



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR

Nº 93, DE 1996

(Do Sr. Miguel Rossetto 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.

(APENSA-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 meses;

III - remuneração de hora suplementar pelo menos cinqüenta 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 cinqüenta 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) desidíia 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, plicar-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 empregatícia, 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, na pessoa do seu ou seus representantes legais, independentemente das multas referidas nos incisos I e II, condenado a registrar três ou mais relações empregatícias na Carteira de Trabalho, no período de 3 anos a contar da primeira condenação.

§ 2º. O Juiz do Trabalho ou o Representante do Ministério Pùblico 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 Pùblico 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 do 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 - Vedações 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 ai 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 individuos na marginalidade, será incapaz de construir instituições democráticas e solidárias. Ao contrario estarão 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 exceléncia 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 impõe 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 emergências de apoio aos setores da população que já enfrentam as consequências 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, segurança 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 provêm 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 deseja-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 regramento 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

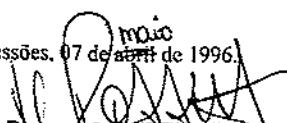
A norma legal propõe a adoção de políticas de proteção ao emprego interno, gravando a entrada de produtos estrangeiros oriundos de países que não respeitam os direitos sociais ou sejam predatórios ou ao emprego.

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 caçadores 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: reatragir as relações de trabalho a níveis pré-civilizados ou adotar mecanismos de defesa interna. O projeto propõe o segundo caminho.

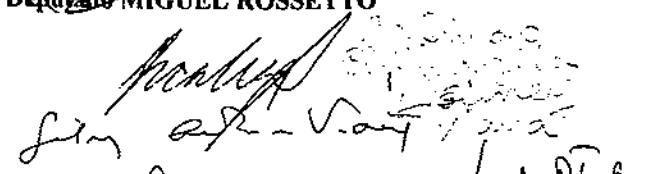
O mecanismo coordenação proposto, o Conselho Nacional de Defesa do Emprego, é ágil e suficiente para não engessar a política tarifária e seguro quanto aos potenciais danos ao mercado interno.

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 abril de 1996.

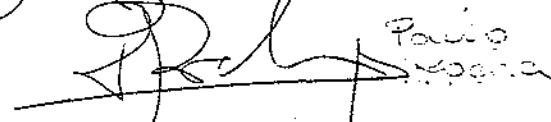

Deputado MIGUEL ROSSETTO

Ava Júlia Carvalho


Wagner dep fed PT-BA

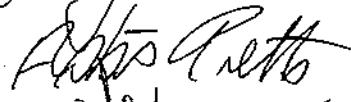

Milton Moreira


Henrique Meirelles

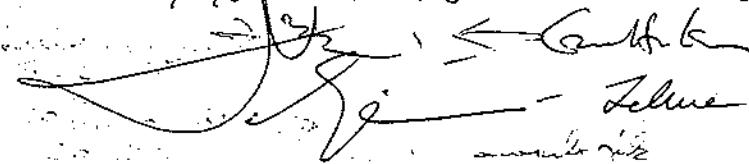

Paulo Góes

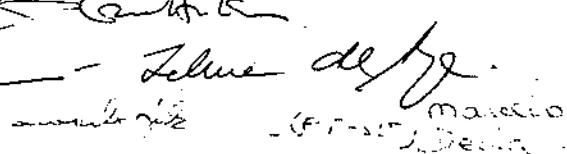

Fernando Henrique Cardoso


Fernando Henrique Cardoso


Antônio Penteado


José Genoino


Luiz Inácio Lula da Silva


Fernando Henrique Cardoso

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

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 assembleia 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 dispor, 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 incobservância 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 N° 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940 (*)

Código Penal.

PARTE ESPECIAL (*)

TÍTULO IV DOS CRIMES CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Frustação 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 TPR.

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 aitemada, 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 Departamento 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 do 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 N° 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 desmensurado 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 nº 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 nº 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 nº 200, de 25-2-1967" (art. 3º, parágrafo único, da Lei nº 5.845, 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 N° 68, DE 1992

Aprova 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, durante a 68ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. É 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:

Centro Gráfico do Senado Federal — Brasília — DF