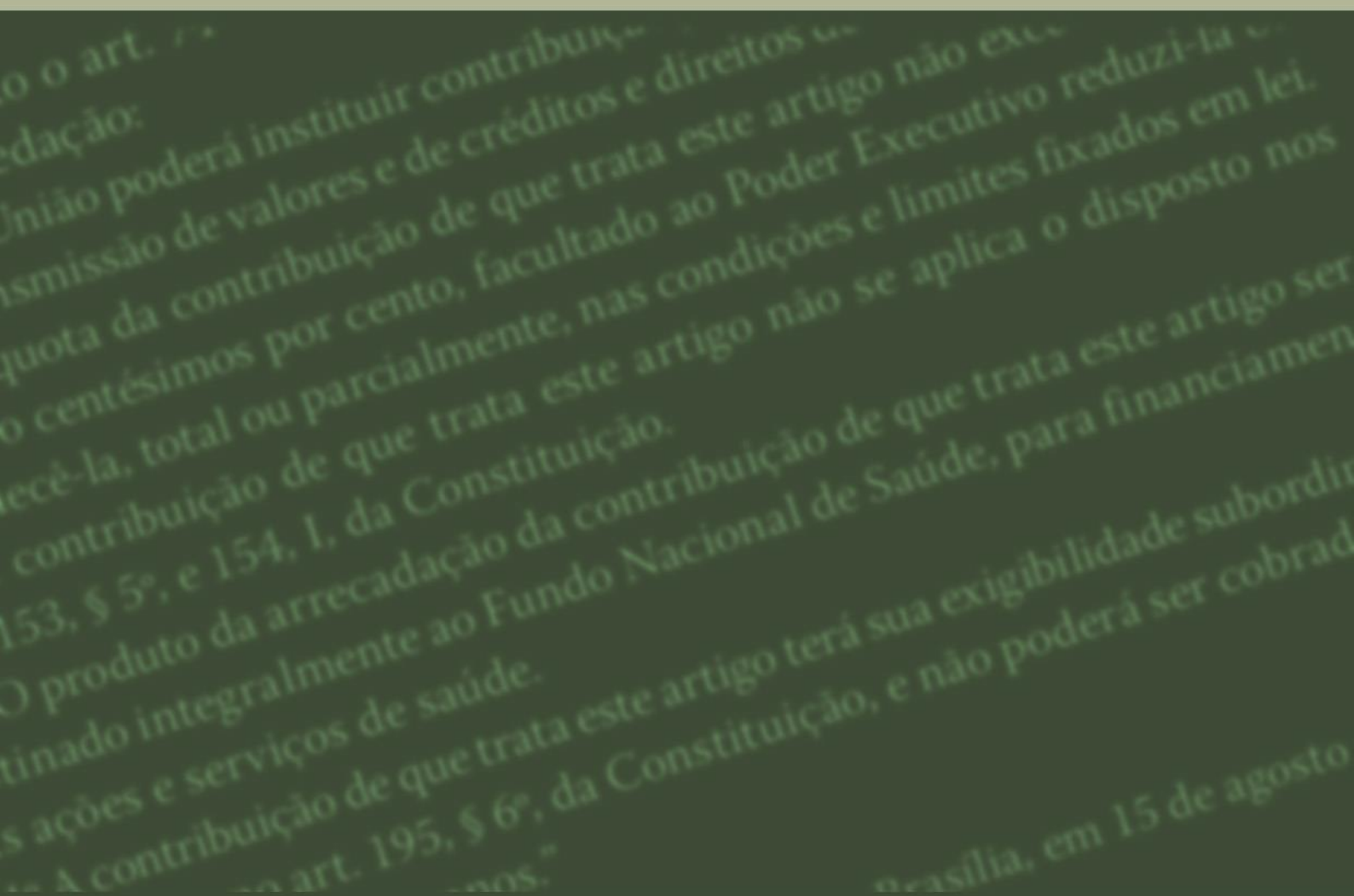


Quadro histórico dos dispositivos Constitucionais

Art. 7º, inciso XXI



Câmara dos Deputados
Centro de Documentação e Informação



Panorama do processo constituinte

Para melhor compreensão do processo constituinte, recomendamos a leitura do documento disponível no Portal da Câmara dos Deputados → Atividade Legislativa → Legislação → Portal da Constituição Cidadã → Publicações e Documentos → Panorama do Funcionamento da ANC, no seguinte endereço:

http://www2.camara.gov.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/publicacoes/panorama_anc

A relação das Comissões Temáticas e das respectivas subcomissões poderá ser consultada no Portal da Câmara dos Deputados → Atividade Legislativa → Legislação → Portal da Constituição Cidadã → Processo Constituinte → Comissões e Subcomissões Temáticas, no seguinte endereço:

http://www2.camara.gov.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/o-processo-constituente/lista-de-comissoes-e-subcomissoes

Texto promulgado em 5/10/1988

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

[...]

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

1 – Sugestões localizadas¹

Não foram localizadas sugestões.

2 – Audiências públicas

Não foram localizadas audiências públicas sobre o tema. A relação de reuniões e audiências públicas realizadas pela Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos está disponível em: http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/o-processo-constituente/comissoes-e-subcomissoes/comissao7/subcomissao7a

3 – Subcomissões temáticas

| | |
|----------------------------|--|
| FASE A – Anteprojeto do | A matéria não foi localizada nesta Fase. |
|----------------------------|--|

¹ O inteiro teor de cada sugestão pode ser consultado no Portal da Câmara dos Deputados → Atividade Legislativa → Legislação → Portal da Constituição Cidadã → Processo Constituinte → Sugestões dos Constituintes, no seguinte endereço: http://www2.camara.gov.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/o-processo-constituente/sugestoes-dos-constituintes/sugestoes-dos-constituintes-pagina-principal

| | |
|---|--|
| relator | |
| FASE B – Emenda ao anteprojeto do relator | Não foram localizadas emendas. |
| FASE C – Anteprojeto da subcomissão | A matéria não foi localizada nesta Fase. |

4 – Comissões temáticas

| | |
|---|--|
| FASE E – Emendas ao anteprojeto da subcomissão, na comissão | Não foram localizadas emendas. |
| FASE F – Substitutivo do relator | A matéria não foi localizada nesta fase. |
| FASE G – Emenda ao substitutivo | Não foram localizadas emendas. |
| FASE H – Anteprojeto da comissão | A matéria não foi localizada nesta fase. |

5 – Comissão de Sistematização

| | |
|--|--|
| FASE I – Anteprojeto de Constituição | A matéria não foi localizada nesta fase. |
| FASES J e K – Emendas de mérito (CS) e de adequação ao anteprojeto | Não foram localizadas emendas. |
| FASE L – Projeto de Constituição | A matéria não foi localizada nesta fase. |
| FASE M – Emendas (1P) de Plenário e populares | Total de emendas localizadas: 6. (consulte a íntegra das emendas no Anexo da Fase M, ao final deste documento). Nota: até esta fase, o aviso prévio estava previsto apenas para trabalhadores domésticos. |
| FASE N – Primeiro substitutivo do relator | A matéria não foi localizada nesta Fase. |
| FASE O – Emendas (ES) ao primeiro substitutivo do relator | Total de emendas localizadas: 9. (consulte a íntegra das emendas no Anexo da Fase O, ao final deste documento). |

| | |
|---|--|
| <p>FASE P – Segundo substitutivo do relator</p> | <p>Art. 6º - Além de outros, são direitos dos trabalhadores: [...] XVII - aviso prévio e direito a indenização, nos termos da lei; [...]</p> <p>Destaque apresentado nº 1.064/87 (supressivo). Publicado no Diário da Assembleia Nacional Constituinte (Suplemento C), de 27/01/1988, a partir da p. 1251.</p> |
|---|--|

6 – Plenário

| | |
|--|--|
| <p>FASE Q – Projeto A (início 1º turno) ou FASE R Ato das Disposições Transitórias</p> | <p>Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XVIII - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, e direito a indenização, nos termos da lei; [...]</p> |
| <p>FASE S – Emendas de Plenário (2P)</p> | <p>Total de emendas localizadas: 9. (consulte a íntegra das emendas da Fase S ao final deste documento.) Emenda Substitutiva do Centrão² nº 02038, art. 8º, XVIII.</p> <p>Requerimento de fusão de emendas e destaques. A emenda objeto da fusão foi aprovada. Publicado no Diário da Assembleia Nacional Constituinte de 26/2/1988, a partir da p. 7667.</p> |
| <p>FASE T – Projeto B (fim 1º turno, início 2º)</p> | <p>Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; [...]</p> |
| <p>FASE U – Emendas ao Projeto B (2T)</p> | <p>Total de emendas localizadas: 3. (consulte a íntegra das emendas no Anexo da Fase U, ao final deste documento).</p> <p>Requerimento de destaque nº 697, referente à emenda 01725. A emenda foi rejeitada. Publicado no Diário da Assembleia Nacional Constituinte de 11/08/1988, a partir da p. 12521.</p> |
| <p>FASE V – Projeto C (fim 2º turno)</p> | <p>Art. 6º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:</p> |

² Emendas do Centrão: grupo de parlamentares conhecido como Centrão apresentou emendas, que foram posteriormente aprovadas em Plenário, com exceção do Capítulo III da emenda nº 02043, e tornaram-se substitutivos ao Projeto A.

| | |
|--|---|
| | [...] XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; |
|--|---|

7 – Comissão de Redação

| | |
|---|--|
| FASE W – Proposta exclusivamente de redação | Não foram localizadas emendas. |
| FASE X – Projeto D – redação final | Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; |

EMENDAS APRESENTADAS POR FASE³

FASE M

EMENDA:04152 REJEITADA

Fase:

M - Emendas 1P ao Projeto de Constituição

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

RICARDO FIUZA (PFL/PE)

Texto:

Emenda modificativa

Dispositivo emendado: Art. 13, inciso I, letra "b".

A alínea "b" do inciso I do Art. 13 do anteprojeto, passa ter a seguinte redação:

Art. 13.

I -

b) garantia de aviso prévio, progressivo em função do tempo de serviço, conforme dispuser a lei.

Justificativa:

O pretendido reforçamento do instituto da estabilidade proposto no Anteprojeto da Comissão de Ordem Social, na verdade, não é medida benéfica ao trabalhador.

A verdadeira estabilidade no emprego vem sendo sucessivamente conseguida, pelo trabalhador pelo seu desempenho, e não pela lei. Tanto isso é certo que o percentual de empregados estáveis é

³ As emendas foram reproduzidas sem revisão, conforme constam nas bases de dados da Câmara dos Deputados e do Senado Federal. Além disso, o texto das JUSTIFICATIVAS das emendas foi digitado e não houve conferência do trabalho. Os documentos originais poderão ser consultados em: http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/o-processo-constituente

baixíssimo, mesmo antes do advento do FGTS, o que comprova que a garantia de relação de empregados estáveis não está condicionada à estabilidade no emprego, mas à efetiva participação do trabalhador no processo produtivo nacional, o que se dá pela sua produtividade e não pela garantia de emprego. O instituto da estabilidade sempre foi fonte de grandes atritos, negociações veladas e despedidas precoces e obstativas, que só geram inquietação social, como causam insegurança ao trabalhador e seus dependentes. Reavivar esse instituto é reavivar essa fonte de consequências antissociais, sem falarmos no entrave à produção e ao desenvolvimento da política econômica.

Mais racional e muito mais favorável ao trabalhador é a ampliação dos direitos que lhe são assegurados mediante o aviso prévio. De fato, pondo à sua disposição maiores recursos financeiros e mais tempo para obter nova colocação, assegura-se, ao mesmo tempo, tranquilidade social e efetivo cumprimento à lei, ponto último este que não ocorre com o princípio da estabilidade.

Examinada a lei brasileira em confronto com o direito positivo de outros países ocidentais, de formação capitalista, vemos que a Suíça, países ocidentais, de formação capitalista, vemos que a Suíça, país onde as relações empregado X empregador se mantêm em nível de permanente concórdia, nos casos de dispensa sem justa causa o trabalhador tem direito ao aviso prévio de 1 (um) mês quando o contrato de trabalho vigorar menos do que um ano; de 2 (dois) meses, quando o contrato de trabalho vigorou de 1 (um) a 9 (nove) anos, e de 3 (três) meses em todos os casos em que o contrato de trabalho tiver vigorado por mais de 9 (nove) anos.

A ampliação do aviso prévio em contraponto à estabilidade é amplamente favorável ao trabalhador além de, numa linha de justiça e equidade, contribuir para a harmonia das relações entre a classe patronal e a classe trabalhadora, que é o pilar onde se assenta a ordem social.

Parecer:

O aviso-prévio é matéria procedimental para os casos de revisão do contrato de trabalho. Como tal deve ser disciplinada, apenas, pela legislação ordinária.

EMENDA:06888 REJEITADA

Fase:

M - Emendas 1P ao Projeto de Constituição

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

OSVALDO BENDER (PDS/RS)

Texto:

Emenda Aditiva

Dispositivo Emendado: Título II-Art.13-Item I-

Acrescente-se ao artigo 13, item I, a alínea

"e" com a seguinte redação:

"e" - as rescisões contratuais feitas fora das normas previstas neste artigo, itens e alíneas, terão como penalidade, além do pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, 60 (sessenta) dias de aviso prévio e mais o pagamento do valor equivalente ao último salário pago ao trabalhador, na proporção de tantos salários quantos forem os anos de serviço prestados - 1 por ano - até 20 (vinte) anos, acrescentando-se mais um salário para cada ano que exceder esse tempo.

Justificativa:

A estabilidade no emprego é um desejo de todo o trabalhador. Como as rescisões comprovadas com falta grave em juízo não sofrem penalidades, a única maneira para evitar o desemprego generalizado, é prever para os casos que até seriam difíceis de comprovar, ou enquadrar como falta grave, uma penalidade, um ressarcimento em valores. Dessa forma, estabelecidos e fixados, aqui propostos, teríamos uma estabilidade praticamente completa, levando-se em consideração que o projeto já previu outras situações para rescisão, acrescentando-se mais esta alínea, estarão completas as previsões para todas as situações de rescisão, estabelecendo-se as penalidades para os que não foram abordados pelo projeto.

O grande beneficiado com este acréscimo será o trabalhador que não se sentirá coagido a permanecer numa empresa onde não se sente bem, e por sua livre vontade poderá sair, pois será garantida a sua indenização, não será apenas uma rescisão, e, a empresa, ao dispensar o trabalhador, pensará duas vezes no alto custo que isto representará, pois serão 2 (dois) meses de aviso prévio, um mês de salário por ano de serviço prestado até 20 anos, mais um pelos anos excedentes, além do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Parecer:

A estabilidade, entendida como a garantia de permanência no emprego e, portanto, como contraposição ao livre arbítrio do empregador de despedir o empregado, tornou-se, artificialmente, uma momentosa e controversa questão, porquanto, segmentos expressivos das categorias envolvidas têm se manifestado, reiteradamente, por uma solução harmoniosa do problema. Na verdade, o que quer o empregado é ver limitado aquele arbítrio e, não, como se propala enganadamente, ter a garantia irrestrita de permanecer no emprego contra a vontade do empregador. Consciente de que é parte vital e inalienável da própria atividade empresarial, sabe que não pode ser tratado como uma simples peça, um instrumento ou máquina que, após usada, é jogada fora como inservível.

De sua parte, não interessa ao empregador inspirar desassossego ou insegurança ao seu empregado, pois esses são fatores comprovados da baixa produtividade. A prática, a experiência, o conhecimento técnico, a identificação do empregado com os objetivos maiores da empresa, significam para ela um patrimônio insubstituível. Investe o empresário em recursos humanos, buscando habilitar e aprimorar a qualificação profissional de seus empregados. Por tudo isso, é elementar que seja virtualmente contrário à rotatividade da sua mão-de-obra, fator absolutamente negativo para os resultados do empreendimento.

Posta a questão nestes termos, não há porque se trazer para a relação empregatícia, fundada na bilateralidade do contrato, uma condição unipessoal, paternalista e impositiva, que, ao longo do tempo, sempre foi causa de tormentosas demandas judiciais.

Assim, pelo cotejo de centenas de Emendas que, em todas as fases da elaboração deste Projeto foram apresentadas, estamos oferecendo fórmula conciliatória que reflete a tendência majoritária dessas propostas, aceita por lideranças de categorias econômicas e profissionais que, diuturnamente, vêm se manifestando por todos os meios de comunicação: é a vedação da despedida imotivada ou sem justa causa, em termos a serem definidos pela legislação ordinária.

EMENDA:12443 REJEITADA

Fase:

M - Emendas 1P ao Projeto de Constituição

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

THEODORO MENDES (PMDB/SP)

Texto:

Emenda Aditiva ao art. 13.

Acrescente-se, ao art. 13, o seguinte inciso:

XXXII - Garantia de aviso-prévio, em caso de despedimento sem justa causa, em prazos variáveis de acordo com o tempo de serviço prestado à empresa;

Justificativa:

Parece-nos injusto o tratamento até aqui dispensado ao empregado despedido, no tocante ao aviso-prévio. Tê-lo-á com prazo de trinta dias, pela legislação vigente, tanto o empregado com seus meses de serviço como o empregado com nove ou mais anos de serviço prestado à mesma empresa, está distante das ofertas do mercado de trabalho. Reserva-se ao legislador ordinário a fixação do tempo de aviso-prévio, que deverá ter uma escala móvel que determine prazo maior conforme maior seja o tempo de serviço prestado à mesma empresa.

Parecer:

O aviso-prévio, assim como outras medidas consecutórias da rescisão do contrato de trabalho, pelos seus condicionamentos e particularidades, deva ser disciplinado em lei ordinária.

EMENDA:13928 REJEITADA

Fase:

M - Emendas 1P ao Projeto de Constituição

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

ROBERTO CAMPOS (PDS/MT)

Texto:

EMENDA MODIFICATIVA

DISPOSITIVO EMENDADO: Artigo 13, inciso I, letra "b".

A alínea "b" do inciso I do art. 13 do

Projeto de Constituição passa a ter a seguinte redação:

"Art. 13.

I -

b) Garantia de aviso prévio flexível, em função do tempo de serviço.

Justificativa:

O pretendido reforçamento do instituto da estabilidade proposto no Anteprojeto da Comissão de Ordem Social, na verdade, não é medida benéfica ao trabalhador.

A verdadeira estabilidade no emprego vem sendo sucessivamente conseguida, pelo trabalhador pelo seu desempenho, e não pela lei. Tanto isso é certo que o percentual de empregados estáveis é baixíssimo, mesmo antes do advento do FGTS, o que comprova que a garantia de relação de empregados estáveis não está condicionada à estabilidade no emprego, mas à efetiva participação do trabalhador no processo produtivo nacional, o que se dá pela sua produtividade e não pela garantia de emprego. O instituto da estabilidade sempre foi fonte de grandes atritos, negociações veladas e despedidas precoces e obstativas, que só geram inquietação social, como causam insegurança ao trabalhador e seus dependentes. Reavivar esse instituto é reavivar essa fonte de consequências antissociais, sem falarmos no entrave à produção e ao desenvolvimento da política econômica.

Mais racional e muito mais favorável ao trabalhador é a ampliação dos direitos que lhe são assegurados mediante o aviso prévio. De fato, pondo à sua disposição maiores recursos financeiros e mais tempo para obter nova colocação, assegura-se, ao mesmo tempo, tranquilidade social e efetivo cumprimento à lei, ponto último este que não ocorre com o princípio da estabilidade.

Examinada a lei brasileira em confronto com o direito positivo de outros países ocidentais, de formação capitalista, vemos que a Suíça, países ocidentais, de formação capitalista, vemos que a Suíça, país onde as relações empregado X empregador se mantêm em nível de permanente concórdia, nos casos de dispensa sem justa causa o trabalhador tem direito ao aviso prévio de 1 (um) mês quando o contrato de trabalho vigorar menos do que um ano; de 2 (dois) meses, quando o contrato de trabalho vigorou de 1 (um) a 9 (nove) anos, e de 3 (três) meses em todos os casos em que o contrato de trabalho tiver vigorado por mais de 9 (nove) anos.

A ampliação do aviso prévio em contraponto à estabilidade é amplamente favorável ao trabalhador além de, numa linha de justiça e equidade, contribuir para a harmonia das relações entre a classe patronal e a classe trabalhadora, que é o pilar onde se assenta a ordem social.

Parecer:

A estabilidade, entendida como a garantia de permanência no emprego e, portanto, como contraposição ao livre arbítrio do empregador de despedir o empregado, tornou-se, artificialmente, uma momentosa e controversa questão, porquanto, segmentos expressivos das categorias envolvidas têm se manifestado, reiteradamente, por uma solução harmoniosa do problema. Na verdade, o que quer o empregado é ver limitado aquele arbítrio e, não, como se propala enganadamente, ter a garantia irrestrita de permanecer no emprego contra a vontade do empregador. Consciente de que é parte vital e inalienável da própria atividade empresarial, sabe que não pode ser tratado como uma simples peça, um instrumento ou máquina que, após usada, é jogada fora como inservível.

De sua parte, não interessa ao empregador inspirar desassossego ou insegurança ao seu empregado, pois esses são fatores comprovados da baixa produtividade. A prática, a experiência, o conhecimento técnico, a identificação do empregado com os objetivos maiores da empresa, significam para ela um patrimônio insubstituível. Investe o empresário em recursos humanos, buscando habilitar e aprimorar a qualificação profissional de seus empregados. Por tudo isso, é elementar que seja virtualmente contrário à rotatividade da sua mão-de-obra, fator absolutamente

negativo para os resultados do empreendimento.

Posta a questão nestes termos, não há porque se trazer para a relação empregatícia, fundada na bilateralidade do contrato, uma condição unipessoal, paternalista e impositiva, que, ao longo do tempo, sempre foi causa de tormentosas demandas judiciais.

Assim, pelo cotejo de centenas de Emendas que, em todas as fases da elaboração deste Projeto foram apresentadas, estamos oferecendo fórmula conciliatória que reflete a tendência majoritária dessas propostas, aceita por lideranças de categorias econômicas e profissionais que, diuturnamente, vêm se manifestando por todos os meios de comunicação: é a vedação da despedida imotivada ou sem justa causa, em termos a serem definidos pela legislação ordinária.

EMENDA:16325 REJEITADA

Fase:

M - Emendas 1P ao Projeto de Constituição

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

WALMOR DE LUCA (PMDB/SC)

Texto:

Projeto de Constituição

Emenda Aditiva

Inclua-se no artigo 13 do Projeto, inciso

XXXII, com a seguinte redação:

"XXXII - É assegurada estabilidade ao trabalhador após um ano de serviço na mesma empresa, que tiver mais de 50 (cinquenta) empregados, podendo esta estabilidade ser quebrada no caso do empregador optar pelo pagamento das férias e aviso prévio em dobro, além da liberação do FGTS, também em dobro".

Justificativa:

A empresa há que ser encarada com um patrimônio dos que a constroem.

Os trabalhadores não podem ser vítimas da incapacidade administrativa e dos desmandos de seus diretores. Daí, há que se preservar o direito do trabalhador, princípio universal inerente a todo ser humano.

Parecer:

A estabilidade, entendida como a garantia de permanência no emprego e, portanto, como contraposição ao livre arbítrio do empregador de despedir o empregado, tornou-se, artificialmente, uma momentosa e controversa questão, porquanto, segmentos expressivos das categorias envolvidas têm se manifestado, reiteradamente, por uma solução harmoniosa do problema. Na verdade, o que quer o empregado é ver limitado aquele arbítrio e, não, como se propala enganadamente, ter a garantia irrestrita de permanecer no emprego contra a vontade do empregador. Consciente de que é parte vital e inalienável da própria atividade empresarial, sabe que não pode ser tratado como uma simples peça, um instrumento ou máquina que, após usada, é jogada fora como inservível.

De sua parte, não interessa ao empregador inspirar desassossego ou insegurança ao seu empregado, pois esses são fatores comprovados da baixa produtividade. A prática, a experiência, o conhecimento técnico, a identificação do empregado com os objetivos maiores da empresa, significam para ela um patrimônio insubstituível. Investe o empresário em recursos humanos, buscando habilitar e aprimorar a qualificação profissional de seus empregados. Por tudo isso, é elementar que seja virtualmente contrário à rotatividade da sua mão-de-obra, fator absolutamente negativo para os resultados do empreendimento.

Posta a questão nestes termos, não há porque se trazer para a relação empregatícia, fundada na bilateralidade do contrato, uma condição unipessoal, paternalista e impositiva, que, ao longo do tempo, sempre foi causa de tormentosas demandas judiciais.

Assim, pelo cotejo de centenas de Emendas que, em todas as fases da elaboração deste Projeto foram apresentadas, estamos oferecendo fórmula conciliatória que reflete a tendência majoritária dessas propostas, aceita por lideranças de categorias econômicas e profissionais que,

diuturnamente, vêm se manifestando por todos os meios de comunicação: é a vedação da despedida imotivada ou sem justa causa, em termos a serem definidos pela legislação ordinária.

EMENDA:17675 REJEITADA

Fase:

M - Emendas 1P ao Projeto de Constituição

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

JOSÉ MARIA EYMAEL (PDC/SP)

Texto:

Emenda Substitutiva

Dispositivo Emendado: Artigo 13 - itens I e II

Substitua-se a redação dos itens I e II que

passa a ter a seguinte redação:

I) Garantia ao trabalho, mediante a

observação dos seguintes princípios:

a) Relação de emprego juridicamente tutelada e protegida.

b) Assegurando-se nos casos de dispensa;

imotivada os seguintes direitos na forma que a lei dispuser.

1 - Indenização proporcional ao tempo de serviço.

2 - Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo, de trinta dias.

c) É considerada dispensa imotivada aquela que não seja decorrente de:

1 - Ocorrência de falta grave comprovada judicialmente.

2 - Contrato a termo não superior a dois anos nos casos de transitoriedade do serviço ou da atividade da empresa.

3 - Prazos definidos em contratos de experiência não superiores a 90 (noventa) dias atendidas as peculiaridades do trabalho a ser executado.

II) Garantia de direito ao trabalho mediante sistema social de seguro desemprego, em casos de desemprego involuntário.

Justificativa:

A norma proposta está embasada no princípio de solidariedade social. Não pode permanecer a perversa legislação atual, que na prática, onera com fardo pesado, exatamente o polo mais frágil da relação de emprego, ou seja, o trabalhador.

Parecer:

A estabilidade, entendida como a garantia de permanência no emprego e, portanto, como contraposição ao livre arbítrio do empregador de despedir o empregado, tornou-se, artificialmente, uma momentosa e controversa questão, porquanto, segmentos expressivos das categorias envolvidas têm se manifestado, reiteradamente, por uma solução harmoniosa do problema. Na verdade, o que quer o empregado é ver limitado aquele arbítrio e, não, como se propala enganadamente, ter a garantia irrestrita de permanecer no emprego contra a vontade do empregador. Consciente de que é parte vital e inalienável da própria atividade empresarial, sabe que não pode ser tratado como uma simples peça, um instrumento ou máquina que, após usada, é jogada fora como inservível.

De sua parte, não interessa ao empregador inspirar desassossego ou insegurança ao seu empregado, pois esses são fatores comprovados da baixa produtividade. A prática, a experiência, o conhecimento técnico, a identificação do empregado com os objetivos maiores da empresa, significam para ela um patrimônio insubstituível. Investe o empresário em recursos humanos, buscando habilitar e aprimorar a qualificação profissional de seus empregados. Por tudo

isso, é elementar que seja virtualmente contrário à rotatividade da sua mão-de-obra, fator absolutamente negativo para os resultados do empreendimento. Posta a questão nestes termos, não há porque se trazer para a relação empregatícia, fundada na bilateralidade do contrato, uma condição unipessoal, paternalista e impositiva, que, ao longo do tempo, sempre foi causa de tormentosas demandas judiciais. Assim, pelo cotejo de centenas de Emendas que, em todas as fases da elaboração deste Projeto foram apresentadas, estamos oferecendo fórmula conciliatória que reflete a tendência majoritária dessas propostas, aceita por lideranças de categorias econômicas e profissionais que, diuturnamente, vêm se manifestando por todos os meios de comunicação: é a vedação da despedida imotivada ou sem justa causa, em termos a serem definidos pela legislação ordinária.

FASE O

EMENDA:21669 REJEITADA

Fase:

O - Emendas ES ao Primeiro Substitutivo do Relator

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

OSVALDO BENDER (PDS/RS)

Texto:

Emenda Aditiva

Dispositivo Emendado: Artigo 7o, § 4o.

Acrescente-se ao artigo 7o., o § 4o., com a seguinte redação:

§ 4o. as rescisões contratuais feitas fora das normas previstas neste artigo, itens e alíneas, terão como penalidade, além do pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, 60 (sessenta) dias de aviso prévio e mais o pagamento do valor equivalente ao último salário pago ao trabalhador, na proporção de tantos salários quantos forem os anos de serviços prestados -1 por ano - até 20 (vinte) anos, acrescentando-se mais um salário para cada ano que exceder esse tempo.

Justificativa:

A estabilidade no emprego é um desejo de todo o trabalhador. Como as rescisões comprovadas com falta grave em juízo não sofrem penalidades, a única maneira para evitar o desemprego generalizado, é prever para os casos que até seriam difíceis de comprovar, ou enquadrar como falta grave, uma penalidade, um ressarcimento em calores. Dessa forma, estabelecidos e fixados os aqui propostos teríamos uma estabilidade praticamente completa, levando-se em consideração que o projeto já previu outras situações para rescisão; acrescentando-se mais esta alínea de rescisão, estabelecendo-se as penalidades para os que não foram abordados pelo projeto.

O grande beneficiado com este acréscimo será o trabalhador que não se sentirá coagido a permanecer numa empresa onde não se sente bem, e por sua livre vontade poderá sair, pois será garantida a sua indenização, não será apenas uma rescisão, o, a empresa, ao dispensar o trabalhador, pensará duas vezes no alto custo que isto representará, pois serão 2 (dois) meses de aviso prévio, um mês de salário por ano de serviço prestado até 20 anos, mais um pelos anos excedentes, além do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Parecer:

O inciso I, tal como foi redigido, não tem a intenção de ser norma ampla e genérica. Estabeleceu, apenas, o princípio da proteção contra a despedida imotivada ou sem justa causa. Além do mais, prevê sua regulamentação através da lei ordinária que deverá equacionar a matéria contida no preceito constitucional. Podemos dizer que, dentro desta ótica, situa-se a presente

emenda: valiosa contribuição a ser discutida pelo Congresso Nacional, quando da regulamentação do artigo 7o., seus incisos e parágrafos.

EMENDA:23980 PARCIALMENTE APROVADA

Fase:

O - Emendas ES ao Primeiro Substitutivo do Relator

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

THEODORO MENDES (PMDB/SP)

Texto:

Emenda Aditiva.

Dispositivo Emendado: art. 7o. do Projeto de Constituição.

Acrescente-se ao art. 7o. do Projeto de

Constituição, o seguinte inciso:

XXV - garantia de aviso-prévio, em caso de despedimento sem justa causa, em prazos variáveis de acordo com o tempo de serviço prestado à empresa;

Justificativa:

Parece-nos injusto o tratamento até aqui dispensado ao empregado despedido, no tocante ao aviso-prévio. Tê-lo-á com prazo de trinta dias, pela legislação vigente, tanto o empregado com seus meses de serviço como o empregado com nove ou mais anos de serviço prestado à mesma empresa, está distante das ofertas do mercado de trabalho. Reserva-se ao legislador ordinário a fixação do tempo de aviso-prévio, que deverá ter uma escala móvel que determine prazo maior conforme maior seja o tempo de serviço prestado à mesma empresa.

Parecer:

Adotamos, em parte, a Emenda, no sentido de integrar o Aviso-prévio entre os direitos fundamentais do trabalhador elencados no artigo 7o. do Substitutivo.

EMENDA:24108 REJEITADA

Fase:

O - Emendas ES ao Primeiro Substitutivo do Relator

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

WALMOR DE LUCA (PMDB/SC)

Texto:

Inclua-se onde couber no Capítulo II, Título

II - Dos Direitos Sociais.

Art. - É assegurada estabilidade ao trabalhador após um ano de serviço na mesma empresa, que tiver mais de 50 (cinquenta) empregados, podendo esta estabilidade ser quebrada no caso do empregador optar pelo pagamento das férias e aviso prévio em dobro, além da liberação do FGTS, também em dobro.

Justificativa:

A empresa há que ser encarada como um patrimônio dos que a constroem.

Os trabalhadores não podem ser vítimas da incapacidade administrativa e dos desmandos dos seus diretores. Daí, há que se preservar o direito do trabalhador, principio universal inerente a todo ser humano.

Parecer:

A estabilidade, entendida como a garantia de permanência no emprego e, como contraposição ao livre arbítrio do empregador de despedir o empregado, tornou-se, artificialmente, uma momentosa e controversa questão, porquanto, segmentos expressivos das categorias envolvidas têm se manifestado, reiteradamente, por uma solução harmoniosa do problema.

Na verdade, o que quer o empregado é ver limitado aquele arbítrio e, não, como se propala enganadamente, ter a garantia irrestrita de permanecer no emprego contra a vontade do empregador.

Consciente de que é parte vital e inalienável da própria atividade empresarial, sabe que não pode ser tratado como uma simples peça, um instrumento ou máquina que, após usada, é jogada fora como inservível.

De sua parte, não interessa ao empregador inspirar desassossego ou insegurança ao seu empregado, pois esses são fatores comprovados da baixa produtividade. A prática, a experiência, o conhecimento técnico, a identificação do empregado com os objetivos maiores da empresa, significam para ela um patrimônio insubstituível. Investe o empresário em recursos humanos, buscando habilitar e aprimorar a qualificação profissional de seus empregados. Por tudo isso, é elementar que seja virtualmente contrário à rotatividade da sua mão-de-obra, fator absolutamente negativo para os resultados do empreendimento.

Posta a questão nestes termos, não há porque se trazer para a relação empregatícia, fundada na bilateralidade do contrato, uma condição unipessoal, paternalista e impositiva, que, ao longo do tempo, sempre foi causa de tormentosas demandas judiciais.

Assim, pelo cotejo de centenas de Emendas que, em todas as fases da elaboração deste Projeto foram apresentadas, estamos oferecendo fórmulas conciliatórias que refletem a tendência majoritária dessas propostas, aceita por lideranças de categorias econômicas e profissionais que, diuturnamente, vêm se manifestando por todos os meios de comunicação: é a vedação da despedida imotivada ou sem justa causa, em termos a serem definidos pela legislação ordinária.

EMENDA:25795 REJEITADA

Fase:

O - Emendas ES ao Primeiro Substitutivo do Relator

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

GASTONE RIGHI (PTB/SP)

Texto:

Emenda Substitutiva

Dê-se ao inciso I do art. 7º. a seguinte redação:

I - estabilidade no emprego, após 12 meses, através da garantia de indenização de um mês de salário por ano de serviço prestado ou fração, além do Fundo de Garantia e Aviso Prévio, na forma da lei, no caso de despedida sem justa causa.

Justificativa:

Sem a previsão, no texto constitucional, de indenização para proteção do contrato de trabalho contra a despedida sem justa causa, o dispositivo se torna mera enunciação teórica, sem deslinde prático.

A garantia do emprego deve ser resolvida em indenização que beneficie o trabalhador, caso contrário, no fechamento, extinção, concordata ou falência da empresa, bem como, na ocorrência de morte ou incapacidade do empregador, ficariam os empregados sem qualquer arrimo.

Com a emenda proposta, o empregado estará protegido através do seu direito à indenização que assim corresponde e se compatibiliza com a tradição de nosso direito trabalhista, percebendo um mês de salário, por um ano de serviço prestado e mais o FGTS.

Não é admissível que após a prestação de vários anos de serviços, o empregado se veja alijado da empresa, sem nenhum ressarcimento, fora da previsão constitucional não haverá proteção efetiva do contrato de trabalho.

Com a emenda proposta, desaparece o fantasma da inviabilização das empresas, tão apregoadas por nossos empresários, que cultivam o mau hábito de um qualquer prenúncio de crise, se desfazerem primeiramente de seus empregados e só no último caso, de despojarem de seus iates.

Parecer:

A estabilidade, entendida como a garantia de permanência no emprego e, como contraposição ao livre arbítrio do empregador de despedir o empregado, tornou-se, artificialmente, uma momentosa e controversa questão, porquanto, segmentos expressivos das categorias envolvidas têm se manifestado, reiteradamente, por uma solução harmoniosa do problema.

Na verdade, o que quer o empregado é ver limitado aquele arbítrio e, não, como se propala enganadamente, ter a garantia irrestrita de permanecer no emprego contra a vontade do empregador. Consciente de que é parte vital e inalienável da própria atividade empresarial, sabe que não pode ser tratado como uma simples peça, um instrumento ou máquina que, após usada, é jogada fora como

inservível.

De sua parte, não interessa ao empregador inspirar desassossego ou insegurança ao seu empregado, pois esses são fatores comprovados da baixa produtividade. A prática, a experiência, o conhecimento técnico, a identificação do empregado com os objetivos maiores da empresa, significam para ela um patrimônio insubstituível. Investe o empresário em recursos humanos, buscando habilitar e aprimorar a qualificação profissional de seus empregados. Por tudo isso, é elementar que seja virtualmente contrário à rotatividade da sua mão-de-obra, fator absolutamente negativo para os resultados do empreendimento.

Posta a questão nestes termos, não há porque se trazer para a relação empregatícia, fundada na bilateralidade do contrato, uma condição unipessoal, paternalista e impositiva, que, ao longo do tempo, sempre foi causa de tormentosas demandas judiciais.

Assim, pelo cotejo de centenas de Emendas que, em todas as fases da elaboração deste Projeto foram apresentadas, estamos oferecendo fórmulas conciliatórias que refletem a tendência majoritária dessas propostas, aceita por lideranças de categorias econômicas e profissionais que, diuturnamente, vêm se manifestando por todos os meios de comunicação: é a vedação da despedida imotivada ou sem justa causa, em termos a serem definidos pela legislação ordinária.

EMENDA:26792 PARCIALMENTE APROVADA

Fase:

O - Emendas ES ao Primeiro Substitutivo do Relator

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

JOSÉ MARIA EYMAEL (PDC/SP)

Texto:

EMENDA ADITIVA

DISPOSITIVO EMENDADO: Título II, Capítulo II Art. 7o., item I

Complete-se a redação do Item I do art. 7o. que passa ser a seguinte:

"Item I - Contrato de trabalho protegido contra despedida imotivada ou sem justa causa nos termos da Lei, que assegurará sem prejuízo de outros os seguintes direitos:
a) Indenização proporcional ao tempo de serviço.
b) Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias."

Justificativa:

A norma proposta está baseada num princípio de solidariedade social.

Não pode permanecer a perversa legislação atual, que, na prática, onera com o fardo mais pesado, exatamente o polo mais frágil da relação de emprego, ou seja, o trabalhador.

Parecer:

Reportando-nos aos termos do parecer oferecido à Emenda no. ES23446-3 e de outras em igual sentido, acolhemos, em parte, a presente no que se refere ao aviso-prévio.

EMENDA:29366 REJEITADA

Fase:

O - Emendas ES ao Primeiro Substitutivo do Relator

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

JOSÉ EGREJA (PTB/SP)

Texto:

Emenda Aditiva ao art. 7o. do Substitutivo do Relator ao Projeto de Constituição.

Acrescente-se o seguinte parágrafo

Art. 7o. -

I (...) XXIV

§ 1º. (...) - 3º.

§ - São assegurados aos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos itens IV, V, VII, XIII, XV e XX, deste artigo, bem como a previdência social e aviso prévio de despedida, ou equivalente em dinheiro.

Justificativa:

A emenda visa conferir ao texto melhor redação técnica.

Parecer:

Preferimos configurar, em destaque, num artigo próprio, a garantia dos direitos aos trabalhadores domésticos.

EMENDA:29737 REJEITADA

Fase:

O - Emendas ES ao Primeiro Substitutivo do Relator

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

JOÃO PAULO (PT/MG)

Texto:

EMENDA ADITIVA :

Acresça-se, no art. 7º., no capítulo II - Dos Direitos Sociais do Substitutivo do Relator, onde couber, o seguinte:

São assegurados a categoria dos trabalhadores faxineiros e lavadeiras diaristas, além de outros que visem à melhoria de suma condição social, os seguintes direitos:

- Contrato de Trabalho assinado por cada empregador.
- Gozo de férias de 30 dias de férias anuais com remuneração equivalente à do mês anterior.
- Gratificação natalina com base na remuneração integral de dezembro de cada ano.
- Licença remunerada à gestante antes e depois do parto por período não inferior a 60 dias.
- Repouso semanal remunerado de preferência aos domingos e feriados civis e religiosos de acordo com a tradição local.
- Duração de trabalho não superior a 8 horas diárias com intervalo para repouso e alimentação.
- O salário do trabalho noturno será superior ao do diurno em pelo menos 50%, sendo a hora noturna de 45 minutos.
- Aposentadoria especial, após 20 anos de trabalho.
- Integração à Previdência Social.
- Aviso prévio de despedida ou equivalente em dinheiro.
- Indenização por tempo de serviço prestado no caso de dispensa.

Justificativa:

Emenda sem justificativa.

Parecer:

Não pode nem deve a Constituição disciplinar atividades ou atribuir direitos a uma determinada categoria profissional. Se o fizesse, por princípios isonômico, teria de proceder igualmente com todos os demais.

EMENDA:31605 APROVADA

Fase:

O - Emendas ES ao Primeiro Substitutivo do Relator

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

CARLOS CHIARELLI (PFL/RS)

Texto:

Emenda Aditiva

Dispositivo emendado: art. 7o.

Acrescente-se ao art. 7o mais um inciso, numerado como inciso II, renumerando-se os demais sequencialmente, com a seguinte redação: "II - aviso prévio, na forma da lei".

Justificativa:

Entre os diversos enumerados no art. 7º, certamente por esquecimento não constou o aviso prévio, instituto fundamental nas relações de trabalho entre empregadores e empregados. Por isso, estamos propondo seja incluído logo após o inciso que trata da proteção de trabalho.

Parecer:

Acolhemos a Emenda que supre omissão involuntária no texto do Projeto. Pela aprovação.

EMENDA:34639 REJEITADA

Fase:

O - Emendas ES ao Primeiro Substitutivo do Relator

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

ADOLFO OLIVEIRA (PL/RJ)

Texto:

EMENDA MODIFICATIVA ao Projeto de Constituição (Substitutivo do Relator)
Dê-se ao art. 8o. a subseqüente redação, ficando renumerado como § 4o. do art. 7o., renumerando-se, de consequência, os artigos que se lhe seguem:

"Art. 7o. -

§ 4o. - Os direitos previstos nos itens IV, V, VII, XIII e XX deste artigo, a integração à previdência social e a extensão das disposições legais relativas ao aviso prévio são assegurados aos trabalhadores domésticos.

Justificativa:

Emenda sem justificativa.

Parecer:

A Emenda apenas dá forma redacional diversa ao texto do artigo 8o. Consideramos, no entanto, mais preciso o preceito do Substitutivo.

FASE S

EMENDA:00095 REJEITADA

Fase:

S - Emendas de Plenário - 2P

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

ANTONIO CARLOS MENDES THAME (PFL/SP)

Texto:

Dê-se a seguinte redação ao:

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

- I - garantia de emprego protegido contra despedida imotivada ou sem justa causa, nos termos da lei;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário.
- III - fundo de garantia de tempo de serviço;
- IV - salário-mínimo nacionalmente unificado, capaz de satisfazer às suas necessidades básicas de sua família, com reajustes periódicos de modo a preservar-lhe o poder aquisitivo, vedada sua vinculação para qualquer fim;
- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- VI - irredutibilidade de salário ou vencimento, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII - salário fixo, nunca inferior ao mínimo, se prejuízo na remuneração variável quando houver;
- VIII - décimo terceiro salário;
- IX - salário do trabalho noturno superior ao do diurno;
- X - participação nos lucros, desvinculados da remuneração, e na gestão da empresa, conforme definido em lei ou em negociação coletiva;
- XI - salário-família aos dependentes, nos termos da lei;
- XII - duração do trabalho normal não superior a quarenta e quatro horas semanais;
- XIII - jornada máxima de seis horas ininterruptas para o trabalho realizado em termos de revezamento;
- XIV - repouso semanal remunerado, aos domingos e feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local, salvo no caso de atividades essenciais definidas em lei;
- XV - remuneração em dobro do serviço extraordinário;
- XVI - gozo de férias anuais, na forma de lei, com remuneração integral;
- XVII - licença remunerada à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração mínima de cento e vinte dias;
- XVIII** - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, e direito a indenização, nos termos da lei;
- XIX - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XX - adicional de remuneração para as atividades consideradas penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXI - informação a respeito das atividades e processos de trabalho que representem riscos à sua saúde, bem como dos métodos necessários aos respectivo controle;
- XXII - aposentadoria;

XXIII - assistência gratuita aos filhos e dependentes, em creches e pré-escolas, de zero a seis anos de idade.

XXIV - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;

XXV - participação nas vantagens advindas da modernização tecnológica e da automação, nos termos da lei;

XXVI - seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXVII - não incidência da prescrição no prazo inferior a cinco anos, contados da data de lesão ao direito originário de relação de emprego;

XXVIII - proibição de diferença de salários e de critério de admissão por motivo de sexo, cor ou estado civil;

XXIX - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

XXX - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

§ 1o. - A lei protegerá o salário e definirá como crime a retenção de qualquer forma de remuneração do trabalho realizado:

§ 2o. - É proibido o trabalho noturno ou insalubre aos menores de dezoito e qualquer trabalho aos menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz.

§ 3o. - É proibido a intermediação remunerada de mão-de-obra permanente mediante locação, salvo os casos previstos em lei.

§ 4o. - O disposto no inciso I não se aplica à pequena empresa com até dez empregados.

Justificativa:

A emenda prevê o princípio da garantia de emprego, nos termos da lei, suprime a exigência da jornada diária máxima de oito horas, dá nova redação à exigência de repouso semanal remunerado e da jornada máxima de seis horas para termos de revezamento, prevê a imprescritibilidade no prazo de cinco anos e o direito a informação a respeito das atividades perigosas ou insalubres. Nos demais incisos mantêm a redação do Projeto de Constituição da Comissão de Sistematização.

Parecer:

Pela rejeição, nos termos do parecer oferecido à Emenda no. 2P02038-1.

EMENDA:00142 REJEITADA

Fase:

S - Emendas de Plenário - 2P

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

CÉSAR MAIA (PDT/RJ)

Texto:

TÍTULO II; CAPÍTULO II; ARTIGO 7o.;
ADAPTA O INCISO XVIII, INCLUI INCISO XIX, E
REMUNERA OS DEMAIS.

XVIII-AVISO PRÉVIO, PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO, SENDO DE NO MÍNIMO 30 DIAS, NOS TERMOS DA LEI;

XIX-INDENIZAÇÃO, COLETIVA, PELA ROTATIVIDADE DE PESSOAL, CONSTITUTIVA DE FUNDO DE INVESTIMENTO PARA O INCREMENTO DO EMPREGO, NOS TERMOS DA LEI.

Justificativa:

O sistema de ressarcimento ao trabalhador em função do desemprego, pode ser de dois tipos. Um individual, como são os casos do Fundo de Garantia, o seguro-desemprego e o Aviso prévio. Neste último caso, o projeto de Constituição introduz um importantíssimo avanço ao fazê-lo funcionar como multa proporcional ao tempo de serviço.

No entanto o processo de rotatividade tem componentes gerais, macro-sociais. Nas fases de retração, os desligamentos por iniciativa das empresas chegam a 2/3 do total. Nas fases de expansão, aquele fator cai para 40%, (DIEESE – S. Paulo-capital e 36 municípios-86-87). Por outro lado, a demissão se concentra principalmente nos primeiros momentos do contrato de trabalho, em função de uma legislação de tese social rala. Segundo o Ministério do Trabalho, 77% dos desligamentos atingiram os que tinham menos de 2 anos de serviço, numa demonstração que além do impacto individual, o impacto coletivo deve ser interposto à rotatividade.

Por essas razões entre outras, o dispositivo proposto procura criar um instrumento específico, coletivo, para conceituar a indenização.

Esta seria uma indenização coletiva, que procuraria atingir o próprio processo de rotatividade em sua lógica e em seus diferentes aspectos. A legislação que regulamentasse tal dispositivo, deveria compreender e gravar a rotatividade inicial, induzindo as empresas a desenvolver sistemas de recursos humanos, internos, de maneira cooperativa ou via órgãos de classe.

De outra parte, permitiria gravar o desligamento voluntário que muitas vezes ocorre por conta de uma estrutura salarial defasada em relação ao mercado, ou por relações humanas precárias ..., que são itens contemplados nos ressarcimentos individuais.

Finalmente os recursos provenientes desta indenização coletiva constituíram fundo orgânico de investimento para ampliar as oportunidades de emprego. Segundo ainda o Ministério do Trabalho – RAIS – 85 – neste ano houve 8 milhões e 314 mil casos de desligamentos de trabalho de todos os tipos, (sendo que apenas 324 mil ditos motivados. Se lembrarmos que 85 foi um ano economicamente normal, poderemos tê-lo como exemplo. Aplicando-se aos desligamentos uma quota média de US\$ 1000, entendida na acumulação de características (rotatividade superior a média do setor desligamento precoce,...), teríamos um fluxo anual de US\$ 8 bilhões para incrementar de forma permanente e crescente o emprego. Isto significaria inicialmente cerca de 3% do PIB.

A gestão deste fundo deveria ser paritária entre empregados, empregadores e governo, de forma a garantir a sua utilização para os fins devidos, sem o risco de servir para cobrir necessidades de caixa do governo.

Parecer:

Visa a emenda sob exame a desmembrar a redação do inciso XVIII, do artigo 7o. do Projeto, de modo a destinar incisos distintos aos direitos ao aviso prévio e à indenização. Pretende igualmente tornar a indenização ali prevista coletiva, mediante constituição de Fundo de Investimento para o incremento do emprego, a ser alimentado por contribuições das empresas que guardem relação com o grau de rotatividade de mão-de-obra nelas verificado.

Somos de opinião que o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, o Aviso-Prévio e mesmo o Seguro-Desemprego constituem instrumentos ainda precários para garantir a sobrevivência do trabalhador desempregado. Parece-nos também de justiça o pagamento de compensação financeira, adicional, por parte do empregador, no momento da rescisão do contrato de trabalho. Por essas razões, consideramos necessária a manutenção, entre os direitos dos trabalhadores, da indenização individual e somos de parecer contrário à aprovação da emenda.

EMENDA:00983 REJEITADA

Fase:

S - Emendas de Plenário - 2P

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

ARTENIR WERNER (PDS/SC)

Texto:

Emenda modificativa

Dê-se aos incisos I e XVIII do artigo 7o. do

Projeto, as seguintes redações:

Art. 7o.

I - Garantia impessoal de emprego, protegido pela limitação anual da despedida imotivada, que não pode exceder aos percentuais fixados em lei, ou ajustados em convenção, excluídos os casos:

- a) de contrato a termo, nas condições e prazos de lei;
- b) falta grave assim conceituada em lei;
- c) baseados em fato econômico intransponível, fato tecnológico ou infortúnio da empresa, de acordo com critérios estabelecidos na legislação do trabalho.

.....
XVIII - Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço sendo no mínimo de trinta dias e a indenização compensatória correspondente a um mês de salário por ano trabalhado.

Justificativa:

A emenda em seu inciso I, mitiga a estabilidade assegurada ao Projeto, ao mesmo tempo que contempla o trabalho contra despedidas coletivas de despedida imotivadas. A lei, no caso, poderá estabelecer limites de despedida imotivada por categorias; umas mais protegidas, outras menos, conforme as características de cada uma, e até diversificar-se por região.

Em seu inciso XVIII, a emenda em sua Redação visa proteger os empregados com muito tempo de serviço e de certa forma constitui meio de garantia indireta de emprego.

Parecer:

Pela rejeição, nos termos do parecer oferecido à Emenda n. 2P00153-0.

EMENDA:01308 REJEITADA

Fase:

S - Emendas de Plenário - 2P

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

ACIVAL GOMES (PMDB/SE)

Texto:

Emenda Substitutiva

Dispositivo Emendado: Artigo 7o. - Inciso XVIII

Dê-se ao inciso XVIII do Artigo 7o., a seguinte redação:

XVIII - Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço na forma da Lei, sendo no mínimo de 30 dias e no máximo de 120 dias.

Justificativa:

Elimina do texto o aspecto pertinente a indenização que é instituto diverso do aviso prévio.

Por outro lado, fixa os limites mínimo e máximo do aviso prévio sendo a graduação de competência da Lei, a qual poderá estabelecer por exemplo;

- até 5 anos – 30 dias.
- mais de 5 anos até 10 anos – 60 dias.
- mais de 10 anos até 15 anos – 90 dias.
- acima de 15 anos – 120 dias.

Parecer:

A emenda objetiva alterar o inciso XVIII, do artigo 7o., para a seguinte redação:

"Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço na forma da lei, sendo no mínimo de 30 dias e no máximo de 120 dias.

Consideramos que a Constituição deve garantir os princípios gerais ou fundamentais, cabendo a legislação ordinária disciplinar e regulamentar o fato.

Ante o exposto, somos pela rejeição.

EMENDA:01542 REJEITADA

Fase:

S - Emendas de Plenário - 2P

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

RAIMUNDO REZENDE (PMDB/MG)

Texto:

Emenda Substitutiva do

Art. 7o. - inciso XVIII -

Dê-se ao art. 7o. - inciso XVIII, a seguinte acolhida:

XVIII - Aviso prévio, nos termos da lei.

Justificativa:

Trata-se de emenda que visa substituir o aviso prévio proporcional, de caráter indenizatório, pelo aviso como notificação.

Nas rescisões contratuais, de qualquer espécie, distinguem-se 2 direitos:

1º - o de ser avisado com antecedência e

2º - o de ser indenizado pela rescisão

Desta forma, o aviso prévio tem apenas o caráter de notificação, de aviso.

E a indenização é tratada à parte, pelo próprio contrato ou pela lei.

O substitutivo emendado confundiu 2 situações jurídicas distintas e, por isto, merece reparo.

Parecer:

"Pela rejeição, nos termos do parecer oferecido à Emenda no. 2p01308-2".

EMENDA:01804 REJEITADA

Fase:

S - Emendas de Plenário - 2P

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

ERALDO TINOCO (PFL/BA)

Texto:

EMENDA SUBSTITUTIVA

Dispositivo Emendado: Art. 7o. e seus parágrafos.

Dê-se a seguinte redação ao Art. 7o. do

Projeto de Constituição, da Comissão de Sistematização:

Art. 7o. - São direitos dos trabalhadores

urbanos e rurais, nos termos desta Constituição,

além de outros da mesma natureza dela decorrentes:

I - estabilidade no emprego, após doze meses, mediante garantia de indenização correspondente a um mês de salário por ano de serviço prestado, nos casos de demissão sem justa causa, e, nos casos de força maior, de indenização na forma da lei:

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo nacionalmente unificado, capaz de satisfazer às suas necessidades básicas e às de sua família, com reajustes periódicos de modo a preservar-lhe o poder aquisitivo, vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial conforme convenção ou acordo coletivo;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, sem prejuízo da remuneração variável,

quando houver;
VIII - décimo terceiro salário;
IX - remuneração do trabalho noturno superior ao do diurno;
X participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, na gestão da empresa, conforme definido em lei;
XI - salário mínimo nacionalmente unificado, capaz de satisfazer às suas necessidades básicas e às de sua família, com reajustes periódicos de modo a preservar-lhe o poder aquisitivo vedada sua vinculação para qualquer fim;
V - piso salarial conforme convenção ou acordo coletivo;
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, sem prejuízo da remuneração variável, quando houver;
VIII - décimo terceiro salário;
IX - remuneração do trabalho noturno superior ao do diurno;
X - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, na gestão da empresa, conforme definido em lei;
XI - salário-família aos dependentes;
XII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais;
XIII - jornada especial de trabalho para turnos de revezamento, ininterruptos, conforme convenção ou acordo coletivo.
XIV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
XV - serviço extraordinário com remuneração superior a cinquenta por cento em relação ao normal;
XVI - gozo de férias anuais, com remuneração integral;
XVII - licença à gestante, com duração de cento e vinte dias, sem prejuízo do emprego e do salário;
XVIII - aviso prévio;
XIX - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
XX - adicional de remuneração para as atividades insalubres ou perigosas na forma da lei;
XXI - aposentadoria;
XXII - assistência gratuita aos filhos e dependentes até seis anos de idade, em creches e pré-escolas;
XIII - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
XXIV - proteção em face da automação, na forma da lei;
XXV - seguro contra acidente de trabalho, a cargo empregador;
XXVI - imprescritibilidade da ação

trabalhista até dois anos após a violação do direito que ela assegure;

XXVII - proibição de diferença de salários e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXVIII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXIX - igualdade de direitos concernentes a seguridade social, entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

§ 1o. - A lei protegerá o salário e definirá como crime a sua retenção dolosa.

§ 2o. - É proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz.

§ 3o. - A lei disporá sobre a intermediação remunerada de mão-de-obra permanente, inclusive mediante locação.

§ 4o. - Os direitos sociais dos trabalhadores rurais, previstos nos incisos III, IX, X, XII, XV, XVII, XX e XXII, bem como no parágrafo anterior, serão disciplinados em lei, que os adaptará às peculiaridades de sua atividade.

§ 5o. - Os direitos sociais dos trabalhadores domésticos, assim como a sua integração à previdência social serão definidos em lei.

Justificativa:

Sem perder de vista a imprescindível proteção dos direitos dos trabalhadores e a necessidade de harmonizar as relações entre o capital e o trabalho, as modificações inseridas neste artigo procuram manter e criar condições dentro das quais as atividades produtivas se desenvolvam com eficiência, flexibilidade e dinamismo.

Parecer:

Pela rejeição, nos termos do parecer oferecido à Emenda n. 2P00153-0.

EMENDA:01807 REJEITADA

Fase:

S - Emendas de Plenário - 2P

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

JALLES FONTOURA (PFL/GO)

Texto:

Nos termos do item II, do art. 3o, do Regimento interno da assembleia Nacional Constituinte, altere-se o art. 7o, inciso XVIII, do Projeto de Constituição para a seguinte redação:

"Art. 7o.

XVIII - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no máximo de noventa dias, nos termos da lei;"

Justificativa:

A presente sugestão altera os termos do art. 7º, do Projeto de Constituição, estabelecendo um período máximo de noventa dias e, não o mínimo como proposto no projeto para o pré-aviso do distrato trabalhista.

Deixa-se, assim, à lei a fixação do critério para estabelecer, nos casos práticos, os prazos a se cumprirem para a ruptura do contrato de trabalho.

Por outro lado, transfere-se o direito à indenização ao tópico referente à garantia de emprego, o que é objeto de emenda própria, devidamente apresentada.

Parecer:

"Pela rejeição, nos termos do parecer oferecido à Emenda no. 2p01308-2".

EMENDA:01993 REJEITADA

Fase:

S - Emendas de Plenário - 2P

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

GASTONE RIGHI (PTB/SP)

Texto:

EMENDA SUBSTITUTIVA

TÍTULO II, CAPÍTULO II.

Dispositivo Emenda: art. 7o.

Dê-se ao artigo 7o. do Projeto de

Constituição a seguinte redação:

"art. 7o. - São direitos dos trabalhadores, além de outros previstos nesta Constituição.

I - Estabilidade no emprego, após doze meses, mediante a garantia, na despedida sem justa causa, de indenização correspondente a um mês de salário, por ano de serviço prestado ou fração, além do Fundo de Garantia, e nos casos de força maior, na forma da lei;

II - Seguro desemprego;

III - Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço;

IV - Salário mínimo nacionalmente unificado, capaz de satisfazer as suas necessidades básicas e às de sua família, com reajustes periódicos de modo a preservar-lhe o poder aquisitivo, vedada a sua vinculação para qualquer fim, exceto previdenciário;

V - Piso salarial conforme convenção ou acordo coletivo;

VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - Salário fixo, nunca inferior ao mínimo, sem prejuízo da remuneração variável quando houver;

VIII - Décimo terceiro salário;

IX - Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - participação nos lucros, desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XI - salário família para os dependentes;

XII - Duração do trabalho normal, não superior a oito horas diárias, nem a quarenta e quatro semanais;

XIII - jornada especial de trabalho para turnos de revezamento, ininterruptos, conforme a lei, convenção ou acordo coletivo;

XIV - Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XV - Serviço extraordinário com remuneração mínima superior em 50% (cinquenta por cento), em relação ao normal;

XVI - Gozo de férias anuais remuneradas em, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVII - Licença à gestante, com duração de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e com remuneração integral, paga pela Previdência Social;

XVIII - Aviso Prévio proporcional, no mínimo de 30 (trinta) dias;

XIX - Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XX - Adicional de remuneração para atividades insalubres, penosas ou perigosas, definidas em lei.

XXI - Aposentadoria;

XXII - Assistência gratuita aos filhos e dependentes até os seis anos de idade, em creche e pré-escola;

XXIII - Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXIV - Proteção ao empregado e à sua remuneração, quando atingidos pela automação;

XXV - Seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador;

XXVI - Proibição de diferença de salários e de critério de admissão por motivo de sexo, cor, estado civil ou idade;

XXVII - Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos;

XXVIII - Igualdade de direitos concernentes à seguridade social entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

§ 1o. - A Lei protegerá o salário e definirá como crime a sua retenção dolosa.

§ 2o. - É proibido o trabalho noturno, insalubre penoso ou perigoso aos menores de dezoito anos e qualquer trabalho aos menores de catorze anos, salvo na condição de aprendiz.

§ 3o. - A lei disporá sobre a intermediação remunerada de mão-de-obra permanente, inclusive mediante locação.

§ 4o. - Os direitos sociais dos trabalhadores rurais, previstos nos incisos III, IX, X, XII, XV, XVII, XX, e XXII serão disciplinados em lei, que os adaptará às peculiaridades de sua atividade.

§ 5o. - Os direitos sociais dos trabalhadores domésticos, bem como sua integração à Previdência Social serão definidos em lei.

Justificativa:

Emenda sem justificativa.

Parecer:

Pela rejeição, nos termos do parecer oferecido à Emenda n. 2P00153-0.

EMENDA:02038 PARCIALMENTE APROVADA

Fase:

S - Emendas de Plenário - 2P

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

AFIF DOMINGOS (PL/SP)

Texto:

TÍTULO II

DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

[...]

CAPÍTULO II

DOS DIREITOS SOCIAIS

[...]

Art. 8º São direitos dos trabalhadores:

[...]

XVIII – aviso prévio.

[...]

Assinaturas:

- | | | |
|---------------------------|------------------------------------|---------------------------|
| 1. Afif Domingos | 45. Homero Santos | 88. Osvaldo Sobrinho |
| 2. Rosa Prata | 46. Chico Humberto | 89. Osvaldo Coelho |
| 3. Mário Oliveira | 47. Osmundo Rebouças | 90. Hilário Braun |
| 4. Sílvio Abreu | 48. José Dutra | 91. Edivaldo Motta |
| 5. Luiz Leal | 49. Sadie Hauauche | 92. Paulo Zarzur |
| 6. Genésio Bernardino | 50. Ezio Ferreira | 93. Nilson Gibson |
| 7. Alfredo Campos | 51. Carrel Benevides | 94. Narciso Mendes |
| 8. Virgílio Galassi | 52. Paulo Marques | 95. Marcos Lima |
| 9. Theodoro Mendes | 53. Joaquim Sucena | 96. Ubiratan Aguiar |
| 10. Amílcar Moreira | 54. Rita Furtado | 97. Carlos de Carli |
| 11. Osvaldo Almeida | 55. Jairo Azi | 98. Chagas Duarte |
| 12. Ronaldo Carvalho | 56. Fábio Raunheitti | 99. Marluce Pinto |
| 13. José Freire | 57. Feres Nader | 100. Ottomar Pinto |
| 14. Tito Costa | 58. Eduardo Moreira | 101. Vieira da Silva |
| 15. Caio Pompeu | 59. Manoel Ribeiro | 102. Olavo Pires |
| 16. Manoel Moreira | 60. Jesus Tajra | 103. Arolde de Oliveira |
| 17. Osmar Leitão | 61. José Lourenço | 104. Rubem Medina |
| 18. Eliel Rodrigues | 62. Luis Eduardo | 105. Francisco Sales |
| 19. Rubem Branquinho | 63. Eraldo Tinoco | 106. Assis Canuto |
| 20. Max Rosenmann | 64. Benito Gama | 107. Chagas Neto |
| 21. Amaral Netto | 65. Jorge Viana | 108. José Viana |
| 22. Antonio Salim Curiati | 66. Ângelo Magalhães | 109. Lael Varella |
| 23. José Luiz de Maia | 67. Leur Lomanto | 110. Asdrubal Bentes |
| 24. Carlos Virgílio | 68. Jonival Lucas | 111. Jorge Arbage |
| 25. Arnaldo Martins | 69. Sérgio Britto | 112. Jarbas Passarinho |
| 26. Irapuan Costa Junior | 70. Waldeck Ornelas | 113. Gerson Peres |
| 27. Roberto Balestra | 71. Francisco Benjamim | 114. Carlos Vinagre |
| 28. Luiz Soyer | 72. Etevaldo Nogueira | 115. Fernando Velasco |
| 29. Délio Braz | 73. João Alves | 116. Arnaldo Moraes |
| 30. Naphtali Alves Souza | 74. Francisco Diógenes | 117. Fausto Fernandes |
| 31. Jalles Fontoura | 75. Antônio Carlos Mendes Thame | 118. Domingos Juvenil |
| 32. Paulo Roberto Cunha | | 119. Telmo Kiest |
| 33. Pedro Canedo | 76. Jairo Carneiro | 120. Darcy Pozza |
| 34. Lúcia Vânia | 77. Paulo Marques | 121. Arnaldo Prieto |
| 35. Nion Albernaz | 78. Denisar Arneiro | 122. Oswald Bender |
| 36. Fernando Cunha | 79. Jorge Leite | 123. Adylson Motta |
| 37. Antônio de Jesus | 80. Aloísio Teixeira | 124. Hilário Braun |
| 38. Francisco Carneiro | 81. Roberto Augusto | 125. Paulo Hincarone |
| 39. Meira Filho | 82. Messias Soares | 126. Adroaldo Streck |
| 40. Márcia Kubitschek | 83. Dalton Canabrava | 127. Victor Facionni |
| 41. Milton Reis | 84. Carlos Sant'Anna | 128. Luiz Roberto Ponte |
| 42. Nyder Barbosa | 85. Gilson Machado | 129. João de Deus Antunes |
| 43. Pedro Ceolin | 86. Nabor Júnior | 130. Enoc Vieira |
| 44. José Lins | 87. Geraldo Fleming | 131. Joaquim Haickel |

| | | |
|-----------------------------|----------------------------------|------------------------------|
| 132. Edson Lobão | 186. Alexandre Puzyna | 239. João Machado Rollemberg |
| 133. Victor Trovão | 187. Artenir Werner | 240. Érico Pegoraro |
| 134. Onofre Corrêa | 188. Cláudio Ávila | 241. Miraldo Gomes |
| 135. Alberico Filho | 189. José Agripino | 242. Expedito Machado |
| 136. Costa Ferreira | 190. Divaldo Suruagy | 243. Manuel Vieira |
| 137. Eliezer Moreira | 191. José Mendonça Bezerra | 244. César Cals Neto |
| 138. José Teixeira | 192. Vinícius Cansanção | 245. Mário Bouchardet |
| 139. Roberto Torres | 193. Ronaro Corrêa | 246. Melo Freire |
| 140. Arnaldo Faria de Sá | 194. Paes Landim | 247. Leopoldo Bessone |
| 141. Solon Borges dos Reis | 195. Alcício Dias | 248. Aloísio Vasconcelos |
| 142. Matheus Iensen | 196. Mussa Demes | 249. Fernando Gomes |
| 143. Antônio Ueno | 197. Jessé Freire | 250. Albano Franco |
| 144. Dionísio Del Prá | 198. Gandi Jamil | 251. Francisco Coelho |
| 145. Jacy Scanagatta | 199. Alexandre Costa | 252. Wagner Lago |
| 146. Basílio Villani | 200. Albérico Cordeiro | 253. Mauro Borges |
| 147. Oswaldo Trensan | 201. Iberê Ferreira | 254. Antônio Carlos Franco |
| 148. Renato Johnsson | 202. José Santana de Vasconcelos | 255. Odacir Soares |
| 149. Ervin Bonkoski | 203. Christovam Chiaradia | 256. Mauro Miranda |
| 150. Jovani Masani | 204. Daso Coimbra | 257. Oscar Corrêa |
| 151. Paulo Pimentel | 205. João Rezek | 258. Maurício Campos |
| 152. José Carlos Martinez | 206. Roberto Jefferson | 259. Inocência Oliveira |
| 153. Maria Lúcia | 207. João Menezes | 260. Salatiel Carvalho |
| 154. Maluly Neto | 208. Vingt Rosado | 261. José Moura |
| 155. Carlos Alberto | 209. Cardoso Alves | 262. Marco Maciel |
| 156. Gidel Dantas | 210. Paulo Roberto | 263. Ricardo Fiuza |
| 157. Adauto Pereira | 211. Lorival Baptista | 264. José Egreja |
| 158. Annibal Barcellos | 212. Cleonânio Fonseca | 265. Ricardo Izar |
| 159. Geovani Borges | 213. Bonifácio de Almeida | 266. Jaime Paliarin |
| 160. Antônio Ferreira | 214. Agripino Oliveira Lima | 267. Delfim Netto |
| 161. Aécio de Borba | 215. Marcondes Gadelha | 268. Farabulini Júnior |
| 162. Bezerra de Mello | 216. Mello Reis | 269. Fausto Rocha |
| 163. Júlio Campos | 217. Arnold Fioravante | 270. Luiz Marques |
| 164. Ubiratan Spinelli | 218. Álvaro Pacheco | 271. Furtado Leite |
| 165. Jonas Pinheiro | 219. Felipe Mendes | 272. Ismael Wanderley |
| 166. Lourenberg Nunes Rocha | 220. Alysson Paulinelli | 273. Antônio Câmara |
| 167. Roberto Campos | 221. Aloysio Chaves | 274. Henrique Eduardo Alves |
| 168. Cunha Bueno | 222. Sotero Cunha | 275. Siqueira Campos |
| 169. José Elias | 223. Messias Gois | 276. Aluizio Campos |
| 170. Rodrigo Palma | 224. Gastone Righi | 277. Eunice Michiles |
| 171. Levi Dias | 225. Dirce Tutu Quadros | 278. Samir Achôa |
| 172. Rubem Figueiró | 226. José Elias Murad | 279. Maurício Nasser |
| 173. Saldanha Derzi | 227. Mozarildo Cavalcanti | 280. Francisco Dornelles |
| 174. Ivo Cerzózimo | 228. Flávio Rocha | 281. Stélio Dias |
| 175. Sérgio Weneck | 229. Gustavo de Faria | 282. Airton Cordeiro |
| 176. Raimundo Resende | 230. Flávio Palmier de Veiga | 283. José Camargo |
| 177. José Geraldo | 231. Gil Cézar | 284. Mattos Leão |
| 178. Álvaro Antônio | 232. João da Mata | 285. José Tinoco |
| 179. Djenal Gonçalves | 233. Dionísio Hage | 286. João Castelo |
| 180. João Lobo | 234. Leopoldo Peres | 287. Guilherme Palmeira |
| 181. Victor Fontana | 235. José Carlos Coutinho | 288. Felipe Cheidde |
| 182. Orlando Pacheco | 236. Enaldo Gonçalves | 289. Milton Barbosa |
| 183. Orlando Bezerra | 237. Raimundo Lira | 290. João de Deus |
| 184. Ruberval Piloto | 238. Sarney Filho | 291. Eraldo Trindade |

Justificativa:

Preservando até onde possível o texto da Comissão de Sistematização, esta emenda substitutiva integral ao Título II do Projeto de Constituição objetiva aprimorá-lo, escolmando-o de alguns excessos indesejáveis, normas pragmáticas utópicas, e detalhamentos desnecessários ou que melhor figurariam em leis hierarquicamente inferiores.

Ressalte-se, além disso, que as modificações procedidas no capítulo pertinente aos Direitos Sociais, sem perder de vista a necessidade de harmonizar as relações entre o capital e o trabalho, procura adaptar a imprescindível proteção dos direitos do trabalhador à manutenção de condições, dentro das quais possam desenvolver-se com eficiência, flexibilidade e dinamismo as atividades produtivas.

Nesta matéria, estimula-se a negociação coletiva, como fator importante para aperfeiçoar continuamente as relações trabalhistas, e moldá-las à realidade econômica e tecnológica, em constante mutação.

No tocante a polêmica questão envolvendo uma proteção maior ao contrato de trabalho, prefere esta proposta desestimular as demissões imotivadas, mediante uma garantia de cunho econômico. A estabilidade rígida no emprego não interessa a

trabalhadores ou a empregadores, e muito menos ao País, onde se pretende prevaleçam uma economia de mercado e a liberdade de iniciativa.

Somada a preservação do fundo de garantia por tempo de serviço e à criação de um seguro-desemprego efetivo, mas compatível com a realidade econômica brasileira, aquela garantia econômica desestimuladora da excessiva rotatividade de mão-de-obra e protetora da relação empregatícia servirá melhor a todos.

Destaca-se, também, a necessidade de preencher as características diversas e as peculiaridades, não apenas do trabalho doméstico, mas também do trabalho rural.

A aplicação pura e simples de regras idênticas a trabalhadores urbanos e rurais é indesejável, inclusive tecnicamente, para consecução do ideal de justiça. Não será, pois, com a simples equiparação de situações não equiparáveis, que se aperfeiçoará a proteção dos direitos do trabalhador rural.

Relativamente à questão da greve, é ela reconhecida como um direito do trabalhador, devidamente regulamentado pela lei no interesse da coletividade, considerada como um todo, e, não, como poder, cujo exercício restaria única e exclusivamente, ao critério dos próprios trabalhadores, como pretende o Projeto de Constituição.

Parecer:

Acolho, na forma regimental, e em atenção ao elevado número de ilustres signatários. E antecipo que votarei pela aprovação, com ressalva das eventuais destaques pedidos.

Pela aprovação parcial.

CAPÍTULO I

PELA APROVAÇÃO: Art. 6º, §§ 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 26, 29, 30, 31, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 54, 56, 57, 58, 59 e 60.

PELA REJEIÇÃO: Art. 6º, §§ 13, 17, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 32, 33, 34, 39, 45, 50, 51, 52 e seus incisos, 53 e 55.

CAPÍTULO II:

PELA APROVAÇÃO: Art. 7º; Art. 8º, incisos II, III, IV, VI, VII, VIII, IX, XI, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, XXII, XXIII, XXIV, XXV, XXVI, XXVII, XXVIII: §§ 1º, 2º, 3º, 4º; Art. 9º e seu Parágrafo único: Art. 10, "caput", §§ 1º, 2º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º; Parágrafo único do Art. 11.

PELA REJEIÇÃO: Incisos I, V, X, XIV e XXIX do Art. 8º; § 5º do art. 8º; §§ 3º e 4º do Art. 10, "caput" do Art. 11; Art. 12.

CAPÍTULO III:

PELA APROVAÇÃO: Art. 13 ("caput"), inciso I, alíneas "a", "b", "c": inciso II ("caput") e alínea "a"; §§ 1º, 2º, 3º, 4º (e incisos I e II); Art. 14.

PELA REJEIÇÃO: Alínea "b", inciso II, do Art. 13; inciso III do § 4º, do Art. 13.

CAPÍTULO IV:

PELA APROVAÇÃO: Art. 15 ("caput"), §§ 1º, 2º, 3º, e seus incisos I a IV, §§ 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 11; Art. 16 ("caput"), incisos I, II, III.

PELA REJEIÇÃO: § 9º, do Art. 15; Art. 17.

CAPÍTULO V:

PELA APROVAÇÃO: Art. 18 ("caput"), incisos I a IV, §§ 1º, 3º, 4º.

PELA REJEIÇÃO: § 2º do Art. 18.

FASE U

EMENDA:01273 REJEITADA

Fase:

U - Emendas - 2T - ao Projeto B

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

UBIRATAN SPINELLI (PDS/MT)

Texto:

DISPOSITIVO EMENDADO: Artigo 7º., inciso XXI.

Suprima-se, no inciso XXI do Art. 7º:

... "proporcional ao tempo de serviço, sendo, no mínimo"...

Justificativa:

O inciso I deste mesmo artigo determinou que lei complementar fixará indenização pela dispensa do trabalhador, dentre outros direitos. É de se prever que esta indenização, sem dúvida alguma, adotará o tempo de serviço como um dos critérios para sua fixação.

Em consequência, não se justifica que também este inciso XXI determine, novamente, que o aviso prévio seja proporcional ao tempo de serviço, criando, via Constituição, uma nova indenização.

É, ainda, importante salientar que o pré-aviso é direito e dever do empregado e do empregador e, por isto mesmo, não é conveniente a ampliação deste prazo.

Parecer:

O Projeto de Constituição institui o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, esclarecendo que este será de, no mínimo, 30 dias.

A Emenda intenta evitar a implantação dessa nova modalidade de aviso prévio que, a nosso ver, desponta como importante conquista, para a comunidade trabalhadora. Pela rejeição.

EMENDA:01714 REJEITADA

Fase:

U - Emendas - 2T - ao Projeto B

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

SÉRGIO SPADA (PMDB/PR)

Texto:

Suprima-se do inciso XXI, do artigo 7o. do Projeto de Constituição (B), a seguinte expressão: "...proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias...".

Passando, assim, o dispositivo a ter a seguinte redação:

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

.....
XXI - aviso prévio, nos termos da lei;

Justificativa:

Pretende-se, com a supressão, desvincular o período do aviso prévio do tempo de serviço, bem como o prazo mínimo de trinta dias que hoje a CLT, para alguns casos específicos, aceita como de oito dias, sem que haja qualquer crítica a respeito.

A proporcionalidade é um critério que não se coaduna com a natureza do instituto do aviso prévio, que visa dar tempo ao trabalhador para procurar outra ocupação ou ao empregador, para prover o cargo que vai ficar vago.

A proposta de relação de emprego contra despedida arbitrária que se fará, nos termos da Constituição, por indenização compensatória, é que haverá de adotar, no seu cálculo, a proporcionalidade ao tempo de serviço, como já é hoje praticado.

A determinação do prazo mínimo deve ser estabelecida pela legislação ordinária, a qual preverá, inclusive a sua dispensa, quer por parte do empregado, como do empregador ou até mesmo a sua substituição por indenização, muitas vezes vantajosa para o empregado que já possua outro emprego assegurado.

Parecer:

Pela rejeição, com base no parecer à Emenda 1273-0.

EMENDA:01725 REJEITADA

Fase:

U - Emendas - 2T - ao Projeto B

Comissão:

9 - Comissão de Sistematização

Autor:

NYDER BARBOSA (PMDB/ES)

Texto:

Suprima-se do inciso XXI, do art. 7o. do Projeto de Constituição (B), as seguintes expressões: "proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias", ficando o texto do inciso, assim redigido:

"XVIII - Aviso prévio, nos termos da lei".

Justificativa:

O instituto do aviso prévio tem por finalidade precípua proporcionar ao empregado a busca de outra ocupação, e ao empregador, o provimento do cargo que se vagará.

O texto aprovado, consagrando a extensão do pré-aviso ao tempo de serviço do empregado leva a um efeito negativo, desde que penalizará a empresa que mantêm por mais tempo seus empregados em serviço e também aos trabalhadores zelosos que se verão obrigados a dar um aviso prévio maior que trinta dias.

Assim melhor o sistema hoje adotado em que o instituto vem previsto na Consolidação das Leis de Trabalho sem criar quaisquer problemas maiores entre as partes. Entendemos desta forma que melhor andar á Constituinte deixando à Lei Ordinária a regulamentação do instituto.

De outra parte há uma grave incoerência na colocação de tal direito como exclusivo dos trabalhadores na forma prevista no “caput” do art. 7º. Em verdade o direito ao pré-aviso é tanto do empregado quanto do empregador. Assim é que, pela legislação em vigor, obedecendo a própria natureza do instituto, a falta de aviso prévio por parte do empregador concede ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso. Por outro lado, se aquela ocorrer tendo como agente o empregado haverá o empregador o direito de descontar dos salários importância equivalente.

Parecer:

Pela rejeição, com base no parecer à Emenda 1273-0.

Nota: Como citar no formato Documento Eletrônico (ABNT): BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Centro de Documentação e Informação. Quadro histórico artigo 7º, XXI da Constituição Federal de 1988. [Mensagem institucional]. Disponível em: <colocar link da BD aqui>. Acesso em: colocar a data da consulta, por exemplo, 10 nov. 2014.