



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 6.356-A, DE 2005**

**(Do Sr. Vicentinho)**

Regulamenta a demissão coletiva e determina outras providências; tendo parecer da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, pela rejeição deste e dos de nºs 5232/09 e 5353/09, apensados (relator: DEP. RENATO MOLLING).

### **DESPACHO:**

ÀS COMISSÕES DE:

DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO;  
TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; E  
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

### **APRECIÇÃO:**

Proposição sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

### **S U M Á R I O**

I – Projeto inicial

II – Projetos apensados: 5232/09 e 5353/09

III – Na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio:

- Parecer do Relator
- Parecer da Comissão

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º São consideradas demissões coletivas as ocorridas num período de 60 (sessenta) dias e que afetem 5% (cinco por cento) do número de empregados na empresa, considerada a média de empregados do ano anterior ao das demissões.

§ 1º Os empregados contratados por prazo determinado, nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - não integram a média de empregados, para efeito de definir a demissão coletiva.

§ 2º A presente lei não se aplica a microempresas e empresas de pequeno porte, nos termos da Lei nº 9.841, de 5 de outubro de 1999.

§ 3º Caso a empresa possua mais de um estabelecimento fabril, para efeito de cálculo do número de empregados, é considerado o local de trabalho.

Art. 2º As demissões coletivas deverão ser fundamentadas em motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, cuja definição, bem como o número e critérios de seleção dos empregados a serem demitidos serão obrigatoriamente discutidos e deliberados em negociação coletiva.

Art. 3º O empregador, antes de demitir coletivamente, deve:

I – comunicar por escrito ao sindicato representante dos trabalhadores e ao Ministério do Trabalho e Emprego, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data da comunicação da rescisão ao empregado, os motivos das rescisões dos contratos de trabalho, o número e a categoria de trabalhadores que podem ser afetados e o período durante o qual serão efetuadas as rescisões;

II – negociar com o sindicato representante dos trabalhadores as medidas que visem evitar, limitar, mitigar ou compensar as rescisões, bem como estabelecer os critérios para as mesmas.

§ 1º A informação obrigatória ao sindicato representante dos trabalhadores não substitui o aviso prévio ao empregado.

§ 2º Quando ocorrer demissão na forma desse artigo, é vedada a admissão de novo empregado para a mesma função, durante o período de um ano, sem que antes a vaga seja oferecida ao empregado demitido.

Art. 4º A não observância do disposto na presente lei implica o pagamento de indenização ao trabalhador, baseada no estabelecido em acordo ou convenção coletiva de trabalho, que não poderá ser inferior ao correspondente a 180 (cento e oitenta) dias de remuneração por ano de trabalho ou fração igual a seis meses, com base na remuneração recebida pelo empregado na empresa, corrigida monetariamente, sem prejuízo das demais verbas rescisórias e indenizações previstas em outros diplomas normativos.

Art. 5º As rescisões contratuais por mútuo consentimento de empregado e empregador serão assistidas pelo sindicato representante dos trabalhadores.

Art. 6º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

## **JUSTIFICAÇÃO**

O Direito do Trabalho é direito fundamental e está relacionado, em especial, à dignidade da pessoa humana, erigida como fundamento da República. Um dos seus aspectos é a manutenção do emprego, a garantia de que não haverá rescisão do contrato de trabalho por motivo fútil, sem qualquer tipo de fundamentação.

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho – OIT - tem defendido medidas de proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária, mediante a adoção da Convenção nº 158, que já foi objeto de muita polêmica.

A nossa proposta não pretende substituir a Convenção mencionada, e tem, portanto, aplicação restrita às demissões coletivas, aquelas que afetam a coletividade em virtude do número de trabalhadores demitidos.

As empresas têm responsabilidade social e devem discutir com a sociedade a demissão coletiva de trabalhadores, que deve ser objeto de negociação coletiva.

Antes da rescisão contratual devem ser buscadas alternativas para a manutenção dos postos de trabalho, o que pode e deve ser discutido com o sindicato representante da categoria de trabalhadores.

As demissões, outrossim, devem ser fundamentadas em motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos. Não há dúvida de que a demissão de 5% ou mais empregados deve ser motivada.

Há, ainda, a garantia de que, caso a empresa comece a contratar novos empregados, as vagas devem ser oferecidas primeiro aos empregados demitidos. É claro que tal previsão desestimula a rotatividade da mão-de-obra.

As micro e pequenas empresas foram excluídas da obrigatoriedade de negociar, em virtude do número de empregados, o que inviabilizaria a aplicação da presente proposta.

O emprego é um dos bens mais preciosos do indivíduo e deve ser protegido. Garante não apenas a subsistência do trabalhador e sua família, mas também a sua dignidade.

Interessa à sociedade proteger o emprego, defender a sua manutenção contra medidas arbitrárias de maus empregadores.

É o que pretendemos com o presente projeto de lei.

Apenas negociando as demissões coletivas, seus critérios, formas de mitigar os seus efeitos, poderemos modernizar as relações de trabalho.

Em virtude do exposto, contamos com o apoio de nossos nobres Pares a fim de aprovar esta proposição legislativa.

Sala das Sessões, em 07 de dezembro de 2005.

**Deputado VICENTINHO**

<p style="text-align: center;"><b>LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI</b></p>
---

**DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

.....

**TÍTULO IV  
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO**

**CAPÍTULO I  
DISPOSIÇÕES GERAIS**

.....

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

*\* O Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967, transformou o antigo parágrafo único do art. 443 em § 1º.*

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

*\* O Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967, acrescentou o § 2º ao art. 443.*

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

b) de atividades empresariais de caráter transitório;

c) de contrato de experiência.

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

.....  
.....

**LEI Nº 9.841, DE 5 DE OUTUBRO DE 1999**

Institui o Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, dispondo sobre o tratamento jurídico diferenciado, simplificado e favorecido previsto nos arts. 170 e 179 da Constituição Federal.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

## CAPÍTULO I DO TRATAMENTO JURÍDICO DIFERENCIADO

Art. 1º Nos termos dos arts. 170 e 179 da Constituição Federal, é assegurado às microempresas e às empresas de pequeno porte tratamento jurídico diferenciado e simplificado nos campos administrativo, tributário, previdenciário, trabalhista, creditício e de desenvolvimento empresarial, em conformidade com o que dispõe esta Lei e a Lei nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e alterações posteriores.

Parágrafo único. O tratamento jurídico simplificado e favorecido, estabelecido nesta Lei, visa facilitar a constituição e o funcionamento da microempresa e da empresa de pequeno porte, de modo a assegurar o fortalecimento de sua participação no processo de desenvolvimento econômico e social.

## CAPÍTULO II DA DEFINIÇÃO DE MICROEMPRESA E DE EMPRESA DE PEQUENO PORTE

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, ressalvado o disposto no art.3º, considera-se:

I - microempresa, a pessoa jurídica e a firma mercantil individual que tiver receita bruta anual igual ou inferior a R\$ 244.000,00 (duzentos e quarenta e quatro mil reais);

*\* O valor do limite da receita bruta anual fixado neste inciso passa a ser R\$ 433.755,14 (quatrocentos e trinta e três mil, setecentos e cinquenta e cinco reais e quatorze centavos), por força do Decreto nº 5.028, de 31/03/2004.*

II - empresa de pequeno porte, a pessoa jurídica e a firma mercantil individual que, não enquadrada como microempresa, tiver receita bruta anual superior a R\$ 244.000,00 (duzentos e quarenta e quatro mil reais) e igual ou inferior a R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais).

*\* Os valores dos limites da receita bruta anual fixados neste inciso passam a ser R\$ 433.755,14 (quatrocentos e trinta e três mil, setecentos e cinquenta e cinco reais e quatorze centavos) e R\$ 2.133.222,00 (dois milhões, cento e trinta e três mil, duzentos e vinte e dois reais), por força do Decreto nº 5.028, de 31/03/2004.*

§ 1º No primeiro ano de atividade, os limites da receita bruta de que tratam os incisos I e II serão proporcionais ao número de meses em que a pessoa jurídica ou firma mercantil individual tiver exercido atividade, desconsideradas as frações de mês.

§ 2º O enquadramento de firma mercantil individual ou de pessoa jurídica em microempresa ou empresa de pequeno porte, bem como o seu desenquadramento, não implicarão alteração, denúncia ou qualquer restrição em relação a contratos por elas anteriormente firmados.

§ 3º O Poder Executivo atualizará os valores constantes dos incisos I e II com base na variação acumulada pelo IGP-DI, ou por índice oficial que venha a substituí-lo.

.....  
.....

**DECRETO Nº 1.855, DE 10 DE ABRIL DE 1996**

Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art.84, inciso VIII, da Constituição, e

Considerando que a Convenção Número 158, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, foi assinada em Genebra, em 22 de junho de 1982;

Considerando que a Convenção ora promulgada foi oportunamente submetida ao Congresso Nacional, que a aprovou por meio do Decreto Legislativo número 68, de 16 de setembro de 1992;

Considerando que a Convenção em tela entrou em vigor internacional em 23 de novembro de 1985;

Considerando que o Governo brasileiro depositou a Carta de Ratificação do instrumento multilateral em epígrafe, em 05 de janeiro de 1995, passando o mesmo a vigorar, para o Brasil, em 05 de janeiro de 1996, na forma de seu artigo 16;

**DECRETA:**

**Art. 1º** A Convenção número 158, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, assinada em Genebra, em 22 de junho de 1982, apensa por cópia ao presente Decreto, deverá ser executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

**Art. 2º** O presente Decreto entra em vigor na data de sua publicação.  
Brasília, em 10 de abril de 1996; 175º da Independência e 108º da República.

**FERNANDO HENRIQUE CARDOSO**

Luiz Felipe Lampreia

ANEXO AO DECRETO QUE PROMULGA A CONVENÇÃO NÚMERO 158, DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, SOBRE O TÉRMINO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR, CONCLUÍDA EM GENEBRA, EM 22 DE JUNHO DE 1982/MRE

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO  
CONVENÇÃO 158  
CONVENÇÃO SOBRE TÉRMINO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:  
Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida nessa cidade em 2 de junho de 1982, na sua Sexagésima-Oitava Sessão;

Tendo tomado nota das normas internacionais contidas na Recomendação sobre o Término da Relação de Trabalho, 1963, foram registradas importante novidades na legislação e na prática de numerosos Estados-Membros relativas às questões que essa Recomendação abrange.

Considerando que em razão de tais novidades é oportuno adotar novas normas internacionais na matéria, levando particularmente em conta os graves problemas que se apresentam nessa área como consequência das dificuldades econômicas e das mudanças tecnológicas ocorridas durante os últimos anos em grande número de países;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, questão que constitui o quinto item da agenda da Reunião, e

Após ter decidido que tais proposições tomariam a forma de uma Convenção, adota, na data 22 de junho de 1982, a presente Convenção sobre o Término da Relação de Trabalho, 1982:

## PARTE I

### Métodos de Aplicação, Área de Aplicação e Definições!

#### Artigo I

Dever-se-á dar efeito às disposições da presente Convenção através da legislação nacional, exceto na medida em que essas disposições sejam aplicadas por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou sentenças judiciais, ou de qualquer outra forma de acordo com a prática nacional.

#### Artigo 2

A presente Convenção aplica-se a todas as áreas de atividade econômica e a toda as pessoas empregadas.

Todo membro poderá excluir da totalidade algumas das disposições da presente Convenção as seguintes categorias de pessoas empregadas:

- a. os trabalhadores de um contrato de trabalho de duração determinada ou para realizar uma determinada tarefa;

os trabalhadores que estejam num período de experiência ou que tenha o tempo de serviço exigido, sempre que, em qualquer um dos casos, a duração tenha sido fixada previamente e for razoável;

os trabalhadores contratados em caráter ocasional durante um período de curta duração.

1. Deverão ser previstas garantias adequadas contra o recurso a contratos de trabalho de duração determinada cujo objetivo seja o de iludir a proteção prevista nesta Convenção.
2. Na medida que for necessário, e com a prévia consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existirem, a autoridade competente ou o organismo apropriado de cada país poderá tomar medidas para excluir da aplicação da presente Convenção, ou de algumas de suas disposições, certas categorias de pessoas empregadas, cujas condições de emprego forem regidas por disposições especiais que, no seu conjunto, proporcionem uma proteção pelo menos equivalente à prevista nesta Convenção.
3. Na medida que for necessário, e com a prévia consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existirem, a



autoridade competente ou o organismo apropriado de cada país poderá tomar medidas para excluir da aplicação da presente Convenção ou de algumas de suas disposições, outras categorias limitadas de pessoas empregadas, a cujo respeito apresentam-se problemas especiais que assumam certa importância, levando em consideração as condições de emprego particulares dos trabalhadores interessados ou a dimensão ou natureza da empresa que os emprega.

4. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que submeter em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as categorias que tiverem sido excluídas em para essa exclusão, e deverá indicar nos relatórios subsequentes a situação da sua legislação e prática com relação às categorias excluídas e a medida em que é aplicada ou se tenciona aplicar a Convenção essa categorias.

---

---

## **PROJETO DE LEI N.º 5.232, DE 2009**

**(Do Sr. Cleber Verde)**

Dispõe sobre negociação coletiva prévia entre as empresas e os sindicatos profissionais em casos de demissão coletiva e dá outras providências.

<p><b>DESPACHO:</b> APENSE-SE AO PL 6.356/2005.</p>
---

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A despedida coletiva, dispensa coletiva, demissões coletivas ou em massa por qualquer motivo será regulada pela presente lei.

Art. 2º Para os efeitos desta lei, é considerada despedida coletiva, dispensa coletiva, demissões coletivas ou em massa, a demissão de mais de 5% (cinco per cento) do quadro de funcionários das empresas públicas, das empresas privadas ou das empresas de economia mista que tenham mais de 100 (cem) funcionários, dentro do período de um ano.

Art. 3º A despedida coletiva, dependendo da existência comprovada de fato objetivo relacionado à empresa, causado por motivo de ordem econômico-conjuntural, técnico-estrutural ou análogos, fica condicionada a comunicação por parte da empresa, com antecedência de 60 (sessenta) dias, aos Sindicatos da Classe bem como às Federações que abriguem os respectivos sindicatos, de seu projeto de reorganização ou encerramento de atividades, informando o números de funcionários a serem dispensados, com as respectivas qualificações, quais e quantos funcionários restariam e a data provável da dispensa coletiva;

Art. 4º No mesmo prazo disposto no artigo anterior, a empresa deverá notificar o órgão do Ministério do Trabalho e Emprego a que está vinculada por atribuição.

Art. 5º Após a comunicação aduzida no artigo anterior deverá haver negociação coletiva com o sindicato de classe acompanhado das federações com prerrogativas, nesse mesmo período de 60 (sessenta) dias, consoante artigo 8º da CRFB/88, incisos III e VI.

Art. 6º Nas negociações referidas nos artigos 3º e seguintes, deverão ser observados, impreterivelmente:

Inciso I - o tempo de serviço na empresa, a idade, os encargos familiares;

Inciso II - possibilidade de reciclagem profissional;

Inciso III - redução de jornada de trabalho, redução temporária de salários, suspensão temporária do contrato de trabalho, fixação de planos de demissão escalonada por critérios neles estabelecidos, estabilidade por determinação médica, estabilidade pré-aposentadoria, aviso-prévio prolongado, cobertura de um ano de plano de saúde para os funcionários e seus dependentes, indenizações, plano de demissão voluntária, entre outras.

Art. 7º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva, é competente a Justiça do Trabalho para decidir o conflito, podendo inclusive suspender a demissão coletiva liminarmente, e/ou aplicar o disposto no artigo 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 8º Os sindicatos de classe poderão requerer à Justiça do Trabalho a apuração das causas de demissão e esta poderá atuar de ofício para determinar as apurações previstas no artigo 5º, 6º e incisos.

Art. 9º Na falta da comunicação de que trata o artigo 3º desta Lei, a Justiça do Trabalho é competente para reintegrar os funcionários liminarmente e de imediato, atribuindo-se multa diária a critério dessa Justiça Especializada, e passar a decidir a lide com lhe aprouver.

Art. 10º O Ministério do Trabalho e Emprego e/ou Ministério da Fazenda deverão apurar as causas das alterações econômico-conjunturais, apurando-se eventuais atos de má-gestão, e se forem constatados, ouvido o Ministério Público Federal do Trabalho, deverão ser tomadas as medidas pertinentes e cabíveis ao caso, contra os responsáveis pela empresa e seus dirigentes.

Art. 11 As empresas de trata esta lei, que a partir de 1º de janeiro de 2007, receberam dinheiro público como inversão financeira a qualquer título, desoneração tributária, benefícios fiscais ou creditícios governamentais, ou elas ou seus clientes, obtiveram financiamento para produção ou aquisição de produtos ou serviços que comercializem ou produzam, pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, deverão prestar informações pormenorizadas da gestão desses recursos ao Ministério do Trabalho e Emprego e/ou ao Ministério da Fazenda, para esses possam auditar e apurar se houve causas de ilicitude, também deverá tomar medidas pertinentes e cabíveis contra os responsáveis, gestores e seus dirigentes, podendo também ser assistidos pelo Ministério Público Federal do Trabalho.

Art. 12. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

## JUSTIFICAÇÃO

**Considerando** que a demissão coletiva revelem-se ofensivos aos valores, princípios e regras constitucionais, eis que descompromissados com a democracia e com os valores humanos fundamentais, assim como a Função social da empresa;

**Considerando** que a demissão em massa viola os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (CRFB, art. 1º, III e IV), do acesso a informação (CRFB, ART. 5º, xiv), do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (CRFB, art. XXVI), da representação sindical e da participação obrigatória dos sindicatos nas negociações (CRFB, art. 8º, III e VI), as regras do Código Civil no diz respeito ao ato ilícito (CC, art. 187), e da boa fé (CC, art.422);

**Considerando** que os princípios basilares explícitos na Constituição da República encontram-se os fundamentos para sustentar coletivas de trabalhadores por empresas, quer sejam por inovações tecnológicas, automações, crises econômicas, etc., quer por supressão de estabelecimentos, por seus impactos econômicos e sócias, não podem continuar imunes a uma rede de proteção dos trabalhadores atingidos;

**Considerando** que os pressupostos do regime geral do Direito do Trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego na despedida individual são insuficientes para fazer frente à gravidade do fenômeno da dispensa coletiva;

**Considerando** que não se pode reconhecer a discricionariedade absoluta do empregador para as demissões coletivas, sem que haja uma ampla negociação com os entes sindicais respectivos, sob pena de configura abuso do poder econômico;

Num exame do direito comparado temos, na União Européia segue as diretrizes uniformes fixadas para todos os seus membros, de observância obrigatória, independentemente do direito interno. As dispensas coletivas estão disciplinadas nas Diretivas 75/128/ CEE de 17.02.1975, e 92/56 CCE9 de 24.06.92, sendo que todas harmonizam-se com as regras da Convenção 158 da OIT.

Destaque-se que a União Européia desenvolveu uma política de reforço à proteção dos trabalhadores nos casos de dispensas coletivas. Nas diretivas mencionadas estabelece-se um procedimento prévio de consultas às representações dos trabalhadores, com finalidade de celebrar acordo e evitar ou atenuar as conseqüências da dispensa e prever medidas sociais de acompanhamento, especialmente de ajuda para a reciclagem dos trabalhadores atingidos. Há um procedimento de dispensa coletiva, com prazo de trinta dias, e notificação da autoridade competente.

Com efeito, na Directiva 98/59 do CONSELHO, de 20.06.98, na exposição de motivos, item 2, está claro que:

*Considerando que se deve reforçar a proteção dos trabalhadores em caso de despedimento colectivo, tendo em conta a necessidade de um desenvolvimento económico e social equilibrado na Comunidade.*

Na Espanha, o Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de março, aprovou o novo texto da *Ley del Estatuto de los Trabajadores*:

*2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme el procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.*

Em Portugal, a Lei nº. 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho, assim dispôs:

## *DIVISÃO II*

### *Despedimento colectivo*

#### *Artigo 359.º*

##### *Noção de despedimento colectivo*

*1 — Considera -se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.*

*(...)*

##### *Comunicações em caso de despedimento colectivo*

*1 — O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.*

No México, a Ley Federal del Trabajo, de 1º.04.1970 (cf. texto vigente, cuja última reforma foi publicada no DOF de 17/01/2006), assim dispôs:

*Artículo 433.- La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes. (...)*

*Artículo 435.- En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:*

*I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;*

*II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes; y*

*III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.*

*Artículo 436.- En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.*

No âmbito do Mercosul, encontramos a Lei Argentina nº 24.013, promulgada em 05/12/91, que dispõe, entre outros temas, acerca do procedimento preventivo de crises de empresas, estabelecendo critérios para despedidas coletivas, iniciando-se pela comunicação prévia aos demitidos, ou àqueles que tenham contratos suspensos por força maior, causas econômicas ou tecnológicas que afetem um número elevado de trabalhadores, seguindo-se um procedimento de negociação perante o Ministério do Trabalho e com a participação sindical:

## Capítulo 6

### *Procedimiento preventivo de crisis de empresas*

*ARTICULO 98. - Con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del quince por ciento (15 %) de los trabajadores en empresas de menos de cuatrocientos (400) trabajadores; a más del diez por ciento (10 %) en empresas de entre cuatrocientos (400) y mil (1000) trabajadores; y a más del cinco por ciento (5 %) en empresas de más de mil (1000) trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis previsto en este capítulo.*

*ARTICULO 99. - El procedimiento de crisis se tramitará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a instancia del empleador o de la asociación sindical de los trabajadores. En su presentación, el peticionante fundamentará su solicitud, ofreciendo todos los elementos probatorios que considere pertinentes.*

*ARTICULO 100. - Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de efectuada la presentación, el Ministerio dará traslado a la otra parte, y citará al empleador y a la asociación sindical a una primera audiencia, dentro de los cinco (5) días.*

*ARTICULO 101. - En caso de no existir acuerdo en la audiencia prevista en el artículo anterior, se abrirá un período de negociación entre el empleador y la asociación sindical, el que tendrá una duración máxima de diez (10) días.*

*ARTICULO 102. - El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a petición de parte podrá: a) Recabar informes aclaratorios o ampliatorios acerca de los fundamentos de la petición; b) Realizar investigaciones, pedir dictámenes y asesoramiento, y cualquier otra medida para mejor proveer. ARTICULO 103. - Si las partes, dentro de los plazos previstos en este capítulo, arribaren a un acuerdo, lo elevarán al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien dentro del plazo de diez (10) días podrá: a) Homologar el acuerdo con la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo; b) Rechazar el acuerdo mediante resolución fundada. Vencido el plazo sin pronunciamiento administrativo, el acuerdo se tendrá por homologado.*



*ARTICULO 104. - A partir de la notificación, y hasta la conclusión del procedimiento de crisis, el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del procedimiento, ni los trabajadores ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical. La violación de esta norma por parte del empleador determinará que los trabajadores afectados mantengan su relación de trabajo y deba pagárseles los salarios caídos. Si los trabajadores ejercieren la huelga u otras medidas de acción sindical, se aplicará lo previsto en la ley 14.786.*

*ARTICULO 105. - Vencidos los plazos previstos en este capítulo sin acuerdo de partes se dará por concluido el procedimiento de crisis. Capítulo 7 Programas de emergencia ocupacional.*

O BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social tem como principal recurso repassado pelo Executivo Federal o FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador isso significa que as empresa estão demitindo com o dinheiro de amparo ao trabalhador.

O Art. 476-A da CLT, preconiza a possibilidade de suspensão do contrato por cinco meses, com possibilidade de prorrogação, para a participação do empregado em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

Nos cabe, conter a força motivadora do espírito do capitalismo com a ética e o moral, se não for possível evitar as demissões coletivas, ao menos que se proceda com alternativas de proteção aos trabalhadores de modo a causar o menor impacto possível para as suas famílias e, por consequência, para a coletividade.

Diante da lacuna de norma no direito positivo Pátrio, que preveja procedimento preventivo quanto às demissões coletivas, os trabalhadores não poderão continuar a prescindir de um tratamento jurídico, desse caso atual, ao qual pleiteamos urgência na sua tramitação.

Pelo exposto, contamos com o apoio dos nobres Colegas para a sua aprovação.

Sala de Sessões, em 19 de maio de 2009.

**Deputado Cleber Verde**  
**Líder do PRB-MA**

<p><b>LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA</b> <b>COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI</b></p>
--

**CONSTITUIÇÃO**  
**DA**  
**REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL**  
**1988**

**PREÂMBULO**

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

**TÍTULO I**  
**DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS**

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

.....

**TÍTULO II**  
**DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**

## CAPÍTULO I DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

XIV - é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional;

XV - é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens;

XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;

XXII - é garantido o direito de propriedade;

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

XXIV - a lei estabelecerá o procedimento para desapropriação por necessidade ou utilidade pública, ou por interesse social, mediante justa e prévia indenização em dinheiro, ressalvados os casos previstos nesta Constituição;

XXV - no caso de iminente perigo público, a autoridade competente poderá usar de propriedade particular, assegurada ao proprietário indenização ulterior, se houver dano;

XXVI - a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família, não será objeto de penhora para pagamento de débitos decorrentes de sua atividade produtiva, dispondo a lei sobre os meios de financiar o seu desenvolvimento;

XXVII - aos autores pertence o direito exclusivo de utilização, publicação ou reprodução de suas obras, transmissível aos herdeiros pelo tempo que a lei fixar;

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas;

XXIX - a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País;

XXX - é garantido o direito de herança;

XXXI - a sucessão de bens de estrangeiros situados no País será regulada pela lei brasileira em benefício do cônjuge ou dos filhos brasileiros, sempre que não lhes seja mais favorável a lei pessoal do de cujus ;

XXXII - o Estado promoverá, na forma da lei, a defesa do consumidor;

XXXIII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado;

XXXIV - são a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas:

a) o direito de petição aos poderes públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder;

b) a obtenção de certidões em repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal;

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

XXXVII - não haverá juízo ou tribunal de exceção;

XXXVIII - é reconhecida a instituição do júri, com a organização que lhe der a lei, assegurados:

- a) a plenitude de defesa;
- b) o sigilo das votações;
- c) a soberania dos veredictos;
- d) a competência para o julgamento dos crimes dolosos contra a vida;

XXXIX - não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal;

XL - a lei penal não retroagirá, salvo para beneficiar o réu;

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

XLIII - a lei considerará crimes inafiançáveis e insuscetíveis de graça ou anistia a prática da tortura, o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o terrorismo e os definidos como crimes hediondos, por eles respondendo os mandantes, os executores e os que, podendo evitá-los, se omitirem;

XLIV - constitui crime inafiançável e imprescritível a ação de grupos armados, civis ou militares, contra a ordem constitucional e o Estado democrático;

XLV - nenhuma pena passará da pessoa do condenado, podendo a obrigação de reparar o dano e a decretação do perdimento de bens ser, nos termos da lei, estendidas aos sucessores e contra eles executadas, até o limite do valor do patrimônio transferido;

XLVI - a lei regulará a individualização da pena e adotará, entre outras, as seguintes:

- a) privação ou restrição da liberdade;
- b) perda de bens;
- c) multa;
- d) prestação social alternativa;
- e) suspensão ou interdição de direitos;

XLVII - não haverá penas:

- a) de morte, salvo em caso de guerra declarada, nos termos do art. 84, XIX;
- b) de caráter perpétuo;
- c) de trabalhos forçados;
- d) de banimento;
- e) cruéis;

XLVIII - a pena será cumprida em estabelecimentos distintos, de acordo com a natureza do delito, a idade e o sexo do apenado;

XLIX - é assegurado aos presos o respeito à integridade física e moral;

L - às presidiárias serão asseguradas condições para que possam permanecer com seus filhos durante o período de amamentação;

LI - nenhum brasileiro será extraditado, salvo o naturalizado, em caso de crime comum, praticado antes da naturalização, ou de comprovado envolvimento em tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, na forma da lei;

LII - não será concedida extradição de estrangeiro por crime político ou de opinião;

LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;

LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos;

LVII - ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória;

LVIII - o civilmente identificado não será submetido a identificação criminal, salvo nas hipóteses previstas em lei;

LIX - será admitida ação privada nos crimes de ação pública, se esta não for intentada no prazo legal;

LX - a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem;

LXI - ninguém será preso senão em flagrante delito ou por ordem escrita e fundamentada de autoridade judiciária competente, salvo nos casos de transgressão militar ou crime propriamente militar, definidos em lei;

LXII - a prisão de qualquer pessoa e o local onde se encontre serão comunicados imediatamente ao juiz competente e à família do preso ou à pessoa por ele indicada;

LXIII - o preso será informado de seus direitos, entre os quais o de permanecer calado, sendo-lhe assegurada a assistência da família e de advogado;

LXIV - o preso tem direito à identificação dos responsáveis por sua prisão ou por seu interrogatório policial;

LXV - a prisão ilegal será imediatamente relaxada pela autoridade judiciária;

LXVI - ninguém será levado à prisão ou nela mantido quando a lei admitir a liberdade provisória, com ou sem fiança;

LXVII - não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel;

LXVIII - conceder-se-á habeas corpus sempre que alguém sofrer ou se achar ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade de locomoção, por ilegalidade ou abuso de poder;

LXIX - conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do poder público;

LXX - o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por:

a) partido político com representação no Congresso Nacional;

b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados;

LXXI - conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania;

LXXII - conceder-se-á habeas data :

a) para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público;

b) para a retificação de dados, quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo;

LXXIII - qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má-fé, isento de custas judiciais e do ônus da sucumbência;

LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

LXXV - o Estado indenizará o condenado por erro judiciário, assim como o que ficar preso além do tempo fixado na sentença;

LXXVI - são gratuitos para os reconhecidamente pobres, na forma da lei:

a) o registro civil de nascimento;

b) a certidão de óbito;

LXXVII - são gratuitas as ações de *habeas corpus* e *habeas data* , e, na forma da lei, os atos necessários ao exercício da cidadania.

LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. *(Inciso acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)*

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. *(Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)*

§ 4º O Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão. *(Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)*

## CAPÍTULO II DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. *(Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 26, de 2000)*

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

## **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

**APROVA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS  
DO TRABALHO.**

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, USANDO DA ATRIBUIÇÃO QUE LHE  
CONFERE O ART. 180 DA CONSTITUIÇÃO,**

**DECRETA:**

### **TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO**



## CAPÍTULO IV DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no *caput* deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do *caput* deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

§ 7º O prazo limite fixado no *caput* poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. ([\*Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001\*](#))

## CAPÍTULO V DA RESCISÃO

Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. ([\*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970\*](#))

**LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002**

Institui o Código Civil.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

PARTE GERAL

.....

LIVRO III  
DOS FATOS JURÍDICOS

.....

TÍTULO III  
DOS ATOS ILÍCITOS

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 188. Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.

.....

PARTE ESPECIAL

LIVRO I  
DO DIREITO DAS OBRIGAÇÕES

.....

TÍTULO V  
DOS CONTRATOS EM GERAL

CAPÍTULO I  
DISPOSIÇÕES GERAIS

---

## Seção I Preliminares

Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

Art. 423. Quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, dever-se-á adotar a interpretação mais favorável ao aderente.

.....

.....

### DECRETO Nº 1.855, DE 10 DE ABRIL DE 1996

Promulga a Convenção 158 sobre o Término  
da Relação de Trabalho por Iniciativa do  
Empregador, de 22 de junho de 1982.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição, e

Considerando que a Convenção Número 158, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, foi assinada em Genebra, em 22 de junho de 1982;

Considerando que a Convenção ora promulgada foi oportunamente submetida ao Congresso Nacional, que a aprovou por meio do Decreto Legislativo número 68, de 16 de setembro de 1992;

Considerando que a Convenção em tela entrou em vigor internacional em 23 de novembro de 1985;

Considerando que o Governo brasileiro depositou a Carta de Ratificação do instrumento multilateral em epígrafe, em 05 de janeiro de 1995, passando o mesmo a vigorar, para o Brasil, em 05 de janeiro de 1996, na forma de seu artigo 16;

DECRETA:

Art. 1º. A Convenção número 158, da organização Internacional do Trabalho, sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, assinada em Genebra, em 22 de junho de 1982, apensa por cópia ao presente Decreto, deverá ser executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º. O presente Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, em 10 de abril de 1996; 175º da Independência e 108º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO  
Luiz Felipe Lampreia

ANEXO AO DECRETO QUE PROMULGA A CONVENÇÃO NÚMERO 158, DA  
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, SOBRE O TÉRMINO DA  
RELAÇÃO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR, CONCLUÍDA EM  
GENEVA, EM 22 DE JUNHO DE 1982/MRE

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO

CONVENÇÃO 158

CONVENÇÃO SOBRE TÉRMINO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR INICIATIVA  
DO EMPREGADOR

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida nessa cidade em 2 de junho de 1982, na sua Sexagésima-Oitava Sessão;

Tendo tomado nota das normas internacionais contidas na Recomendação sobre o Término da Relação de Trabalho, 1963, foram registradas importante novidades na legislação e na prática de numerosos Estados-Membros relativas às questões que essa Recomendação abrange.

Considerando que em razão de tais novidades é oportuno adotar novas normas internacionais na matéria, levando particularmente em conta os graves problemas que se apresentam nessa área como consequência das dificuldades econômicas e das mudanças tecnológicas ocorridas durante os últimos anos em grande número de países;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, questão que constitui o quinto item da agenda da Reunião, e

Após ter decidido que tais proposições tomariam a forma de uma Convenção, adota, na data 22 de junho de 1982, a presente Convenção sobre o Término da Relação de Trabalho, 1982:

PARTE I

Métodos de Aplicação, Área de Aplicação e Definições!

## Artigo I

Dever-se-á dar efeito às disposições da presente Convenção através da legislação nacional, exceto na medida em que essas disposições sejam aplicadas por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou sentenças judiciais, ou de qualquer outra forma de acordo com a prática nacional.

## Artigo 2

1. A presente Convenção aplica-se a todas as áreas de atividade econômica e a toda as pessoas empregadas.

2. Todo membro poderá excluir da totalidade algumas das disposições da presente Convenção as seguintes categorias de pessoas empregadas:

- a). os trabalhadores de um contrato de trabalho de duração determinada ou para realizar uma determinada tarefa;
- b) os trabalhadores que estejam num período de experiência ou que tenha o tempo de serviço exigido, sempre que, em qualquer um dos casos, a duração tenha sido fixada previamente e for razoável;
- c) os trabalhadores contratados em caráter ocasional durante um período de curta duração.

3. Deverão ser previstas garantias adequadas contra o recurso a contratos de trabalho de duração determinada cujo objetivo seja o de iludir a proteção prevista nesta Convenção.

4. Na medida que for necessário, e com a prévia consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existirem, a autoridade competente ou o organismo apropriado de cada país poderá tomar medidas para excluir da aplicação da presente Convenção, ou de algumas de suas disposições, certas categorias de pessoas empregadas, cujas condições de emprego forem regidas por disposições especiais que, no seu conjunto, proporcionem uma proteção pelo menos equivalente à prevista nesta Convenção.

5. Na medida que for necessário, e com a prévia consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existirem, a autoridade competente ou o organismo apropriado de cada país poderá tomar medidas para excluir da aplicação da presente Convenção ou de algumas de suas disposições, outras categorias limitadas de pessoas empregadas, a cujo respeito apresentam-se problemas especiais que assumam certa importância, levando em consideração as condições de emprego particulares dos trabalhadores interessados ou a dimensão ou natureza da empresa que os emprega.

6. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que submeter em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as categorias que tiverem sido excluídas em para essa exclusão, e deverá indicar nos relatórios subseqüentes a situação da sua legislação e prática com relação às categorias excluídas e a medida em que é aplicada ou se tenciona aplicar a Convenção essa categorias.

.....  
 .....

## **PROJETO DE LEI N.º 5.353, DE 2009**

**(Da Sra. Manuela D'Ávila e Outros)**

Define a dispensa coletiva de trabalhadores, fixa procedimentos e sanções e dá outras providências.

**DESPACHO:**  
APENSE-SE À(AO) PL-5232/2009.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Considera-se dispensa coletiva o ato de despedimento de empregado fundado em causas técnicas, econômicas ou financeiras, na forma desta Lei.

Art. 2º São consideradas coletivas as dispensas que, no período de noventa dias, afetem, (em cada unidade da empresa):

- a) pelo menos cinco trabalhadores, nas empresas que possuam até vinte empregados;
- b) pelo menos dez trabalhadores, nas empresas que possuam entre vinte até cem empregados;
- c) pelo menos 10% (dez por cento) dos trabalhadores, nas empresas que possuam entre cem e trezentos empregados;
- d) pelo menos trinta trabalhadores, nas demais empresas.

Parágrafo único. É considerada coletiva a extinção dos contratos de trabalho que afetem mais de cinco empregados do estabelecimento, desde que fundada nas causas mencionadas no art. 1º e resulte no encerramento das atividades de um setor ou divisão.

Art. 3º A empresa que tiver a intenção de realizar a dispensa coletiva de empregados deverá solicitar por escrito autorização para a extinção dos contratos, com antecedência mínima de trinta dias, à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, com indicação fundamentada da causa para dispensa e remessa de toda documentação necessária à comprovação dos fatos alegados.

§ 1º Caberá ao empregador demonstrar, em seu pedido, que adotou medidas para evitar a dispensa coletiva, tais como a concessão de férias coletivas, restrição à prática de horas extras e labor em repouso remunerado, a transferência de empregados para outros postos ou unidades de serviço, o treinamento de mão-de-obra e o estímulo às demissões voluntárias.

§ 2º A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego comunicará do pedido ao representante local do Ministério Público do Trabalho.

§ 3º Caso a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego constate a ausência de documentos necessários à análise do pedido, notificará a empresa para que os apresente no prazo improrrogável de cinco dias, sob pena de arquivamento.

§ 4º A entidade sindical representante dos trabalhadores será comunicada com igual antecedência pelo empregador, com cópia integral do pedido.

Art. 4º Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, o empregador deve fornecer-lhes por escrito todas as informações úteis, os motivos da dispensa, o número de trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores habitualmente empregados e o período no decurso do qual se pretende efetuar as dispensas.

Parágrafo Único. É assegurado à entidade sindical o direito de consultar os balancetes, balanços, fichas financeiras e quaisquer documentos financeiros e contábeis necessários à verificação e comprovação das causas alegadas pelo empregador.

Art. 5º Uma vez verificado que o pedido se encontra em ordem e suficientemente instruído, a autoridade administrativa designará audiência de conciliação com a entidade sindical, com antecedência mínima de dez dias, ressalvados os casos urgentes, da

qual será dada ciência ao representante do Ministério Público do Trabalho, para viabilizar a manutenção dos postos de serviço, a adoção de medidas para atenuar as consequências para os trabalhadores afetados ou a elaboração de plano para redução das dispensas.

§ 1º É facultado às partes celebrarem acordo ou convenção coletiva para manutenção dos empregos.

§ 2º Na ausência de conciliação, a autoridade administrativa proferirá decisão, em prazo não superior a dez dias, concedendo ou não a autorização.

§ 3º É facultado às partes questionar judicialmente a legalidade da decisão, caso em que o Ministério Público do Trabalho será intimado para atuar como fiscal da lei, não cabendo a submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia, se existente.

Art. 6º Não poderão sofrer dispensa coletiva:

- a) os dirigentes sindicais;
- b) os representantes eleitos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que se regem por regra própria;
- c) os portadores de estabilidade ou garantia de emprego.

Art. 7º Terão prioridade de permanência na empresa os empregados que vierem a implementar as condições para aposentadoria nos vinte e quatro meses que se seguirem ao pedido de autorização.

Art. 8º Na elaboração do plano para a dispensa, serão inicialmente listados para a dispensa:

- a) os trabalhadores que, consultados previamente, prefiram a dispensa, mediante homologação no sindicato profissional;
- b) os empregados que já estiverem recebendo benefícios da aposentadoria definitiva pela Previdência Social ou por alguma forma de previdência privada.



Art. 9º Os trabalhadores que sofrerem dispensa coletiva farão jus à seguinte indenização, além das sanções previstas para extinção do contrato por prazo indeterminado e de outras que vierem a ser previstas por norma coletiva ou contrato:

- a) para os trabalhadores com menos de um ano de serviço: um mês de salário;
- b) para os trabalhadores com tempo de serviço igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos: um mês de salário por ano de serviço ou fração superior a seis meses;
- c) para os trabalhadores com tempo de serviço igual ou superior a cinco anos de serviço e inferior a dez anos: um e meio mês de salário por ano de serviço ou de fração superior a seis meses;
- d) para os trabalhadores com tempo de serviço igual ou superior a dez anos de serviço: dois meses de salário por ano de serviço ou de fração superior a seis meses.

Parágrafo único. A presente indenização se aplica em caso de declaração de falência ou recuperação, extrajudicial ou judicial.

Art. 10 As empresas com mais de 300 empregados em todos os seus estabelecimentos ou que pertençam a um grupo econômico com mais de 300 empregados, tem a obrigação de constituir uma Célula de Apoio ao Empregado, para apoiar os empregados dispensados na busca de uma nova oportunidade de trabalho e renda, concomitantemente ao pagamento das indenizações.

Art. 11 Cabe à Célula de Apoio ao Empregado avaliar as qualificações dos empregados cuja dispensa é planejada, fazer seu acompanhamento psicológico, estudar possibilidades de recolocação do empregado no mercado de trabalho e fornecer formação relacionada com a busca de novo emprego.

Parágrafo único. Cabe à Célula de Apoio ao Empregado cadastrar os empregados por ela atendidos no Sistema Gestão do Programa de Ações de Emprego (SIGAE).

Art. 12 Quatro meses após a constituição da Célula de Apoio ao Empregado, suas atividades são extintas, cabendo ao empregador enviar ao sindicato respectivo e ao Ministério do Trabalho e do Emprego um relatório geral sobre as atividades que foram desenvolvidas pela célula de apoio ao empregado e relatórios individuais para cada empregado contendo, exclusivamente, seu nome, relação das atividades das quais se beneficiou e a indicação de sua eventual recolocação. Os currículos dos empregados não recolocados serão encaminhados ao Ministério do Trabalho e do Emprego.

Art. 13 Invalidada a dispensa coletiva por decisão judicial, no todo ou em parte, será imposta à empresa multa de cinco salários mínimos por cada trabalhador demitido irregularmente, sem prejuízo da sua reintegração ao emprego, assegurados todos os direitos do período do afastamento.

Art. 14 O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 90 (noventa) dias de sua publicação.

Art. 15 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **JUSTIFICATIVA**

A crise econômica mundial que se alastrou ao final do ano de 2008 trouxe uma realidade amarga aos trabalhadores, com a retração no mercado de trabalho e aumento do desemprego.

Em nosso país, que não possui nenhuma legislação limitando o direito potestativo do empregador de por fim ao contrato de trabalho, os efeitos são ainda mais dramáticos, uma vez que nada impede a dispensa coletiva, com graves consequências sociais.

A precariedade da legislação brasileira é flagrante. Os países capitalistas mais avançados já restringem e regulamentam há muito a dispensa coletiva, seja por aplicação da Convenção nº 158 da OIT, seja pela internalização da Diretiva nº 75/129 da Comunidade Européia. Em contraste, o absoluto silêncio da lei brasileira proporciona que as demissões

coletivas sejam freqüentes e, não raramente, expressem tão-somente o interesse do empregador em aumentar seus lucros, justificando a crise financeira.

A verdade é que nada distingue o empregador de boa-fé e que tem responsabilidade social, que procura manter os empregos, daquele que vale-se de suposta conjuntura econômica para, mediante fraude, substituir sua mão-de-obra por outra de menor salário.

Essa falta de sintonia entre a legislação brasileira e a proteção social do direito comparado levou o Doutrinador e Magistrado Antônio Álvares da Silva a expressar:

*“(...) a dispensa coletiva é ato dialogado e não unilateral. Não é arbítrio, mas entendimento. Dele participam a autoridade pública, o empregador, os representantes dos trabalhadores e eles próprios. Nada mais certo, porque as consequências refletir-se-ão sobre todos eles. O Estado deverá arcar com o seguro-desemprego e com o apoio econômico às empresas. Estas terão suas dificuldades agravadas. E o empregado perderá o emprego. Nada pior para um país e para a comunidade. Por isto é que a C.158 previu as providências apontadas para humanizar, pelo menos um pouco, a dispensa coletiva.*

*“No Brasil, o que presenciamos? Dispensas em massa por todos os lados, que muitas vezes afetam até a sobrevivência de municípios, como é o caso de certas mineradoras. Os bancos brasileiros, embora lucrem com o maior spread do mundo, denunciado pelo próprio Ministro da Fazenda, não têm compromisso com a manutenção do emprego. As ruas se enchem de desempregados e todos esperam por soluções que não vêm.” (Dispensa Coletiva, site do TRT da Terceira Região, Belo Horizonte, em [http://www.trt.gov.br/download/artigos/pdf/93\\_dispensa\\_coletiva.pdf](http://www.trt.gov.br/download/artigos/pdf/93_dispensa_coletiva.pdf), consultado em 29 mar 2009).*

A compatibilização entre os princípios constitucionais do nosso Estado Democrático de Direito é igualmente reconhecida pelo magistrado e professor da USP, Jorge Luiz Souto Maior:

O Estado brasileiro é um Estado democrático de direito e seu objetivo primordial é promover a justiça social e o bem-estar de todos. A dispensa coletiva de trabalhadores, sem motivação ou comprovação de boa-fé dos motivos alegados, muitas vezes baseada em balanços fraudulentos, não correspondendo, pois, a uma necessidade econômica e não se

efetivando com uma necessária ampla discussão prévia entre os seus interlocutores diretos, da qual participem as instituições públicas locais e nacionais, demonstra-se, flagrantemente, como simples e torpe pressão de natureza econômica, uma represália do econômico sobre o social.

*(...) Conclusivamente: a dispensa imotivada de trabalhadores, em um mundo marcado por altas taxas de desemprego, que favorece, portanto, o império da "lei da oferta e da procura" e que impõe, certamente, aos trabalhadores condições de trabalho subumanas e diminuição de suas garantias e salários, agride a consciência ética que se deve ter para com a dignidade do trabalhador e, por isso, deve ser, eficazmente, inibida pelo ordenamento jurídico." (Convenção 158 da OIT. Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 475, 25 out. 2004, em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5820>, consultado em 29 mar 2009).*

O Juiz do Trabalho Substituto da Oitava Região, Pedro Tourinho Tupinambá, igualmente propugnou a elaboração de projeto de lei para coibir as dispensas coletivas, denunciando a prática, que já julgava antijurídica, de realizar a demissão de trabalhadores com o intuito de contratar novos empregados com salário inferior. Para Tourinho, as dispensas coletivas assim realizadas são discriminatórias:

*"A empresa que não simplesmente demitir os seus empregados, mas em atos contínuos os demitir e admitir novos empregados para substituir os primeiros, por outros mais novos e com salários mais baixos, demonstra, inequivocamente, que a demissão foi discriminatória e incidiu sobre aqueles funcionários que eram mais antigos (velhos) e detinham direito a receber salários maiores. (...) a demissão discriminatória coletiva é vedada pelo direito do trabalho brasileiro, sendo o sindicato legitimado para ingressar com ação civil pública em defesa desses trabalhadores, cabendo ao judiciário coibir tais demissões discriminatórias." (Discriminação no Trabalho: Vedação à Demissão Coletiva Discriminatória e Legitimidade do Sindicato Para Propor Ação Civil Pública Coletiva Para Defesa Dos Interesses Individuais Homogêneos; Tese apresentada ao CONAMAT, disponível em <http://www.anamatra.org.br>, consultada em 29 mar 2009)*

É um anseio da comunidade jurídica trabalhista, do movimento sindical e da sociedade brasileira a limitação das dispensas coletivas no Brasil. A atual crise econômica mundial apenas veio tornar urgente a necessidade da normatização.

Segundo dados do IBGE, somente no último trimestre de 2008 verificou-se redução de 8,3% no nível de empregos, em relação ao ano anterior, na indústria de fumo; - 5,8% no setor têxtil; -8,5% no segmento do vestuário; -11% nas indústrias madeireiras ([www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)). A tais segmentos, imediatamente atingidos pela conjuntura internacional, se somaram outros, com a agudização da crise nos primeiros meses de 2009, sendo emblemática e significativa a demissão de 4.200 empregados da EMBRAER.

Em manifesto datado de 22 de janeiro deste ano, assinado por centenas de estudiosos e ativistas de Direito Social, intitulado “CONTRA OPORTUNISMOS E EM DEFESA DO DIREITO SOCIAL”, defendem os signatários:

*(...) Além de constituírem atentado à ordem jurídica, por ferirem o disposto no inciso I, do art. 7º, da Constituição Federal, as ameaças de dispensas coletivas representam meras estratégias de pressão, de natureza política, para se extraírem vantagens econômicas a partir do temor e da insegurança que geram sobre os trabalhadores e, por via indireta, ao governo. (...) não se podem ver nos preceitos fixados nos incisos do art. 7º. os fundamentos jurídicos para fornecer aos empregadores a possibilidade de, por um exercício de poder, induzirem os trabalhadores, mesmo que coletivamente organizados, a aceitarem a redução dos direitos trabalhistas legalmente previstos, ainda mais quando tenham sede constitucional e se insiram no contexto dos Direitos Humanos, que são, como se sabe, abarcados pelo princípio do não-retrocesso. As ameaças de dispensas coletivas e o ataque generalizado às garantias trabalhistas constituem, portanto, um atentado contra a ordem jurídica e o Estado Social, até porque o desenvolvimento da economia está, necessariamente, atrelado aos postulados da boa-fé e da justiça social (art. 170, da CF).”* (disponível em <http://www.amatra4.org.br/Comunicacao/Artigos/1900>, consultado em 22 mar 2009).

A crise econômica em curso torna urgente a regulamentação de dispensa coletiva em nosso país, a exemplo do que ocorre na maioria dos países do capitalismo ocidental moderno.

A proposta legislativa que ora se apresenta toma por base experiências normativas de várias fontes, dentre as quais a Convenção nº 158 da OIT, a Diretiva nº 75/129 da Comunidade Européia e os sistemas europeus que regulamentam a dispensa coletiva, assim como o enfoque japonês, baseada no controle judicial.

A regulamentação segue, em linhas gerais, o critério numérico da legislação comparada para definir a dispensa coletiva, aproveitando-se dos conceitos, maduros em nosso direito, de razões técnicas, financeiras ou econômicas para a dispensa. Aproveitou-se a necessidade de comunicação e negociação prévia, encontrada em todos os sistemas jurídicos pesquisados. Ao fim, elaborou-se proposta que não se confunde com nenhum dos sistemas de direito comparado pesquisados, mas que deles retira os acertos mais importantes. É um passo necessário para a modernização e atualização da legislação trabalhista brasileira.

O projeto de lei complementar estabelece a necessidade de a dispensa coletiva ser justificada por motivo de natureza econômica. A caracterização deste motivo tem critérios bem determinados, a fim de evitar arbitrariedades e uma grande margem de interpretação. Para os casos em que o motivo de natureza econômica estiver devidamente caracterizado, o projeto de lei complementar prevê um procedimento de dispensa que tem como linha diretriz o respeito e a valorização do empregado.

Além disso, o projeto de lei complementar prevê a criação da Célula de Apoio ao Empregado (CAE), destinada a orientar o empregado em sua recolocação no mercado de trabalho.

Ao perder um emprego, o indivíduo perde um elemento fundamental de sua vida, o seu trabalho. Pelo trabalho, o indivíduo se insere na sociedade, tem consciência de sua utilidade e contribuição para a vida econômica. A perda do trabalho gera a perda da principal fonte de capital, interfere negativamente nas relações sociais, inclusive familiares e, geralmente, dá início a um processo de autodesvalorização. A CAE vem amparar o empregado neste momento difícil. A metodologia da CAE articula-se em torno de dois grandes eixos: o acompanhamento individual da pessoa e a prospecção de novas oportunidades de trabalho. A CAE, além de pesquisar ativamente oportunidades de emprego, promove o acompanhamento individual de cada trabalhador, dando-lhe apoio psicológico, realizando o balanço de suas qualificações, elaborando um projeto profissional e auxiliando na integração a um novo emprego.

Sala das Sessões, em 03 de junho de 2009.

Deputada Manuela d'Ávila

PCdoB/RS

Deputado Roberto Santiago

PV/SP

Deputado Eudes Xavier

PT/CE

Deputado Paulo Pereira da Silva

PDT/SP

Deputado Glauber Braga

PSB/RJ

Deputado Ivan Valente

PSOL/SP

Deputado Colbert Martins

PMDB/BA

Deputado Paulo Rocha

PT/PA

Deputado Daniel Almeida

PCdoB/BA

<p align="center"><b>LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI</b></p>
--

**CONSTITUIÇÃO  
DA  
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL  
1988**

.....

**TÍTULO II  
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**

.....

**CAPÍTULO II  
DOS DIREITOS SOCIAIS**

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. [\*\(Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 26, de 2000\)\*](#)

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 às 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 pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; ([\*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\*](#))

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;

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 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

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 aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

a) (Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

b) (Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

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 a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

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.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

.....

## TÍTULO VII DA ORDEM ECONÔMICA E FINANCEIRA

### CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS GERAIS DA ATIVIDADE ECONÔMICA

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

- I - soberania nacional;
- II - propriedade privada;
- III - função social da propriedade;
- IV - livre concorrência;
- V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 2003\)](#)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995\)](#)

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Art. 171. [\(Revogado pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995\)](#)

Art. 172. A lei disciplinará, com base no interesse nacional, os investimentos de capital estrangeiro, incentivará os reinvestimentos e regulará a remessa de lucros.

.....

.....

## DECRETO Nº 1.855, DE 10 DE ABRIL DE 1996

Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição, e

Considerando que a Convenção Número 158, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, foi assinada em Genebra, em 22 de junho de 1982;

Considerando que a Convenção ora promulgada foi oportunamente submetida ao Congresso Nacional, que a aprovou por meio do Decreto Legislativo número 68, de 16 de setembro de 1992;

Considerando que a Convenção em tela entrou em vigor internacional em 23 de novembro de 1985;

Considerando que o Governo brasileiro depositou a Carta de Ratificação do instrumento multilateral em epígrafe, em 05 de janeiro de 1995, passando o mesmo a vigorar, para o Brasil, em 05 de janeiro de 1996, na forma de seu artigo 16;

DECRETA:

Art. 1º. A Convenção número 158, da organização Internacional do Trabalho, sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, assinada em Genebra, em 22 de junho de 1982, apensa por cópia ao presente Decreto, deverá ser executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º. O presente Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, em 10 de abril de 1996; 175º da Independência e 108º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO  
Luiz Felipe Lampreia

ANEXO AO DECRETO QUE PROMULGA A CONVENÇÃO NÚMERO 158, DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, SOBRE O TÉRMINO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR, CONCLUÍDA EM GENEBRA, EM 22 DE JUNHO DE 1982/MRE

## CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO

### CONVENÇÃO 158

#### CONVENÇÃO SOBRE TÉRMINO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida nessa cidade em 2 de junho de 1982, na sua Sexagésima-Oitava Sessão;

Tendo tomado nota das normas internacionais contidas na Recomendação sobre o Término da Relação de Trabalho, 1963, foram registradas importantes novidades na legislação e na prática de numerosos Estados-Membros relativas às questões que essa Recomendação abrange.

Considerando que em razão de tais novidades é oportuno adotar novas normas internacionais na matéria, levando particularmente em conta os graves problemas que se apresentam nessa área como consequência das dificuldades econômicas e das mudanças tecnológicas ocorridas durante os últimos anos em grande número de países;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, questão que constitui o quinto item da agenda da Reunião, e

Após ter decidido que tais proposições tomariam a forma de uma Convenção, adota, na data 22 de junho de 1982, a presente Convenção sobre o Término da Relação de Trabalho, 1982:

## PARTE I

## Métodos de Aplicação, Área de Aplicação e Definições!

## Artigo I

Dever-se-á dar efeito às disposições da presente Convenção através da legislação nacional, exceto na medida em que essas disposições sejam aplicadas por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou sentenças judiciais, ou de qualquer outra forma de acordo com a prática nacional.

## Artigo 2

1. A presente Convenção aplica-se a todas as áreas de atividade econômica e a toda as pessoas empregadas.

2. Todo membro poderá excluir da totalidade algumas das disposições da presente Convenção as seguintes categorias de pessoas empregadas:

a) os trabalhadores de um contrato de trabalho de duração determinada ou para realizar uma determinada tarefa;

b) os trabalhadores que estejam num período de experiência ou que tenha o tempo de serviço exigido, sempre que, em qualquer um dos casos, a duração tenha sido fixada previamente e for razoável;

c) os trabalhadores contratados em caráter ocasional durante um período de curta duração.

3. Deverão ser previstas garantias adequadas contra o recurso a contratos de trabalho de duração determinada cujo objetivo seja o de iludir a proteção prevista nesta Convenção.

4. Na medida que for necessário, e com a prévia consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existirem, a autoridade competente ou o organismo apropriado de cada país poderá tomar medidas para excluir da aplicação da presente Convenção, ou de algumas de suas disposições, certas categorias de pessoas empregadas, cujas condições de emprego forem regidas por disposições especiais que, no seu conjunto, proporcionem uma proteção pelo menos equivalente à prevista nesta Convenção.

5. Na medida que for necessário, e com a prévia consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existirem, a autoridade competente ou o organismo apropriado de cada país poderá tomar medidas para excluir da aplicação da presente Convenção ou de algumas de suas disposições, outras categorias limitadas de pessoas empregadas, a cujo respeito apresentam-se problemas especiais que assumam certa importância, levando em consideração as condições de emprego particulares dos trabalhadores interessados ou a dimensão ou natureza da empresa que os emprega.

6. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que submeter em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as categorias que tiverem sido excluídas em para essa exclusão, e deverá indicar nos relatórios subsequentes a situação da sua legislação e prática

com relação às categorias excluídas e a medida em que é aplicada ou se tenciona aplicar a Convenção essas categorias.

### Artigo 3

Para os efeitos da presente Convenção as expressões "término" e "término da relação de trabalho" significam término da relação de trabalho do empregador.

**\* Vide Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996.**

**\* Vide ADIN nº1.625/1997.**

## DECRETO Nº 2.100, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996

Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, torna público que deixará de vigorar para o Brasil, a partir de 20 de novembro de 1997, a Convenção da OIT nº 158, relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra, em 22 de junho de 1982, visto haver sido denunciada por Nota do Governo brasileiro à Organização Internacional do Trabalho, tendo sido a denúncia registrada, por esta última, a 20 de novembro de 1996.

Brasília, 20 de dezembro de 1996; 175º da Independência e 108º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Luiz Felipe Lampreia

**\* Vide ADIN nº1.625/1997, que questiona a constitucionalidade deste Decreto, que denuncia a Convenção 158, da OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 68/1992 e promulgada pelo Decreto nº 1.855/1996.**

### AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE (Med. Liminar) 1625-3

Origem	DISTRITO FEDERAL	Entrada no STF:	17/06/1997
Relator	MINISTRO MAURICIO CORREA	Distribuído:	19/06/1997
Partes:	Requerente: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA - CONTAG ( CF 103 , 01X ) CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT Requerido :PRESIDENTE DA REPÚBLICA		

CRIVELLI ADVOGADOS ASSOCIADOS  
 ERICSON CRIVELLI  
 EDUARDO SURIAN MATIAS  
 JOSE EYMARDO LOQUERCIO  
 NILO DA CUNHA JAMARDO BEIRO  
 MARTIUS SÁVIO CAVALCANTE LOBATO

EXMO.SR.DR.MINISTRO PRESIDENTE DO EXCELSO SUPREMO  
 TRIBUNAL FEDERAL

**A CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA - CONTAG**, entidade sindical de Grau superior, de âmbito nacional, reconhecida pelo Decreto Presidencial nº 53.517, de 31 de janeiro de 1964, inscrita junto ao CGC sob o nº 33.683202/0001-34, com sede ao SDS - Edifício Venâncio VI, 1º andar - Brasília-DF e a **CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT**, central sindical, de âmbito nacional, inscrita no 1º Cartório de Registro de Títulos e Documentos, sob o nº 133-52, livro A, vem mui respeitosamente à presença de V. Exa, por seu advogado infra-assinado (Ut. Instrumento de Procuração em anexo), face a legitimidade ativa que lhe concede o artigo 103, IX da CF/88 e com fulcro no artigo 102, I, "a" do mesmo texto constitucional propor a presente

### **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE**

para obter a declaração de inconstitucionalidade do DECRETO 2.100, de 20 de dezembro de 1996, que denunciou a Convenção 158 da OIT, devidamente aprovada e promulgada pelo Decreto Legislativo nº 68 de 16/09/92 e Decreto nº 1.855 de 10/04/96, respectivamente, pelos motivos de direito que passa a expor:

SAS - QUADRA 06 - BLOCO K - EDIFÍCIO BELVEDERE - CONJUNTO 001  
 TELEFONE - 322-1815 - 322-3528 - 322-1024  
 E-MAIL - crivebsb@pop.solar.com.br

CRIVELLI ADVOGADOS ASSOCIADOS  
 ERICSON CRIVELLI  
 EDUARDO SURIAN MATIAS  
 JOSE EYMARD LOQUERCO  
 NILO DA CUNHA JAMARDO BEIRO  
 MARTIUS SÁVIO CAVALCANTE LOBATO

## DA ADMISSIBILIDADE DO CONTROLE CONCENTRADO

1. O controle abstrato de constitucionalidade poderá ser exercido através de Ação Direta de Inconstitucionalidade, artigo 103/CF, como através da Ação Declaratória de Constitucionalidade, parágrafo 4º, artigo 103/CF. A Constituição Federal de 1988 disciplina, em seu artigo 103, incisos I/IX, quem pode arguir a inconstitucionalidade através de Ação Direta e quem pode arguir a sua Constitucionalidade através da Ação Declaratória, parágrafo 4º do artigo 103.

2. No tocante ao controle de Tratados e Convenções Internacionais, este é plenamente admitido por nosso sistema jurídico. Vale aqui citar, a este título, o magistério de Francisco Rezek<sup>1</sup> :“(...) sem prejuízo de sua congênita e inafastável internacionalidade, deve o tratado compor, desde quando vigente, a ordem jurídica nacional de cada Estado parte. Assim poderão cumpri-lo os particulares, se for o caso; ou, nas mais das vezes, os governantes apenas, mas sob ciência

<sup>1</sup> José Francisco Rezek, *Direito dos Tratados*, Rio de Janeiro, Forense, 1984, pg. 382.

SAS - QUADRA 05 - BLOCO K - EDIFÍCIO BELVEDERE - CONJUNTO 001  
 TELEFONE - 322-1815 - 322-3526 - 322-1024  
 E-MAIL - crivebsb@pop.solar.com.br

CRIVELLI ADVOGADOS ASSOCIADOS  
 ERICSON CRIVELLI  
 EDUARDO BURIAN MATIAS  
 JOSE EYMAR LONDERCIO  
 NILO DA CUNHA JAHARDO BEIRO  
 MARTIUS SÁVIO CAVALCANTE LOBATO

e vigilância daqueles, e de seus representantes. Assim poderão garantir-lhe vigência juizes e tribunais, qual fazem em relação aos diplomas normativos de produção interna."

## COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

### I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 6.356, de 2005, define, em seu art. 1º, o que vem a ser "demissão coletiva". Segundo este dispositivo, "são consideradas demissões coletivas as ocorridas em um período de 60 (sessenta) dias e que afetam 5% (cinco por cento) do número de empregados da empresa, considerada a média de empregados do ano anterior ao das demissões". Ficam excluídos, da contagem para definir a média de empregados da empresa, aqueles contratados com prazo determinado, nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Também as microempresas e as empresas de pequeno porte, definidas nos termos da Lei nº 9.841, de 05 de outubro de 1999, estarão excluídas da lei eventualmente resultante do Projeto de Lei em tela, conforme o teor do § 2º do art. 1º. Já o § 3º estabelece que, nos casos em que a empresa tenha mais de um estabelecimento, para o cálculo do número de empregados considerar-se-á cada local de trabalho.

O art. 2º da proposta em debate busca determinar que as demissões coletivas deverão ser fundamentadas em motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, os quais serão obrigatoriamente discutidos e deliberados em negociação coletiva. Também serão discutidos e definidos o número e os critérios de seleção dos empregados a serem demitidos.



Na sequência, a proposição busca estabelecer regras a serem seguidas pelo empregador. Este deverá comunicar ao sindicato representante dos trabalhadores e ao Ministério do Trabalho e Emprego, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data de comunicação ao empregado, os motivos das rescisões pretendidas, o número e a categoria de trabalhadores que podem ser afetados, assim como o período em que as demissões serão efetuadas. Tal comunicado ao sindicato não substituirá o aviso prévio ao empregado.

O empregador deverá, ainda, negociar com o sindicato representante dos trabalhadores as medidas que visem a evitar, limitar, mitigar ou compensar as rescisões, bem como estabelecer os critérios para as mesmas.

Ainda no art. 3º há a previsão, em seu § 2º, de que quando ocorrer demissão na forma prevista no Projeto de Lei em comento, será vedada a admissão de novo empregado para a mesma função sem que antes a vaga seja oferecida ao empregado demitido.

O art. 4º do Projeto de Lei em exame prevê uma indenização ao empregado, quando ocorrer a inobservância da lei dele resultante. Tal indenização, devida sem prejuízo das demais verbas rescisórias e indenizações previstas em lei e noutros diplomas normativos, será calculada com base na remuneração recebida pelo empregado da empresa e não será inferior ao correspondente a 180 (cento e oitenta) dias de remuneração por ano de trabalho ou fração igual a seis meses.

Com seu art. 5º o Projeto de Lei em tela pretende estabelecer que as rescisões contratuais por mútuo consentimento de empregado e empregador serão assistidas pelo sindicato representante dos trabalhadores. No último artigo, prevê a entrada em vigor da lei eventualmente resultante da proposição na data de sua publicação.

O Projeto de Lei nº 6.356, de 2005, foi distribuído às Comissões de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio e de Trabalho, de Administração e Serviço Público, para análise do mérito, e à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, nos termos do art. 54 do RICD. É matéria sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões, nos termos do art. 24, II.

No prazo regulamentar, não foram apresentadas emendas ao projeto aqui comentado.

O Projeto de Lei nº 6.356, de 2005, inicialmente teve como relator o Deputado Reginaldo Lopes, que não apresentou parecer. Posteriormente, o Deputado Miguel Corrêa Jr. apresentou parecer favorável, com emendas, tendo o Deputado Guilherme Campos apresentado voto em separado, contrário à aprovação da proposta.

Antes de a proposição ser votada, a ela foram apensados os projetos de lei nº 5.232, de 2009, do Senhor Cleber Verde, e nº 5.353, de 2009, da Sra. Manuela D'Ávila e outros.

Coube-me a honra de ser designado relator, para manifestar-me sobre a matéria principal e seus apensos.

A proposição de autoria do nobre deputado Cleber Verde tem como objetivo dispor sobre a negociação coletiva prévia entre empresas e os sindicatos, em casos de demissão coletiva. Define a demissão coletiva como a dispensa de 5% ou mais dos empregados de empresas públicas ou privadas com mais de cem empregados, ocorridas no período de um ano.

O aviso ao sindicato, previsto na proposição original para ocorrer em trinta dias, nesta proposição tem este prazo ampliado para 60 (sessenta) dias e, ainda, agrega a necessidade de se informar, também, às Federações que abriguem os respectivos sindicatos. Na falta dessa comunicação, a Justiça do Trabalho poderá determinar a reintegração dos demitidos. Persiste, no Projeto de Lei aqui comentado, a necessidade de se comunicar, ao Ministério do Trabalho e Emprego, a intenção de efetuar demissão coletiva, como consta também do Projeto de Lei principal.

A proposta apensada, do Deputado Cleber Verde, prevê que nas negociações serão considerados o tempo de serviço na empresa, a idade e os encargos familiares; a possibilidade de reciclagem profissional; a redução da jornada de trabalho; a redução temporária de salários, assim como benefícios extras percebidos pelo empregado, como cobertura de plano de saúde por um ano e estabilidade pré-aposentadoria, entre outros.

Na hipótese de recusa à negociação por quaisquer das partes, a Justiça do Trabalho será competente para decidir o conflito, inclusive com a suspensão liminar da demissão.

Se aprovado o Projeto de Lei em comento, os Ministérios da Fazenda e do Trabalho e Emprego deverão apurar as causas das alterações econômicas que motivaram a demissão e, constatando-se eventuais atos de má gestão, deverão ser tomadas as medidas pertinentes e cabíveis, contra os responsáveis pela empresa e seus dirigentes. As empresas que tiverem recebido dinheiro público a qualquer título, inclusive por empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, deverão prestar informações pormenorizadas da gestão desses recursos.

Também encontra-se apensado o Projeto de Lei nº 5.353, de 2009, de autoria da Deputada Manuela D'Ávila e outros. Neste, a demissão coletiva é definida como todo ato de despedimento de empregado, fundado em causas técnicas, econômicas ou financeiras, que afetar pelo menos cinco trabalhadores, de cada estabelecimento, de empresa que tiver até vinte empregados; ou dez trabalhadores, quando o estabelecimento empresarial tiver entre vinte e até cem empregados. Nos casos em que o número de empregados ficar entre cem e trezentos, a demissão será coletiva quando afastar pelo menos 10% (dez por cento) dos empregados; nos estabelecimentos ainda maiores, a demissão coletiva ocorrerá sempre que atingir mais de trinta empregados. Assim definem os arts. 1º e 2º da proposta de norma legal em questão.

De acordo com o art. 3º, para proceder à demissão coletiva a empresa deverá solicitar, à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, autorização para a extinção dos contratos, com antecedência mínima de trinta dias. Em tal solicitação, à qual deverão ser anexados documentos comprobatórios dos atos alegados, o empregador deverá demonstrar ter adotado medidas para evitar a dispensa coletiva, tais como a concessão de férias coletivas, restrição à prática de horas extras e outras medidas que menciona. A entidade sindical representativa dos empregados deverá receber, no mesmo prazo, cópia da referida solicitação, que será também enviada, pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, ao Ministério Público. A proposta em debate prevê, ainda, que os representantes dos trabalhadores terão acesso aos balancetes, balanços e quaisquer documentos

financeiros e contábeis necessários para verificar as causas alegadas pelo empregador.

Haverá, de acordo com o Projeto de Lei em comento, audiência de conciliação com a entidade sindical, convocada pela autoridade administrativa, após verificar a suficiência dos documentos apresentados pela empresa. O objetivo da audiência será viabilizar a manutenção dos postos de trabalho e a adoção de medidas para atenuar as consequências da demissão para os trabalhadores afetados.

De acordo com a proposição em debate, após a audiência de conciliação, não ocorrendo acordo, a autoridade administrativa proferirá decisão concedendo ou não a autorização para a demissão coletiva, em prazo não superior a dez dias. Desta ficam excluídos, conforme se propõe no Projeto de Lei em tela, os dirigentes sindicais, os representantes eleitos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e os portadores de estabilidade ou garantia de emprego. Terão prioridade, para permanecer no emprego, aqueles empregados que estiverem a menos de vinte e quatro meses de cumprir as exigências legais para a aposentadoria.

Por outro lado, a proposta prevê que na elaboração do plano de dispensa serão inicialmente listados os trabalhadores que, consultados previamente, preferam a dispensa, e ainda aqueles que já estiverem recebendo benefícios de aposentadoria pela Previdência Social ou alguma forma de previdência privada.

Em termos de indenização aos demitidos coletivamente, a proposta é que os empregados assim desligados terão direito, sem prejuízo das sanções previstas em lei ou que vierem a ser assim definidas, a uma remuneração extra, de forma proporcional ao tempo de serviço na empresa: um mês de salário para trabalhadores com menos de um ano de serviço, um mês de salário por ano de trabalho, para aqueles que tiverem entre um e cinco anos de serviço na empresa, e indenizações ainda maiores para os trabalhadores com mais tempo de serviço na empresa.

Há ainda duas outras importantes previsões no Projeto de Lei em comento. A primeira, consignada no art. 10, é a obrigação, para as empresas

com mais de 300 empregados, de constituírem Célula de Apoio ao Trabalhador, para orientá-los na busca de uma nova oportunidade de trabalho, a qual será extinta após quatro meses de sua constituição. A segunda é a imposição de multa, à empresa, de cinco salários mínimos por cada trabalhador demitido irregularmente, na hipótese de a demissão coletiva vir a ser invalidada por decisão judicial, sem prejuízo da sua reintegração ao emprego, assegurados todos os direitos do período de afastamento.

É o relatório.

## **II – VOTO DO RELATOR**

O projeto de lei em pauta regulamenta a despedida coletiva de forma a torná-la impraticável, tamanha as exigências e encargos a serem observados pelo empregador. O Projeto de Lei 6.356, de 2005, também reduz a zero o princípio constitucional da livre iniciativa e o poder potestativo do empregador. No mais, ressalte-se que a Constituição Federal não veda a dispensa coletiva, sendo a relação de emprego protegida mediante indenização compensatória. A despedida coletiva é último recurso adotado para garantir a sobrevivência da empresa, visto que as indenizações devidas assumem montante significativo. Aponta-se, ainda, a inconstitucionalidade da proposta ao tratar em projeto de lei ordinária matéria reservada à lei complementar. Certamente, esse é um tema que caberá à douta Comissão de Constituição e Justiça manifestar-se, mas entendemos relevante, desde já, apresentar aos nobres pares essa avaliação.

Ressalvados os casos específicos de garantia de emprego, não se pode tolher o direito de o empregador promover despedidas coletivas ditadas por razões de ordem técnica, econômica ou financeira. Nem mesmo no direito comparado tem-se conhecimento de país que vede a dispensa coletiva ou que a discipline de forma tão rígida, como propõe o projeto.

As medidas impostas pela proposta beiram à irracionalidade se considerada a realidade de uma economia capitalista. As exigências engessariam a empresa de tal forma que lhe comprometeria a subsistência, mormente em períodos de mais acirrada concorrência no mercado e de crise aguda, tal como ocorreu recentemente.

As medidas propostas retirariam, ainda, das empresas brasileiras, qualquer flexibilidade, este sim, fator essencial ao desenvolvimento das firmas e, portanto, do próprio País, pois é com a constante renovação das empresas

que estas crescem e progridem. Engessar as nossas empresas é, destarte, medida que não vem atender aos interesses dos trabalhadores, nem das empresas, nem do governo; os primeiros se veriam, no longo prazo, privados de seus empregos, pela paralisia a que as empresas seriam conduzidas; as empresas seriam condenadas à estagnação, e o governo se veria carente de recursos, pela escassez de recolhimentos, inviabilizando a prestação de seus serviços, mesmos os mais básicos.

Não obstante os legítimos argumentos de que se devem observar os princípios constitucionais de valorização do trabalho, de dignidade da pessoa humana e de submissão da propriedade a sua função social, impõe-se que se reconheça o princípio da livre iniciativa, que também está consagrado no texto constitucional. Este, embora não corresponda a direito fundamental, pode promover, de forma indireta, os direitos fundamentais.

É preciso que se leve em conta, ainda, o papel da empresa no desenvolvimento econômico de uma sociedade, sem ignorar as dificuldades enfrentadas: alta carga tributária, onerosidade dos contratos de trabalho, responsabilidade sócioambiental, competitividade do mercado, consumidores cada vez mais exigentes por produtos de qualidade e de menor preço.

Não se deve, assim, perder a realidade em um sistema capitalista – a empresa que recorre à dispensa coletiva, o faz para buscar sua sobrevivência no mercado e para que possa manter, ao menos, parte dos empregos. Se não há venda, torna-se inevitável a redução dos postos de trabalho, muitas vezes como forma de se evitar a falência, o que afetaria, irremediavelmente, todos os empregados. Imputar à empresa uma infinidade de obrigações para que possa dispensar parte de seu quadro de funcionários quando se encontra em dificuldades financeiras é o mesmo que vedar a dispensa coletiva, condenando o empreendimento à falência.

A dispensa coletiva não está disciplinada no Ordenamento Brasileiro, salvo pelo disposto no art. 502 da CLT, que autoriza a dispensa dos empregados no caso de extinção da empresa ou do estabelecimento quando por motivo de força maior, assegurado o direito da indenização pela metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa.

O TST sustenta, ainda, que a indenização referida no art. 502 da CLT foi absorvida pela indenização e respectiva multa do FGTS. Entende que o art. 7º, inciso I, da Constituição Federal, ao proteger a relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, protege também a despedida coletiva, sendo esta, pois, a soma das despedidas individuais (PROC. Nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4).

Do que se pode concluir que a Constituição Federal não veda a dispensa coletiva - que também é um direito potestativo do empregador – e, como proteção aos trabalhadores, assegura-lhes o direito de auferir como compensação os depósitos do FGTS além da multa de 40%, até que lei complementar venha dispor sobre a matéria, conforme prevê o artigo, 7º, inciso I, da Constituição Federal.

Dessa forma, afora a violação do princípio constitucional da livre iniciativa, a proposta desatende à exigência constitucional que estabelece a necessidade de lei complementar para a regulamentação da garantia da relação de emprego.

A exigência de lei complementar para tratar do assunto afasta a possibilidade de lei ordinária regulamentar a proteção da relação de emprego contra a despedida coletiva. Nem mesmo a Convenção 158 da OIT ratificada pelo Brasil (que trata da garantia da relação de emprego) supriu a exigência de lei complementar; motivo pelo qual foi denunciada logo após a ratificação.

Assim como o STF (na ADI 1480-3), o TST firmou entendimento de que a Convenção 158 não autorizava estabilidade no emprego, salientando sua natureza programática, justamente por não atender ao requisito de lei complementar para dispor sobre a matéria (PROC. Nº TST-AG-E-RR-365.740/1997).

Dessa forma, não se recomenda que o Congresso Nacional aprove projetos de lei ordinária sobre matéria expressamente reservada à lei complementar pela Constituição Federal, visto que a lei já nasceria eivada de inconstitucionalidade.

Assim, pelas razões apresentadas, **SOMOS PELA REJEIÇÃO DOS PROJETOS DE LEI Nº 6.356, DE 2005, Nº 5.232, DE 2009, E Nº 5.353, DE 2009.**

Sala da Comissão, em 26 de abril de 2012.

Deputado RENATO MOLLING

Relator

### **III - PARECER DA COMISSÃO**

A Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, em reunião ordinária realizada hoje, rejeitou o Projeto de Lei nº 6.356/2005, o PL 5.232/2009, e o PL 5.353/2009, apensados, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Renato Molling.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Marcio Reinaldo Moreira - Presidente, Renato Molling - Vice-Presidente, Antonio Balhmann, Jânio Natal, João Maia, José Augusto Maia, Luis Tibé, Ronaldo Zulke, Zeca Dirceu, Afonso Florence, Ângelo Agnolin, Edson Ezequiel, Esperidião Amin, Guilherme Campos, João Bittar, Mandetta, Marco Tebaldi e Otavio Leite.

Sala da Comissão, em 31 de outubro de 2012.

Deputado **MARCIO REINALDO MOREIRA**

Presidente

<b>FIM DO DOCUMENTO</b>
-------------------------