



## PROJETO DE LEI DO SENADO Nº , DE 2012 – COMPLEMENTAR

Regulamenta o inciso I do artigo 7º da Constituição Federal, que dispõe sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** Esta Lei regulamenta a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, prevista no inciso I do artigo 7º da Constituição Federal.

**Art. 2º** Considera-se arbitrária ou sem justa causa toda a despedida que, comprovadamente, não se fundar na prática de falta grave, nos termos que dispõe o artigo 482 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, ou em motivos econômicos e financeiros relevantes.

§ 1º Constituem motivos econômicos e financeiros relevantes:

I - aqueles decorrentes da necessidade de desativação parcial do processo produtivo da empresa para preservar sua sobrevivência; e

II – aqueles que justifiquem exclusivamente as despedidas coletivas, assim consideradas as efetivadas simultaneamente e envolvendo, pelo menos, mais de um trabalhador.

§ 2º Em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, cabe ao empregador comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados nos incisos I e II, sob pena de ter que reintegrar o empregado.

§ 3º Os critérios a serem usados na seleção dos empregados a serem dispensados serão obrigatoriamente decididos em negociação prévia entre o empregador e o sindicato da categoria profissional.

§ 4º Na impossibilidade de negociação, as partes elegerão árbitro.

§ 5º É vedada a admissão de novo empregado para as mesmas funções, sem que antes a vaga seja oferecida ao empregado demitido de forma



arbitrária ou sem justa causa.

**Art. 3º** Comprovada judicialmente a inexistência de falta grave praticada pelo empregado ou de motivos econômicos e financeiros relevantes, ao empregado despedido de forma arbitrária ou sem justa causa são-lhe assegurados:

I - a sua reintegração ao emprego e o pagamento dos salários e demais direitos devidos pelo período de afastamento; ou

II – pagamento de verbas indenizatórias com valor equivalente a um mês e meio de salário, para cada ano trabalhado, ou fração superior a seis meses de serviço prestado, o pagamento dos salários e demais direitos devidos pelo período de afastamento e a manutenção do auxílio-alimentação, vale-transporte, auxílio-creche, bem como plano de assistência médica, até que encontre novo emprego, por um período de, no mínimo, seis meses; e

III – o levantamento dos valores relativos ao saldo dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

§ 1º Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base trinta dias.

§ 2º Para os empregados que trabalhem por comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos doze meses de serviço.

§ 3º Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para a realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante trinta dias.

**Art. 4º** O descumprimento do disposto nos incisos I e II do artigo 3º sujeita o empregador, conforme o caso:

I - ao pagamento em dobro das parcelas reconhecidas na sentença e dos salários até a efetiva reintegração; ou

II - de multa em favor do empregado, no valor de duas vezes o montante da indenização a que fizer jus.

**Art. 5º** Até sessenta dias após sua reintegração, o empregado poderá fazer opção pela rescisão do contrato de trabalho, sendo-lhe assegurado o pagamento da indenização prevista no inciso II do art. 3º.



**Art. 6º** Aos empregados em estabelecimentos com menos de cinco empregados, quando despedidos de forma arbitrária ou sem justa causa, são devidos o levantamento integral dos depósitos do FGTS e o pagamento de uma indenização equivalente a um mês de salário para cada ano ou fração superior a seis meses de serviço.

*Parágrafo único.* O descumprimento do disposto no caput sujeita o empregador a uma multa em favor do empregado, no valor de duas vezes o montante da indenização a que fizer jus.

**Art. 7º** Esta Lei não se aplica ao empregado doméstico.

**Art. 8º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

Decorridos quase 24 anos da Constituinte de 1988, não se regulamentou ainda as normas de proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, conforme previsto no inciso I do artigo 7º da Constituição Federal:

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

No mundo inteiro, os sistemas jurídicos se preocupam em estabelecer medidas de proteção à relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Em nosso Direito não podia ser diferente. A continuidade e a permanência da relação de emprego é uma das suas principais finalidades. Traduz a segurança aspirada por todo trabalhador, que é comprometida sempre que ele é despedido.

Por isso, estabelece a nossa Constituição Federal ser direito do trabalhador, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a proteção do Estado na manutenção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa que, nos termos da lei complementar, deverá estabelecer uma indenização pela despedida arbitrária ou sem justa causa e, assim, provê-lo de recursos até que encontre novo trabalho.



De acordo com a vontade do Constituinte de 1988, o trabalhador demitido de forma arbitrária ou sem justa causa passou a ter dois direitos distintos: o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) que deixa de ter qualquer caráter indenizatório da despedida arbitrária ou sem justa causa e, outro, denominado indenização compensatória, cujas regras estamos definindo.

Vale lembrar que a essa indenização cumpre também a finalidade de outorgar ao trabalhador o direito à segurança no emprego. Não é demais enfatizar que o peso representado pelas condenações pecuniárias sobre um estabelecimento que visa principalmente ao lucro, o ônus da indenização imposto ao empregador é, sem dúvida alguma, um fator preponderante de estabilidade para o empregado (Cfr. *Celso Ribeiro Bastos, Comentários à Constituição do Brasil, pp 410-411 e 412*).

Nesse contexto, nossa iniciativa procura proporcionar ao trabalhador um instrumento de estabilidade no emprego sem, no entanto, abrir mão do direito que tem o empregador de administrar racionalmente o quadro de seus funcionários.

Pelas razões expostas, e diante do indiscutível alcance social desta nossa iniciativa, esperamos contar com o apoio de todos os membros do Congresso Nacional para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões,

PEDRO TAQUES  
Senador da República