



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 1.826-A, DE 2015 **(Do Sr. Tenente Lúcio)**

Acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a requalificação profissional obrigatória em situações de dispensa em massa; tendo parecer da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços, pela rejeição (relator: DEP. JORGE CÔRTE REAL).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO;
TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:

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

S U M Á R I O

I - Projeto inicial

II - Na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços:

- Parecer do relator
- Parecer da Comissão

O Congresso Nacional decreta:

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

“Art. 486-A. Nos casos de dispensa sem justa causa de número igual ou superior a 10% (dez por cento) dos empregados, as empresas com mais de 100 (cem) empregados fornecerão ao trabalhador dispensado condições para sua requalificação profissional, visando a relocação na empresa ou reinserção no mercado de trabalho.

Parágrafo único. No cômputo do número de trabalhadores dispensados, serão consideradas todas as dispensas realizadas no período de noventa dias.

Art. 486-B. A requalificação do trabalhador será realizada mediante auxílio pecuniário em valor equivalente a 20% do salário do empregado dispensado, pelo prazo de seis meses a contar do aviso prévio, pago em conjunto com as demais verbas rescisórias.

Parágrafo único. A empresa poderá optar por promover a requalificação do trabalhador mediante a oferta de cursos, em prazo e valor equivalentes ao previsto no *caput*, por meio de convênios com entidades de formação profissional, públicas ou privadas, incluindo aquelas vinculadas ao Sistema “S”, compatíveis com a atividade econômica da empresa.

Art. 486-C. A inobservância ao disposto nos artigos 486-A e 486-B implica o pagamento em dobro dos valores, a título de indenização, sem prejuízo de outras multas ou indenizações previstas em acordo ou convenção coletiva.”

Art. 2º Esta lei entra em vigor noventa dias após sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego nas regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre alcançou 6,4%, em abril de 2015, a maior desde março de 2011, e em março foi 6,2%. A taxa cresceu em relação a abril de 2014, passando de 4,9% para 6,4%. A população sem ocupação profissional corresponde a quase dois milhões de pessoas.

Há de se ressaltar que tais estatísticas oficiais consideram apenas o desemprego aberto, ou seja, pessoas que procuraram trabalho nos trinta dias e não trabalharam nos sete dias anteriores à entrevista. Esse número seria consideravelmente maior, se fosse incluído o desemprego mascarado pelo trabalho precário ou irregular e o oculto pelo desalento daqueles que, por razões circunstanciais, interromperam a procura, embora ainda queiram trabalhar.

A expectativa dos analistas econômicos, diante da situação de crise nacional e internacional, é que as taxas de desemprego venham a se elevar ainda mais.

Nesse quadro, os trabalhadores menos qualificados levam mais tempo para se reinserirem no mercado de trabalho, diante da evolução tecnológica que exige das pessoas recursos técnicos e teóricos cada vez mais elevados. Todos os setores da economia, incluindo aqueles considerados de pouca qualificação como a construção civil, são alcançados por esta evolução. Nas situações de dispensa em massa, a dificuldade se torna ainda maior, diante da concorrência natural que se instala.

Tentando amenizar esse processo, que pode culminar na ampliação da exclusão social, este projeto sugere que, nas situações de despedida massiva, as empresas com mais de cem empregados sejam obrigadas a fornecer ao trabalhador dispensado sem justa causa condições de qualificação profissional, visando sua recolocação no mercado de trabalho ou mesmo o reaproveitamento em outro setor da própria empresa.

A proposta estabelece um auxílio para essa requalificação, mas, caso a empresa entenda mais conveniente, poderá fornecer a qualificação mediante convênio com entidades públicas ou particulares, incluindo entidades de formação profissional vinculadas ao

sistema “S”, como o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), o Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR).

Entendemos que, dessa forma, os trabalhadores terão a oportunidade de reingressar no mercado por meio de uma formação profissional que permita sua requalificação.

Essas são as razões pelas quais pedimos o apoio dos ilustres Pares para aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em 09 de junho de 2015.

Deputado TENENTE LÚCIO

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 Nº 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:

TÍTULO IV **DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO**

CAPÍTULO V **DA RESCISÃO**

Art. 486. No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável. (*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951*)

§ 1º Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que

entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 6.110, de 16/12/1943\)](#)

§ 2º Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação. [\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 6.110, de 16/12/1943 e com nova redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951\)](#)

§ 3º Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951\)](#)

CAPÍTULO VI DO AVISO PRÉVIO [\(Vide Lei nº 12.506, de 11/10/2011\)](#)

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato, deverá avisar a outra da sua resolução, com a antecedência mínima de:

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; [\(Inciso com redação dada pela Lei nº 1.530, de 26/12/1951\) \(Vide art. 7º, XXI da Constituição Federal de 1988\)](#)

.....
.....

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO E SERVIÇOS

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 requalificação 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 12 de novembro de 2015.

Deputado JORGE CÔRTE REAL
PTB/PE - Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços, em reunião ordinária realizada hoje, rejeitou o Projeto de Lei nº 1.826/2015, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Jorge Côrte Real.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Júlio Cesar - Presidente, Keiko Ota, Jorge Côrte Real e Laercio Oliveira - Vice-Presidentes, Fernando Torres, Helder Salomão, Jorge Boeira, Mauro Pereira, Renato Molling, Zé Augusto Nalin, Conceição Sampaio, Eduardo Cury, Enio Verri, Herculano Passos, Luiz Carlos Ramos, Luiz Lauro Filho e Mandetta.

Sala da Comissão, em 25 de novembro de 2015.

Deputado JÚLIO CESAR
Presidente

FIM DO DOCUMENTO
