



CÂMARA DOS DEPUTADOS
(DO SR. JABES RIBEIRO)

ASSUNTO:

Dispõe sobre a participação dos empregados nos lucros, resultados e gestão da empresa e dá outras providências.

DESPACHO: APENSE-SE AO PL Nº 4.580/90

AO ARQUIVO

em 12 de novembro de 19 91

DISTRIBUIÇÃO

Ao Sr. _____, em _____ 19____

O Presidente da Comissão de _____

Ao Sr. _____, em _____ 19____

O Presidente da Comissão de _____

Ao Sr. _____, em _____ 19____

O Presidente da Comissão de _____

Ao Sr. _____, em _____ 19____

O Presidente da Comissão de _____

Ao Sr. _____, em _____ 19____

O Presidente da Comissão de _____

Ao Sr. _____, em _____ 19____

O Presidente da Comissão de _____

Ao Sr. _____, em _____ 19____

O Presidente da Comissão de _____

Ao Sr. _____, em _____ 19____

O Presidente da Comissão de _____

Ao Sr. _____, em _____ 19____

O Presidente da Comissão de _____

91

DE 19

2009

PROJETO N.º

CÂMARA DOS DEPUTADOS
PROJETO DE LEI Nº 2.009, DE 1991
(DO SR. JABES RIBEIRO)



Dispõe sobre a participação dos empregados nos lucros, resultados e gestão da empresa e dá outras providências.

(APENSE-SE AO PROJETO DE LEI Nº 4.580, DE 1990).



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Apense-se ao PL. 4580/90.

Em 16 / 10 / 91.

Presidente

PROJETO DE LEI Nº 2009, DE 1991
(Do Sr. JABES RIBEIRO)

"Dispõe sobre a participação dos empregados nos lucros, resultados e gestão da empresa e dá outras providências".

O CONGRESSO NACIONAL DECRETA:

Art. 1º É assegurado aos trabalhadores o direito de participação nos lucros, ou resultados, e na gestão da empresa, nos termos estabelecidos nesta lei.

Parágrafo único. A participação nos resultados se refere às empresas sem fins lucrativos.

Art. 2º A participação nos lucros será objeto de livre negociação entre cada empresa e seus empregados.

§ 1º - A participação dos sindicatos na negociação será decidida pelos empregados, através de escrutínio secreto.

§ 2º - A participação nos lucros, ou resultados, constitui item obrigatório da negociação coletiva anual.

§ 3º - A recusa do empregador em negociar esta participação configura procedimento de má-fé que será punido com multa, a ser arbitrada pela Justiça do Trabalho.

Art. 3º Verificado o impasse nas negociações, compete à Justiça do Trabalho decidir sobre a questão e aplicar as multas previstas no artigo anterior, atualizando-as em cada caso, de modo a assegurar a expressão econômica da penalidade.



§ 1º - Ao aplicar a multa, o juiz levará em consi
deração a gravidade da infração, a capacidade econômica do in
frator e a hipótese de reincidência.

§ 2º - A cobrança das multas será promovida, sob
a forma executiva, pelo Ministério Público do Trabalho.

Art. 4º Para fins de definição da forma de parti-
cipação, serão levados em consideração, dentre outros critérios:

- a) índice de qualidade, lucratividade ou produti
vidade da empresa;
- b) produtividade de indivíduos, grupos ou setores
que atuem sob a mesma coordenação;
- c) programa de metas, resultados e prazos pactuaa
dos previamente, tanto a nível setorial quanto individual;
- d) tempo de serviço
- e) percentual sobre o lucro ou resultado da empresa.

Art. 5º A participação não integra o salário, não
incidindo, tampouco sobre ela, qualquer encargo previdenciário
ou trabalhista.

Parágrafo único . O pagamento das importâncias de
que trata esta lei será anual, vedadas antecipações.

Art. 6º Os empregados terão acesso às informações
da empresa, diretamente ou através de auditores independentes.

§ 1º - É obrigatório a manutenção do sigilo pelos
empregados e seus representantes que tiverem acesso às informaa
ções confidenciais, em decorrência do plano de participação, fi
cando os infratores sujeitos às penas da lei.

§ 2º - Constitui falta grave, para os efeitos da lei
trabalhista, a violação pelo empregado, da obrigação do sigilo
de que trata o parágrafo anterior.



Art. 7º A participação dos trabalhadores na gestão da empresa visa a institucionalizar mecanismos intraempresariais de modo a integrar o empregado na vida da empresa.

Parágrafo único. A participação de que trata o caput deste artigo é assegurada nas empresas com mais de 100 (cem) empregados.

Art. 8º A participação na gestão será exercida através de comissão paritária, constituída por representantes do empregador e dos empregados.

§ 1º - A comissão paritária de que trata o caput deste artigo será formada proporcionalmente ao número de empregados na empresa, conforme se segue:

- se a empresa tem mais de 100 empregados, a comissão terá 3 membros representativos dos empregados e 3 do empregador;
- se tem mais de 200 e menos de 300 empregados: 4 membros representativos dos empregados e 4 do empregador;
- se tem mais de 300 e menos de 400 empregados: 5 membros representativos dos empregados e 5 do empregador e;
- se tem mais de 500 empregados: 6 membros representativos dos empregados e 6 de empregador.

§ 2º - O membro titular terá sempre o seu suplente que o substituirá nos seus impedimentos.

§ 3º - Os representantes do empregador, titulares e suplentes, serão por este nomeados.

§ 4º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos, mediante escrutínio secreto pelos empregados da empresa.

§ 5º - Serão representantes titulares e suplentes dos empregados os que obtiverem o maior número de votos, em ordem decrescente.



§ 6º - É permitida a recondução dos representantes dos empregados.

§ 7º - É vedada a dispensa dos titulares e suplentes da representação dos empregados, até um ano após o final do mandato.

art. 9º A Comissão paritária deverá agir como órgão recursal para as queixas individuais dos empregados que se sentirem lesados em seus direitos, apresentando soluções que, se não satisfizerem à parte reclamante, poderão ser levados à arbitragem particular, custeada igualmente pelas partes, ou à Justiça do Trabalho.

§ 1º - Fica terminantemente proibida a dispensa ou discriminação, por qualquer outro meio, do empregado que apresentar reclamação contra a empresa.

§ 2º - Se a reclamação tratar de motivo, manifestamente, leviano, só para garantir sua estabilidade no emprego, o empregador poderá se desobrigar da proibição estabelecida no parágrafo anterior, cuja disputa será resolvida pelo laudo arbitral ou pela decisão judicial.

§ 3º - Os empregados que, justificadamente, apresentarem reclamação contra o empregador, não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico e financeiro.

§ 4º - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador comprovar, perante o árbitro ou o juiz, a existência de qualquer dos motivos mencionados no parágrafo anterior, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

Art. 10 Esta lei entra em vigência na data da sua publicação.

Art. 11 Revogam-se todas as disposições em contrário.



Justificação

As relações do trabalho no Brasil têm constituído fonte de constante preocupação, na medida em que as mesmas carregam a pesada herança da cultura corporativista que delineou todo o sistema trabalhista desde a década de 1930.

O direito potestativo do empregador raramente era contestado e a solução dos problemas trabalhistas sempre levada para a Justiça do Trabalho, fora do âmbito da fábrica, de modo a evitar o conflito individual ou coletivo.

Todavia, mudanças foram processando-se e o próprio texto constitucional garantiu uma série de direitos que visam a aprimorar as relações de trabalho de modo a torná-las mais modernas e condizentes com as necessidades democráticas que inspiram a nossa sociedade

A participação dos trabalhadores nos lucros, ou resultados, e na gestão da empresa, bem como a proibição de dispensa arbitrária ou sem justa causa, previstas no art. 7º da Constituição Federal, refletem o ânimo de modernizar as relações trabalhistas para que se obtenha maior produtividade nas empresas e melhor distribuição de justiça social.

O sistema vigente não mais atende às necessidades do trabalhador, vez que o seguro-desemprego se mostra insuficiente para garantir-lhe a sobrevivência e a demora de solução pelo Judiciário Trabalhista demonstra a inadequação do tratamento do problema por parte dos governantes.

Formas mais céleres e justas precisam ser delineadas, de modo que sua consecução seja simples e rotineira, com solução elaborada, preferencialmente, pelas partes que se acham diretamente afetadas.



A solução do problema trabalhista por terceiros já se mostrou ineficiente, na medida em que carrega sempre a conotação de vencido e vencedor, o que não ocorre quando se tem a solução negociada, em que ambas as partes se sentem, ainda que parcialmente, vencedoras.

É com este espírito que apresentamos o presente projeto, estabelecendo a participação nos lucros, ou resultados e na gestão da empresa, bem como a garantia de poder exercer este direito, sem sofrer constrangimentos por parte de alguns poucos empregadores que não acordaram, ainda, para a nova realidade competitiva do mercado nacional e internacional.

Contamos, pois, com o apoio dos nossos ilustres Pares para que possamos tornar realidade o velho sonho de ver o trabalhador brasileiro receber o tratamento digno que tanto merece.

Sala da Comissão, em 16 de 10 de 1991.


Deputado JABES RIBEIRO
(PSDB-BA)



CÂMARA DOS DEPUTADOS



LEGISLAÇÃO CITADA, ANEXADA PELA COORDENAÇÃO
DAS COMISSÕES PERMANENTES



CONSTITUIÇÃO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

1988

Titulo II

DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

Capitulo II DOS DIREITOS SOCIAIS

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

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

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 para os seus dependentes;

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;



CÂMARA DOS DEPUTADOS



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.

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 a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

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 aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;