

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

PROJETO DE LEI Nº 1.826, DE 2015

Acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a requalificação profissional obrigatória em situações de dispensa em massa.

Autor: Deputado TENENTE LÚCIO

Relator: Deputado JORGE CÔRTE REAL

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 1.826, de 2015, de autoria do ilustre Deputado Tenente Lúcio, tem por objetivo acrescentar artigos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre requalificação profissional obrigatória em situações de dispensa em massa.

A proposição determina que, em dispensas sem justa causa de mais de 10% (dez por cento) dos empregados, no período de 90 (noventa) dias, as empresas com mais de 100 (cem) empregados requalifiquem profissionalmente os trabalhadores dispensados, visando sua realocação na própria empresa ou no mercado de trabalho.

A requalificação seria mediante pagamento de auxílio pecuniário de 20% (vinte por cento) do salário do empregado dispensado, por seis meses, a contar do aviso prévio, em conjunto com as demais verbas rescisórias.

Alternativamente, a empresa poderia promover a requalificação por meio de oferta de cursos de prazo e custos equivalentes ao do auxílio, conveniados com entidades de formação profissional, públicas ou privadas, incluindo as do Sistema S que guardem compatibilidade com a atividade econômica da empresa.

A inobservância dessas obrigações ensejaria o pagamento em dobro do valor do auxílio, a título de indenização, sem prejuízo das multas e indenizações previstas em acordo ou convenção coletiva.

O mérito da proposição será analisado pelas Comissões de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio e de Trabalho, de Administração e Serviço Público e, nos termos do art. 54 do RICD, pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Trata-se de proposição sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões.

Decorrido o prazo regimental, não foram apresentadas emendas.

É o relatório.

II – VOTO DO RELATOR

A proposição ora em análise tem por finalidade facilitar a reinserção no mercado de trabalho, ou até mesmo o reenquadramento na própria empresa, de empregados dispensados sem justa causa, quando tal dispensa abarca mais de 10% (dez por cento) da força laboral da empresa, mediante pagamento de auxílio pecuniário de 20% (vinte por cento) do salário por seis meses ou oferta de cursos de requalificação.

Em que pese a nobre finalidade da proposição, cabe-nos ser deveras comedido na discussão do seu mérito.

Demissão coletiva ou em massa ocorre em razão de um fato econômico, tecnológico ou de alteração da estrutura da empresa. No curso da crise financeira contra a qual lutamos presentemente, vimos diversas empresas fecharem linhas de produção e, conseqüentemente, promoverem dispensa coletiva de parte ou de todo seu efetivo laboral.

Como se vê, a demissão acontece em decorrência de fato alheio à vontade do empregador. E também desvinculada de qualquer conduta do empregado.

Nas palavras da Ministra do Tribunal Superior do Trabalho Maria de Assis Calsing: “O núcleo do conceito de demissão coletiva está associado a um fato objetivo alheio à pessoa do empregado”.

Assim, a demissão coletiva é uma excepcionalidade e está invariavelmente associada à necessidade de continuação da vida da empresa, assegurando o emprego dos que nela permanecerem e contribuindo com o pagamento dos impostos.

Mesmo nas demissões que decorrem da evolução tecnológica do processo produtivo, a dispensa mostra-se necessária para que a empresa possa competir adequadamente e se manter no mercado.

Vale dizer que não há regulamentação sobre o assunto, todavia, o TST o vem tratando de forma criteriosa, condenando as empresas que realizaram demissões em massa sem negociar previamente com os sindicatos de trabalhadores.

Nesse sentido, além de serem motivadas por fato econômico, tecnológico ou estrutural, conforme mencionado anteriormente, as demissões em massa reconhecidas pela Justiça do Trabalho devem ocorrer mediante negociação coletiva com o sindicato da categoria, com posterior comunicação à autoridade competente (Delegacia do Ministério do Trabalho ou órgão equivalente), informando os motivos, o número de trabalhadores afetados e a categoria a que pertencem, devendo, ainda, haver um prazo razoável entre o aviso e a dispensa.

Normalmente, no âmbito das negociações coletivas, os sindicatos condicionam a demissão em massa, além do pagamento das verbas rescisórias devidas em demissões sem justa causa (aviso prévio, 13º salário e férias proporcionais, 40% do FGTS), à manutenção de benefícios como plano de saúde, vale-alimentação, abono salarial e qualificação profissional.

A demissão em massa legal é realizada, portanto, por meio do diálogo, não constituindo ato inopinado e unilateral, e sujeitando-se a procedimento de negociação coletiva.

O direito de dispensa coletiva não deve ser negado às empresas, sob o risco de sua atividade se tornar economicamente inviável, obrigando-a, no limite, a fechar as portas, estendendo o prejuízo a todos os

empregados e à sociedade em geral, posto que teria menos empresas naquele segmento para oferecer seus bens e/ou serviços.

A negociação coletiva compreende um instrumento ponderado de pactuar as vontades da empresa e do grupo de empregados envolvidos, contemplando o que é bom para aquela categoria, naquele momento e naquela região, dentro das possibilidades financeiras da empresa. Trazendo para o caso em questão, a negociação pode abarcar a requalificação profissional, caso seja interesse dos dispensados, ou pode abranger um outro benefício que lhes seja mais interessante.

Não é incomum nessa espécie de negociação que se opte por um plano racional de escolha dos dispensados, escalonando-se os mais jovens, os que têm maior chance de obter outro emprego, os mais escolarizados e assim por diante.

Ademais, é coerente que o custo de qualificação recaia sobre o novo empregador, por ocasião da admissão do empregado, quando treinará não só os requisitos técnicos que o cargo exige, mas também as particularidades da empresa no exercício dessas técnicas. Ao se adotar o mecanismo que a proposição pretende colocar no mundo jurídico, haverá o risco de a empresa demissionária pagar pelo treinamento na dispensa do empregado e a empresa que o empregasse no futuro promover outro treinamento de acordo com as suas peculiaridades.

Esta Comissão tem a nobre competência de discutir e aprovar as proposições que impactarão a cadeia produtiva. Devemos, em razão dessa responsabilidade, agir com cautela na análise de cada um desses projetos de lei, pois o país já possui um dos piores ambientes de negócio do mundo e é um dos líderes em altos custos sobre a contratação de empregados. Esta liderança não nos orgulha, dificulta a sobrevivência das empresas instaladas no país e afasta as que aqui pretendiam se instalar.

Recentemente, as multinacionais suecas Ikea, do ramo de móveis e utilidades para o lar, presente em 50 países, com 361 lojas empregando 164.000 trabalhadores, e H&M, do ramo de moda, presente em 41 países, com mais de 3000 lojas, desistiram de montar suas operações no Brasil, em razão do alto custo que o país impõe aos empreendedores. Os dois exemplos são empresas que possuem lojas com intensivo uso de mão de obra,

o que poderia ter gerado milhares de empregos, sem falar nos impostos decorrentes de suas atividades.

Assim, a aprovação imprevidente de proposições que resultem ônus em demasia ao setor produtivo poderá, no limite, acarretar a bancarrota do setor privado, reduzindo, conseqüentemente, a arrecadação de tributos por parte do Estado, além de impactar no emprego e renda da população. Nessas circunstâncias, o Estado, apesar da menor arrecadação, terá um contingente maior da população para atender por meio de políticas voltadas à assistência ao cidadão em situação de fragilidade.

Ante o exposto, votamos pela REJEIÇÃO do Projeto de Lei nº 1.826/2015, de autoria do Deputado Tenente Lúcio, pelas razões acima expostas.

Sala da Comissão, em de de 2015.

Deputado JORGE CÔRTE REAL
PTB/PE - Relator