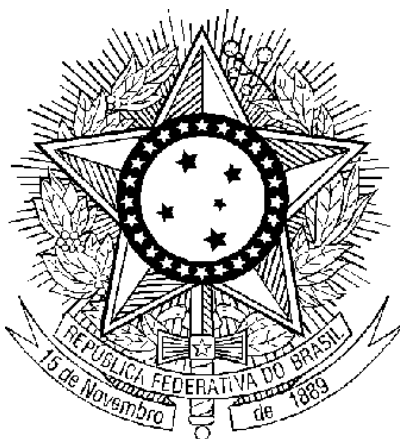




CÂMARA DOS DEPUTADOS

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.

APRECIÇÃO:

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

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

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, 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). 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

Deputado Ivan Valente

PCdoB/RS

PSOL/SP

Deputado Roberto Santiago

Deputado Colbert Martins

PV/SP

Deputado Eudes Xavier

PT/CE

Deputado Paulo Pereira da Silva

PDT/SP

Deputado Glauber Braga

PSB/RJ

PMDB/BA

Deputado Paulo Rocha

PT/PA

Deputado Daniel Almeida

PCdoB/BA

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI
--

**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 nº 1.625/1997.**

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 nº 1.625/1997, 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

16253

CRIVELLI ADVOGADOS ASSOCIADOS
ERICSON CRIVELLI
EDUARDO SURIAN MATIAS
JOSE EYMARD LOGUERIO
NILO DA CUNHA JAMARDO BEIRO
MARTHUS SAVO CAVALCANTE LOBATO

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

SEÇÃO DE RECEPÇÃO

026498

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-crivelsb@pop.solar.com.br

CRIVELLI ADVOGADOS ASSOCIADOS
 ERICSON CRIVELLI
 EDUARDO SURIAN MATIAS
 JOSE EYHARD LOGUERCIO
 NILO DA CUNHA JAMARCO BEIRO
 MARTIUS SAVO 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 Rezek¹ :“(...) 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

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

CRIVELLI ADVOGADOS ASSOCIADOS
ERICSON CRIVELLI
EDUARDO SURIAN MATIAS
JOSE EYMARDO LOGUERCIO
NÍLO DA CUNHA JAMARDO BEIRO
MARTHUS 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."

.....
.....
FIM DO DOCUMENTO