

**PROJETO DE LEI Nº                   , DE 2005**  
**(Do Sr. Vicentinho)**

Regulamenta a demissão coletiva e  
determina outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1           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.



6901246659

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                    de                    de 2005.

**Deputado VICENTINHO**

