



CÂMARA DOS DEPUTADOS

*PROJETO DE LEI N.º 5.730, DE 2019 (Do Sr. Geninho Zuliani)

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre os programas e planos de demissão voluntária ou incentivada.

NOVO DESPACHO:
ÀS COMISSÕES DE:
TRABALHO; E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD).

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

PUBLICAÇÃO INICIAL Art. 137, *caput* – RICD

(*) Atualizado em 30/3/2023 em virtude de novo despacho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 484-B. Os programas e planos de demissão voluntária ou incentivada serão objeto de convenção ou de acordo coletivo de trabalho, que deverá estabelecer, entre outras condições:

I – incentivos econômicos equivalentes a, no mínimo, um mês de remuneração por ano de trabalho na empresa;

II – extensão de plano de saúde a que o trabalhador tenha direito em virtude do contrato de trabalho por, no mínimo, o prazo máximo de carência estabelecido pela Agência Nacional de Saúde Complementar.

§ 1º Aplica-se às verbas rescisórias devidas nas rescisões decorrentes de planos de demissão voluntária ou incentivada o disposto no art. 484-A desta Consolidação.

§ 2º Os incentivos econômicos de que trata o inciso I do *caput* deste artigo serão calculados proporcionalmente ao período trabalhado no ano, sendo arredondada para um mês a fração superior a 14 (quatorze) dias.

§ 3º O prazo de carência a que se refere o inciso II do *caput* deste artigo não se refere aos prazos estabelecidos para atendimentos em casos de urgência e emergência nem de partos a termo.”

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

Art. 3º Revoga-se o art. 477-B da Consolidação das Leis do Trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

Os programas e planos de demissão voluntária ou incentivada são utilizados pelas empresas em fase de reestruturação ou em épocas de crises econômicas, como pela qual passamos atualmente. São momentos cruciais para a empresa, porém mais difíceis ainda para os trabalhadores, que, mesmo com os incentivos concedidos para a demissão, se veem sem emprego e, muitas vezes, sem chances de voltar ao mercado de trabalho antes que suas necessidades diárias consumam todos os benefícios que receberam.

Contudo, mesmo amplamente utilizados, esses planos não são regulados pela legislação trabalhista, salvo o disposto no art. 477-B, acrescido à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017), segundo o qual *Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada,*

para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Ou seja, a lei não estabelece garantias mínimas a favor do trabalhador nos planos e programas de demissão voluntária ou incentivada, buscando, ao contrário, restringir seu acesso a direitos que porventura não tenham sido adimplidos pela empresa no tempo correto. Tal norma não pode prevalecer, visto que tão somente compensa essa dívida com os incentivos recebidos pela demissão e pela perda do emprego.

Dessa forma, apresentamos este projeto de lei que, além de revogar o mencionado art. 477-B da CLT, acima mencionado, regulamenta os planos e programas de demissão voluntária ou incentivada, estabelecendo que eles serão objeto de convenção ou de acordo coletivo de trabalho, que deverá estabelecer, entre outras condições: (i) incentivos econômicos equivalentes a, no mínimo, um mês de remuneração por ano de trabalho na empresa; e (ii) extensão de plano de saúde a que o trabalhador tenha direito em virtude do contrato de trabalho por, no mínimo, o prazo máximo de carência estabelecido pela Agência Nacional de Saúde Complementar.

Além disso, por se tratar de uma demissão concordada entre empresa e empregador, consideramos que o empregado que aderir a tais planos ou programas devem fazer jus aos direitos concedidos aos trabalhadores na extinção do contrato por acordo, conforme dispõe o art. 484-A da CLT, quais sejam: (i) indenização, pela metade, do aviso prévio e sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; (ii) pagamento integral das verbas trabalhistas; (iii) movimentação da conta vinculada no FGTS.

Por considerarmos a medida socialmente justa, pedimos aos nobres Colegas apoio para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em 29 de outubro de 2019.

Deputado GENINHO ZULIANI

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 N° 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. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação”)

§ 1º (Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.562, de 12/12/1968, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação”)

§ 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 acrescido pela Lei nº 5.562, de 12/12/1968, com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970”)

§ 3º (Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.562, de 12/12/1968, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação”)

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado: (Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 766, de 15/8/1969, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação”)

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou (Inciso acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação”)

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto. (Inciso

acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. (Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 766, de 15/8/1969, com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/6/1970)

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

a) (Alinea acrescida pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989, e revogada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

b) (Alinea acrescida pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989, e revogada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 7º (Parágrafo acrescido pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

§ 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 A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no *caput* deste artigo tenha sido realizada. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)

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 (*Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/3/1944, e revogado pela Lei nº 6.533, de 24/5/1978*)

Art. 481. Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula asseguratória 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;
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da

profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. ([Alínea acrescida pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

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](#))

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. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no *caput* deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no *caput* deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. ([Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

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.

FIM DO DOCUMENTO
