

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.       , DE 2003**  
**(Do Senhor Maurício Rands)**

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

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei complementar estabelece medidas de proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Art. 2º Considera-se despedida arbitrária ou sem justa causa aquela que não se fundar em justo motivo objetivo ou subjetivo.

Art. 3º Considera-se justo motivo objetivo autorizativo da despedida aquele relacionado com necessidade do empregador em virtude de dificuldade econômica ou financeira, ou reestruturação produtiva.

Art. 4º Considera-se justo motivo subjetivo autorizativo da despedida arbitrária ou sem justa causa a indisciplina ou insuficiência de desempenho do empregado.

Art. 5º O ônus da prova em eventual controvérsia administrativa ou judicial sobre a despedida incumbe ao empregador.

Art. 6º A despedida que não se fundar em justo motivo objetivo ou subjetivo pode ter sua nulidade declarada judicialmente com a consequente reintegração, facultando-se inclusive a tutela antecipada específica, ou, a critério do empregado, pode ser indenizada.

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

## JUSTIFICAÇÃO

As relações de trabalho no Brasil têm um viés autoritário, fruto de uma herança patriarcal em que o trabalho nunca foi valorizado. Quando a partir dos anos 30 o Estado passou a intervir no mundo do trabalho foi para impor um padrão organizativo ao sindicato por ele tutelado e garantir alguns direitos individuais do trabalho. O direito coletivo, fundado na doutrina da OIT que preconiza a autonomia e a liberdade sindical, desde aquela época permaneceu atrofiado. Para que os trabalhadores possam organizar sindicatos capazes de algum poder de barganha nas negociações coletivas, impõe-se a condição de que não possam ser despedidos arbitrariamente. A limitação ao direito potestativo do empregador de despedir o empregado surge, portanto, como condição mesma para a ação sindical. Sem tal proteção, muitas vezes o trabalhador não tem sequer condições de se filiar ao sindicato. Assim, ao lado das razões culturais da nossa herança colonial, a falta de proteção à despedida arbitrária aparece como um dos fatores que reproduzem a debilidade da organização sindical. E que, portanto, inibem o florescimento de um Direito do Trabalho onde a negociação coletiva possa frutificar.

Não foi por acaso que, já em 1935, o Direito Norte-Americano aprovava o *National Labour Relations Act* tornando ilícita a retaliação patronal à participação do trabalhador na vida sindical. Dispositivos semelhantes encontram-se nos principais ordenamentos democráticos do trabalho, como exemplifica o Estatuto do Trabalhador Italiano, a Lei 300 de 1970, que igualmente protege a relação de emprego contra a despedida arbitrária. Trata-se de evolução da experiência jurídica dos povos, que culminou com a consolidação da Doutrina da OIT. Ponto forte nesta elaboração teórica e legislativa é a Convenção 158 que teve meteórica passagem pelo direito pátrio, denunciada pelo Governo FHC antes de experimentada pelos atores do nosso sistema de relações trabalhistas.

Nossa proposição, na linha da referida evolução do Direito do Trabalho, visa equilibrar as relações de trabalho. Coloca freios moderados no direito patronal de despedir, permitindo a despedida apenas quando caracterizado o justo motivo objetivo ou subjetivo. O primeiro, relacionado com as circunstâncias econômicas, financeiras e tecnológicas da empresa. O segundo, relacionado com o desempenho insuficiente do empregado ou descumprimento dos seus deveres para com o empregador. Para tornar concreta a proteção contra a despedida arbitrária, propomos a inversão do ônus da prova, visto que o empregador dispõe das informações e dos elementos capazes de tornar justificada a dispensa. Caracterizada pelo juiz a despedida arbitrária, faculta-se a reintegração no emprego com o pagamento dos salários do período de afastamento ou, a critério do empregado, a condenação do empregador na obrigação de pagar-lhe uma indenização. Ou seja, o empregado pode escolher entre a tutela real (reintegração) ou a tutela obrigacional (conversão em indenização).

Trata-se de proposta de lei complementar que vem preencher o vazio existente desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, cujo art. 7º, I, visou proteger a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa nos termos de lei complementar. O acréscimo, feito na última fase de votação da Constituição, transformou a norma protetiva do emprego em mera norma de eficácia limitada, para utilizar a classificação do constitucionalista José Afonso da Silva. Ou seja, cuja eficácia plena depende da lei complementar ora submetida à apreciação desta casa.

Sala das sessões, em                    de                    de 2003

**Deputado MAURÍCIO RANDS**