



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 8.890, DE 2017

(Do Sr. Rogério Silva)

Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre os procedimentos de demissão coletiva.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-8112/2017.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.453, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte Capítulo V-A:

“CAPÍTULO V-A

DA DEMISSÃO COLETIVA

Art. 486-A. É considerada demissão coletiva a rescisão contratual por iniciativa do empregador que, durante até sessenta dias, afete dez por cento do número médio de empregados na empresa ou estabelecimento.

§ 1º A média do número de empregados deve ser calculada com base no ano anterior às demissões.

§ 2º Os empregados contratados por prazo determinado não integram a média de empregados para efeito deste artigo.

§ 3º O disposto neste Capítulo não se aplica a microempresas, empresas de pequeno porte ou empresas com menos de vinte empregados.

§ 4º Convenção ou acordo coletivo de trabalho podem dispor de forma diversa do disposto neste Capítulo.

Art. 486-B. Convenção ou acordo coletivo de trabalho devem dispor sobre os fundamentos da demissão coletiva e critérios para a seleção dos empregados a serem demitidos.

§ 1º Na ausência de previsão em convenção ou acordo coletivo, a demissão coletiva deve estar fundamentada em motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais.

§ 2º Salvo disposição em convenção ou acordo coletivo, devem ser preservados os empregos dos trabalhadores com maior tempo de serviço e idade.

Art. 486-C. O empregador deve comunicar a demissão coletiva ao sindicato representante da categoria profissional com trinta dias de antecedência da comunicação da rescisão contratual aos empregados.

Art. 486-D. É proibida a admissão de novo empregado para vaga ou função decorrente de demissão coletiva, durante o período de um ano, exceto na hipótese de a vaga ter sido recusada pelo empregado demitido.

Art. 486-E. Em caso de descumprimento do presente Capítulo, é devida indenização equivalente a seis meses de remuneração a cada trabalhador demitido.”

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Em um período de incertezas, é fundamental garantir o emprego e a manutenção do sustento do trabalhador. Também é importante saber quais são as regras aplicáveis ao contrato de trabalho, em especial, para a sua rescisão.

Rescisões do contrato de trabalho são comuns, em especial, em um país conhecido pela rotatividade da sua mão de obra, no entanto, seus efeitos podem ser minimizados.

Se, por um lado, a demissão individual causa transtornos ao trabalhador e sua família; a demissão coletiva, por outro, afeta a sociedade.

Assim, é razoável que seja regulamentada essa modalidade de rescisão contratual, definindo-a e dispondo sobre as condições que a autorizam.

Saliente-se que a demissão coletiva, nos termos propostos, deve ser disciplinada em instrumento coletivo, valorizando-se, portanto, a negociação coletiva. Os próprios interlocutores sociais decidem a regulamentação do tema. Apenas na ausência dessa regulamentação, a lei deve ser aplicada.

As relações de trabalho somente se modernizarão com a negociação coletiva, que é fundamental na eventualidade de demissões coletivas.

Por esses motivos, contamos com o apoio dos ilustres Parlamentares a fim de aprovar a presente proposição legislativa.

Sala das Sessões, em 18 de outubro de 2017.

Deputado ROGÉRIO SILVA

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

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:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.
Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

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) (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970) (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)*

§ 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970) (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970) (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

I- (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

II- (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)

§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989) (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017) (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989) (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989)

§ 9º (VETADO na Lei nº 7.855, de 24/10/1989)

§ 10º (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

Art. 477-A. (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

Art. 477-B. (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

Art. 478. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

§ 1º O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 25 (vinte e cinco) dias. (Vide art. 7º, XIII da Constituição Federal de 1988 e Lei nº 605, de 5/1/1949)

§ 3º Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 200 (duzentas) horas por mês. (Vide art. 7º, XIII da Constituição Federal de 1988 e Lei nº 605, de 5/1/1949)

§ 4º Para os empregados que trabalhem à comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço. (Parágrafo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

§ 5º Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante 30 (trinta) dias.

Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único. Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480. Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições. ([Parágrafo único transformado em § 1º pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/3/1944](#))

§ 2º ([Revogado pela Lei nº 6.533, de 24/5/1978](#))

Art. 481. Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. ([Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966](#))

m) ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras *d* e *g*, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 4.825, de 5/11/1965](#))

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Art. 484- A. ([Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017](#))

Art. 485. Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização a que se referem os artigos 477 e 497.

Art. 486. No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável. (["Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951](#))

§ 1º Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria. ([Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 6.110, de 16/12/1943](#))

§ 2º Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação. ([Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 6.110, de 16/12/1943 e com nova redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951](#))

§ 3º Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951](#))

CAPÍTULO VI DO AVISO PRÉVIO

([Vide Lei nº 12.506, de 11/10/2011](#))

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

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; ([Inciso com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951](#)) ([Vide art. 7º, XXI da Constituição Federal de 1988](#))

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de doze meses de serviço na empresa. ([Inciso com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951](#))

§ 1º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida, sempre, a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º A falta de aviso prévio por parte do empregado, dá ao empregador direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos doze meses de serviço.

§ 4º É devido o aviso prévio na despedida indireta. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.108, de 5/7/1983](#))

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.218, de 11/4/2001](#))

§ 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.218, de 11/4/2001](#))

.....

.....

FIM DO DOCUMENTO