

# **PROJETO DE LEI DO SENADO N° , DE 2005**

Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre os programas de demissão voluntária promovidos pelo empregador, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo art. 1º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida dos seguintes artigos:

**“Art. 508-A.** Os empregadores poderão instituir Programa de Demissão Voluntária – PDV, que compreende um conjunto de incentivos para a demissão voluntária de seus empregados, visando à adequação de seus gastos com pessoal.

§ 1º O Programa de Demissão Voluntária não abrange os programas de incentivo a pedido de aposentadoria ou a qualquer outra forma de desligamento voluntário.

§ 2º A adesão, pelos empregados, ao Programa referido no *caput* poderá ser limitada pelo empregador a uma porcentagem do total dos empregados do estabelecimento, ou relativa a grupos ocupacionais específicos.

§ 3º O empregado, para aderir ao PDV, deverá formalizar o pedido no prazo estabelecido pelo empregador.

§ 4º Caberá ao empregador deferir ou não o pedido de adesão ao PDV, não gerando o requerimento de adesão qualquer direito subjetivo ao empregado.

§ 5º Não será admitida a demissão sem justa causa de empregado enquanto perdurar o Programa de Demissão Voluntária, salvo se mais vantajosa para o empregado.

§ 6º O empregado poderá, até o dia anterior à sua demissão, apresentar seu pedido de desistência de adesão ao PDV.

**Art. 508-B** A indenização devida pela rescisão de contrato, resultante do Programa de Demissão Voluntária, respeitadas ainda as normas constantes nesta Consolidação, será de, no mínimo:

I – um mês de remuneração por ano de serviço efetivo, considerado como ano integral a fração igual ou superior a seis meses, até o limite de vinte remunerações;

II – o valor correspondente a quarenta por cento sobre o montante dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço realizados na respectiva conta vinculada, durante a vigência do contrato de trabalho.

§ 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 trinta dias.

§ 3º Para os empregados que trabalhem por comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos doze meses de serviço.

§ 4º 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 trinta dias.

**Art. 508-C** Fica assegurado ao empregado que aderir ao PDV, por um período de três a cinco meses, imediatamente após a sua demissão, a participação em curso ou programa de qualificação profissional a ser custeado pelo empregador.

*Parágrafo único.* O empregador, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, fornecerá auxílio-alimentação e vale-transporte durante o período de capacitação profissional a que se refere o *caput*.

**Art. 508-D** Os processos judiciais que envolvam demissão do empregado, a que se referem os arts. 508-A e 508-B, terão prioridade na pauta dos julgamentos.

§ 1º A audiência de conciliação e julgamento dos processos será designada para, no máximo, trinta dias úteis da data do ajuizamento da ação.

§ 2º O julgamento das ações será realizado no prazo máximo de sessenta dias.

**Art. 508-E.** A empresa que transgredir as disposições constantes nos arts. 508-A, 508-B e 508-C, além de outras sanções previstas nesta Consolidação, sujeitar-se-á, ainda:

- a) à suspensão de empréstimos e financiamentos, por instituições financeiras oficiais;
- b) à revisão de incentivos fiscais de tratamento tributário especial;
- c) à inabilitação para licitar e contratar com qualquer órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta federal, estadual, do Distrito Federal ou municipal;
- d) à interdição para o exercício do comércio, se for sociedade mercantil;
- e) à cassação de autorização para funcionar no País, quando for o caso.”

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

## JUSTIFICAÇÃO

Ultimamente, programas de demissão voluntária tornaram-se muito comuns tanto no serviço público, quanto na iniciativa privada, principalmente nas instituições financeiras, como forma menos traumática de desligamento de trabalhadores e com o objetivo de racionalizar a produção ou a prestação de serviços, ou até mesmo para fazer frente aos gastos com seu pessoal.

Em programas como esses o empregado pode receber uma série de incentivos que, seguramente, não lhes seriam oferecidos caso tivesse sido demitido sem justa causa. Infelizmente, essa não é a regra. Como se sabe, nesses programas, por terem origem em uma transação extrajudicial, muitas vezes, são negociados direitos básicos dos trabalhadores protegidos pela legislação trabalhista.

Assim, quando da adesão a um desses programas pelo trabalhador, certamente acontecem transações e negociações de direitos decorrentes da relação de trabalho que, obviamente, criam vantagens e concessões recíprocas. Supõe-se que tais transações, em princípio, tenham sido acordadas livremente pelas partes, ainda que tacitamente, como nos casos em que não há ressalvas devidamente fundamentadas.

Ora, o direito laboral é composto de várias normas imperativas que se sobrepõem aos atos de vontade, conforme o disposto no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho. Em consequência, a transação de direitos é bastante restrita, eis que muitos são direitos irrenunciáveis.

Com o intuito de regulamentar a matéria e, desse modo, assegurar os direitos fundamentais dos trabalhadores ao final de uma relação de trabalho, estamos apresentando esta proposta que, além de garantir uma indenização, assegura ao empregado que aderir a programas de demissão voluntária, por um período de três a cinco meses, imediatamente após a sua demissão, a participação em curso ou programa de qualificação profissional a ser custeado pelo empregador.

Estamos convencidos que a compensação financeira adicional e o custeio de programa de qualificação profissional, com vistas à recolocação no mercado de trabalho do empregado que deixa a empresa, constituem uma responsabilidade social do empregador e são práticas imprescindíveis de respeito e valorização dos trabalhadores.

Pela urgência e relevância que o tema representa, esperamos contar com o apoio e colaboração dos ilustres pares para a aprovação do presente projeto.

Sala das Sessões,

Senador FRANCISCO PEREIRA