

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº , DE 2009

Modifica a redação do art. 487 e do art. 488 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 487 e o parágrafo único do art. 488 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de trinta dias.

I – supressão

II – supressão

.....

§ 7º Se o término do contrato de trabalho for de iniciativa ou causado pelo empregador, o prazo de aviso prévio observará os seguintes critérios, conforme o tempo de serviço do empregado:

I – 30 (trinta) dias corridos, se contratado a menos de 1 (um) ano;

II – 60 (sessenta) dias corridos, se contratado a mais de 1 (um) ano e menos de 5 (cinco) anos;

III – 90 dias (noventa) dias corridos, se contratado a mais de 5 (cinco) e menos de 10 (dez) anos;

IV – 120 (cento e vinte) dias corridos, se contratado a mais de 10 (dez) e menos de 15 (quinze) anos;

V – 180 (cento e oitenta) dias corridos, se contratado a mais de 15 (quinze) anos.

Art. 488. O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias prevista neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral por 7, 14, 21, 28 ou 35 dias consecutivos, conforme se verifique a hipótese dos incisos I, II, III, IV ou V do artigo 487, respectivamente.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor noventa dias após a data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A presente medida legislativa justifica-se pela necessidade de adaptar e modernizar o texto da CLT, em conformidade com a redação do artigo 7º, XXI da Constituição Federal:

“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.

A Constituição Federal estabeleceu um prazo mínimo de trinta dias de antecedência para que o empregado pudesse fazer frente ao traumático evento da dispensa.

A própria Carta Magna, no entanto, já determina que tal prazo é apenas um marco mínimo, cabendo ao legislador ordinário traçar critérios que o incrementem observando o tempo de serviço do empregado.

Afinal, quanto maior o tempo de serviço do empregado, maior será o trauma econômico e social da perda do emprego.

Outros países já atentaram para a necessidade de regulamentar o prazo do aviso prévio devido ao empregado, observando o tempo de serviço do empregado:

1) Argentina: Lei de Contrato de Trabalho (Lei n ° 20.744 - TEXTO ordenado por DECRETO 390/76 - Gazeta, 21 de maio de 1976)

Artigo 231. O contrato de trabalho não pode ser dissolvido por vontade de qualquer das partes, sem aviso prévio, sob pena de indenização, para além da que corresponde ao empregado para o seu tempo de serviço, quando o contrato é dissolvido pela vontade do empregador. O anúncio, caso as partes não se olha para um prazo maior deve ser dado com a antecipação seguinte:

a) Para o empregado, um (1) mês;

b) o empregador de um (1) mês, quando um trabalhador tinha um tempo de serviço não superior a 5 (cinco) anos e 2 (dois) meses, quando superior.

2) Paraguai: Código do Trabalho de 1993

Artigo 87. Sempre que um contrato de duração indeterminada, qualquer das partes pode rescindir sem pré-aviso para os outros, exceto nos casos previstos nos Arts. 81 ° e 84 ° do Código, de acordo com as seguintes regras:

a) Concluído o período probatório de um ano de serviço, trinta dias de aviso prévio;

b) mais de um ano e até cinco anos, e quarenta e cinco dias de aviso prévio;

c) mais do que cinco ou mesmo dez anos de idade, sessenta dias de antecedência, e

d) mais de dez anos agora, noventa dias de antecedência. Para calcular o comprimento do anúncio deve incluir, se o empregado serviu durante esse tempo.

3) Venezuela: Lei Orgânica do Trabalho de 1997

Artigo 104. Quando a relação de trabalho por um período indeterminado para o despedimento sem justa causa ou efeito com base em razões econômicas ou tecnológicas, o trabalhador tem direito ao aviso prévio de acordo com as seguintes regras:

- a) Depois de um (1) mês de trabalho contínuo com uma semana de antecedência;
- b) Depois de seis (6) meses de trabalho contínuo, com uma quinzena de antecedência;
- c) Depois de um (1) ano de trabalho contínuo com uma (1) mês de antecedência;
- d) Após 5 (cinco) anos de trabalho contínuo, com dois (2) meses de antecedência e
- e) Após 10 (dez) anos de trabalho contínuo, com três (3) meses de antecedência.

Parágrafo único: Se o aviso for omitido, o espaço será calculado sobre a idade do trabalhador para todos os efeitos legais

O projeto que ora apresentamos conta com a parceria da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA no sentido de colaborar para o fortalecimento dos laços de cooperação entre o trabalho legislativo e as instituições da sociedade brasileira.

Considerando a importância da percepção do magistrado que atua nas varas trabalhistas e que julga diariamente as demandas pertinentes as relações de trabalho, apresentamos a proposta sem qualquer alteração.

Em nosso entendimento a aprovação deste PLS irá fortalecer os vínculos existentes nas relações laborais.

Assim, plenamente justificável e necessária a medida legislativa que ora é apresentada, esperamos contar com o apoio de nossos Pares para a aprovação da mesma.

Sala das Sessões, 25 de março de 2009.

Senador PAULO PAIM