria da Comissão de Trabalho a cujo órgão técnico, aliás, está afeto o exame de mérito dessas proposições.

Examinados todos os Projetos mencionados no Relatório, nosso voto é pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa.

Fica o mérito remetido à Comissão de Trabalho.

É o nosso voto.

Sala da Comissão, em *30 de outubro de 1990*

Deputado  THEODORO MENDES
Relator

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 31, DE 1988

PARECER DA COMISSÃO

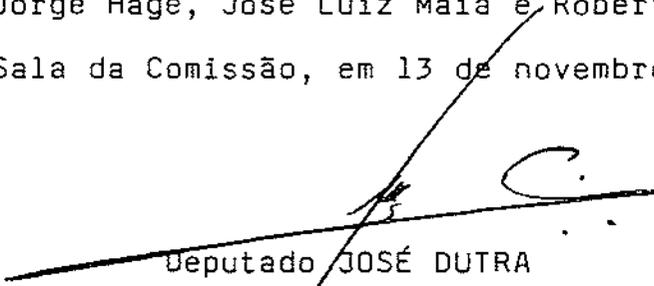
A Comissão de Constituição e Justiça e de Redação, em reunião ordinária realizada hoje, opinou unanimemente pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa do Projeto de Lei Complementar nº 31/88 e dos de nºs 33/88, 63, 84, 95, 102, 110, 125 e 152, de 1989, 34/88, 58, 99, 112, 113, 117, 134, 160 e 161, de 1989, 219/90, 180/89, 230, 233, 244, 250 e 254, de 1990, apensados, nos termos do parecer do relator.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

José Dutra - Vice-Presidente, no exercício da Presidência, Agassis Almeida, Harlan Gadelha, Eliézer Moreira, Evaldo Gonçalves, Jutahy Júnior, Bonifácio de Andrada, Carrel Benevides, José Genoíno, Aldo Arantes, Mendes

Ribeiro, Nelson Jobim, Nilson Gibson, Renato Vianna, Wagner Lago, Messias Góis, Paes Landim, Moema São Thiago, Plínio Martins, Sigmaringa Seixas, Rodrigues Palma, Marcos Formiga, Antônio de Jesus, Jorge Arbage, Fernando Santana, Raimundo Bezerra, Ubiratan Aguiar, Jesus Tajra, Rosário Congo Neto, Vicente Bogo, Jorge Hage, José Luiz Maia e Roberto Balestra.

Sala da Comissão, em 13 de novembro de 1990


Deputado JOSÉ DUTRA

Vice-Presidente

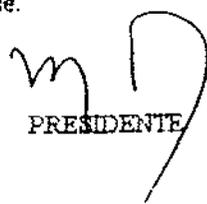
no exercício da Presidência


Deputado THEODORO MENDES
Relator

Defiro, nos termos do art. 105, parágrafo único, do RICD, o desarquivamento das seguintes proposições: PLF 112/89, PLF 127/92, 52/95 e PLP 164/97. Publique-se.

Em 05 / 02 / 99

REQUERIM


PRESIDENTE

(Do Senhor MAX ROSENMANN)

Requer o desarquivamento de proposições.

Nos termos do art. 105, parágrafo único, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, requero a V. Ex^a o desarquivamento dos Projetos de Lei, a seguir relacionados, que são de minha autoria:

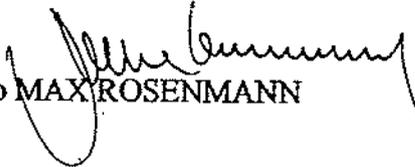
Projeto de Lei Complementar nº 112/89

Projeto de Lei Complementar nº 127/92

Projeto de Lei Complementar nº 052/95

Projeto de Lei Complementar nº 164/97

Sala das Sessões, em : 05/02/99


Deputado MAX ROSENMANN

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei Complementar de autoria do nobre Deputado Paulo Paim proíbe a rescisão arbitrária ou sem justa do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

Os trabalhadores, nos termos do projeto, somente podem ser demitidos se cometerem falta grave ou em virtude de relevante motivo econômico.

É estabelecido procedimento específico para as reclamações trabalhistas que questionam a dispensa imotivada. O ônus da prova para demonstrar a existência de condições que autorizam a demissão é do empregador.

A contestação deve ser apresentada em quinze dias, sendo que, vinte dias após a defesa, o juiz deve se pronunciar preliminarmente sobre a possibilidade de reintegração.

Caso essa seja determinada, o seu não cumprimento implica o pagamento de multa no valor equivalente a 2/30 do salário mensal do empregado, além do pagamento do salário em dobro.

A sentença deve ser proferida em noventa dias, não cabendo recurso da decisão preliminar, exceto no caso de não ser observado o prazo para a sentença.

Se for caracterizada a despedida por motivos econômicos, é devida indenização equivalente a 2,5 dias de remuneração por mês trabalhado.

Sendo o empregado reintegrado por sentença, caberá a esse fazer a opção entre a reintegração e o pagamento da indenização acima mencionada acrescida de 60% sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Qualquer pedido de demissão de empregado deve ser assistido pelo sindicato, e, mesmo nessa hipótese, é autorizado o saque do FGTS.

Ao projeto do Deputado Paulo Paim foram apensados outros, a saber:

1. PLP nº 04/95, de autoria da Deputada Rita Camata, que dispõe de forma assemelhada à do projeto principal, exceto quanto à multa diária pelo descumprimento de determinação judicial de reintegração. Nesse projeto a multa diária é de 3/30 do valor do salário mensal.

2. PLP nº 66/95, do Deputado Waldomiro Fioravante, que dispõe tão somente que a indenização a ser paga ao empregado demitido sem justa causa é de 100% calculada sobre o valor dos depósitos fundiários.

3. PLP nº 93/96, do Deputado Miguel Rossetto e outros, é mais abrangente, englobando outros aspectos do contrato de trabalho como jornada, sistema público de emprego, além de financiamentos públicos e comércio internacional. Regulamenta a dispensa arbitrária em termos semelhantes ao do projeto do Deputado Paulo Paim.

4. PLP nº 112/89, do Deputado Max Rosenmann, que dispõe sobre a indenização devida ao empregado, calculada sobre os depósitos do FGTS de acordo com o período em que trabalhou para a empresa. Dispõe também sobre o aviso prévio, que é mantido em trinta dias, mas estabelece indenização a ser paga ao empregado demitido sem justa causa, proporcional ao tempo de serviço. Esse projeto inclui também previsões sobre o contrato de trabalho por prazo determinado, casos de força maior e modalidades de estabilidade provisória.

5. PLP nº 162/2000, do Deputado Gessivaldo Isaías, que fixa a estabilidade da empregada gestante, dispondo que não pode ser despedida desde a confirmação da gravidez até 12 (doze) meses após o parto, salvo na hipótese de falta grave.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

A exceção do PLP nº 162/2000, que dispõe tão somente sobre a estabilidade da gestante, os demais projetos, de uma forma ou de outra, dispõem sobre a restrição do poder potestativo do empregador, manifestado na decisão de demitir um empregado.

No atual momento, devemos nos preocupar com a geração de empregos e manutenção dos existentes, ou corremos o risco de transformar o empregado com carteira de trabalho assinada em uma elite.

Cresce o setor informal, em que os trabalhadores não têm garantidos os seus direitos mínimos, a começar pelo próprio reconhecimento do vínculo empregatício.

O engessamento da legislação trabalhista, ao invés de proteger o trabalhador, aumenta o desemprego e desestimula novas contratações.

Por isso, precisamos, sim, flexibilizar as relações de trabalho, tornar atrativa a contratação da mão-de-obra, e não impor mais ônus para os empregadores.

Cada vez que se limita o poder de decisão do empregador, cada vez que se impõem multas e indenizações maiores, diminui a contratação dos empregados e aumenta a rescisão contratual.

A economia precisa ser estimulada, empregos precisam ser criados, e isso não ocorre com as travas nas relações de trabalho pretendidas pelos projetos.

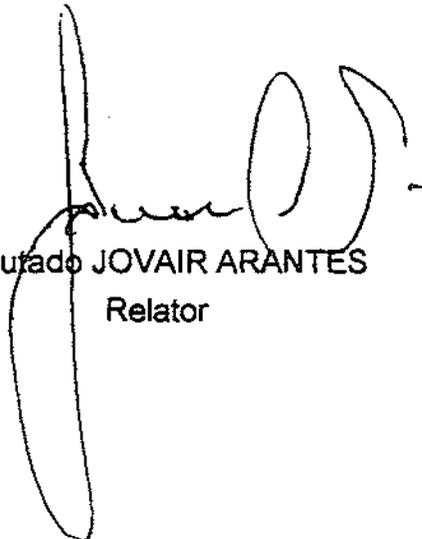
O PLP nº 162/2000, por outro lado, apesar de limitar o poder do empregador, proibindo a dispensa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 12 meses após o parto, salvo se cometer falta grave, assegura um direito não só à trabalhadora, como também à criança.

É uma medida de proteção, pois permite que a mãe tenha uma fonte de renda até que a criança complete um ano. Além de tranquilizar a

mãe, muitas vezes ameaçada pelo fantasma do desemprego, assegura qualidade mínima de vida à criança.

Diante do exposto, somos pela aprovação do PLP nº 162/2000 e pela rejeição do PLP nº 33/88 e dos projetos apensados de nº 04/95, nº 66/95, nº 93/96 e nº 112/89.

Sala da Comissão, em 16 de 02 de 2001.



Deputado JOVAIR ARANTES
Relator

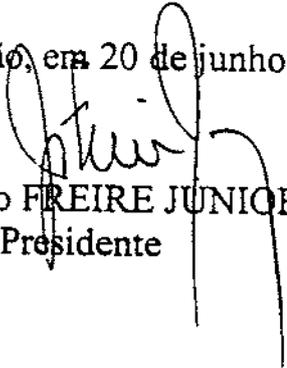
III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião ordinária realizada hoje, opinou pela rejeição do Projeto de Lei Complementar nº 33/88, do PLP nº 4/95, do PLP nº 66/95, do PLP nº 93/96, do PLP nº 112/89, apensados, e pela aprovação do PLP 162/00, apensado, nos termos do parecer do relator, Deputado Jovair Arantes, contra o voto do Deputado Avenzoar Arruda.

Participaram da votação os Senhores Deputados Freire Júnior, Presidente; Lino Rossi e Luiz Antonio Fleury, Vice-presidentes; Avenzoar Arruda, Candinho Mattos, Evandro Milhomen, Fátima Pelaes, Jair Bolsonaro, João Tota, José Múcio

Monteiro, Laire Rosado, Luciano Castro, Paulo Paim, Pedro Celso, Ricardo Barros, Vanessa Grazziotin e Vivaldo Barbosa, Titulares; Arnaldo Faria de Sá, Coriolano Sales, Damião Feliciano, José Carlos Elias, Lúcia Vânia e Waldomiro Barancelli Fioravante, Suplentes.

Sala da Comissão, em 20 de junho de 2001



Deputado FREIRE JUNIOR
Presidente