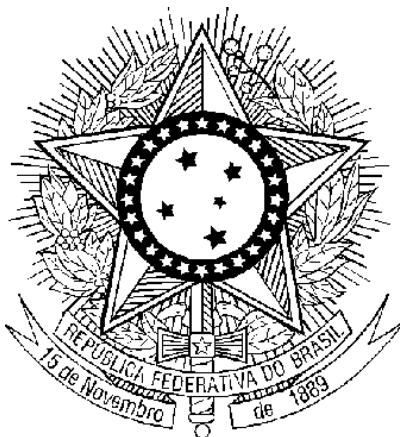


**AVULSO NÃO
PUBLICADO –
REJEIÇÃO NA ÚNICA
COMISSÃO DE
MÉRITO**



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 603-A, DE 2007

(Do Sr. Carlos Bezerra)

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho proibindo condições distintas entre os empregados para adesão a plano de demissão voluntária; tendo parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela rejeição (relator: DEP. EDGAR MOURY).

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

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

APRECIÇÃO:

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

SUMÁRIO

I - Projeto inicial

II - Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:

- parecer do relator
- parecer da Comissão

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 477-A:

“Art. 477-A. Quando a empresa possibilitar a rescisão contratual por intermédio de adesão a plano de demissão voluntária, os requisitos e vantagens oferecidos deverão ser idênticos para todos os empregados, independentemente das funções exercidas.”

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

JUSTIFICAÇÃO

Temos verificado, ultimamente, um aumento no número de empresas que lançam mão de planos de demissão voluntária com o objetivo de enxugar os seus quadros de empregados.

Se, por um lado, tal iniciativa possibilita um ganho ao empregado quando do recebimento das verbas indenizatórias, por outro lado é sempre um motivo a mais de desgaste emocional, ante o risco de, em não aderindo ao plano, vir o empregado a ser demitido sem receber os benefícios garantidos pelo plano.

Mesmo reconhecendo que muitas vezes o empregado se sente intimidado nessas situações, ainda assim, a decisão de aderir ou não ao plano ficar na sua esfera de discernimento. E devemos ter em mente que essa decisão constitui momento tormentoso, pois uma vez que os seus propósitos fora da empresa não sejam bem-sucedidos ele se verá desempregado.

Assim, visando a minorar os sentimentos contraditórios do empregado no momento de sua escolha, estamos apresentando a proposição em epígrafe, que tem por finalidade impedir que o empregador submeta aos empregados propostas distintas para escolha, dependendo das funções que eles exerçam. Desse modo, seja o empregado diretor da empresa ou desempenhe ele funções menos qualificadas, a proposta para adesão ao plano de demissão deverá ser a mesma.

Exemplo dessa situação tivemos recentemente em decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, que reconheceu a validade de um plano mais vantajoso oferecido a um grupo de empregados de alto escalão, em detrimento dos demais trabalhadores de determinada empresa.

Nesse contexto, verificados os requisitos de relevância social a que devem se submeter todas as iniciativas legislativas, esperamos contar com o apoio de nossos ilustres Pares para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em 28 de março de 2007.

Deputado CARLOS BEZERRA

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

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

.....

**TÍTULO IV
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO**

.....

**CAPÍTULO V
DA RESCISÃO**

Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

** Art. 477 com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/06/1970.*

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

** § 1º com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/06/1970.*

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao

empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

** § 2º com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/06/1970.*

§ 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz.

** § 3º com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/06/1970.*

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

** § 4º com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/06/1970.*

§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a 1 (um) mês de remuneração do empregado.

** § 5º com redação dada pela Lei nº 5.584, de 26/06/1970.*

§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

** § 6º acrescentado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989.*

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (parágrafos 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

** § 7º acrescentado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989.*

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

** § 8º acrescentado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989.*

§ 9º (Vetado)

** § 9º acrescentado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989.*

Art. 478. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

§ 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 30 (trinta) dias.

§ 3º Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 220 (duzentas e vinte) horas por mês.

** § 3º com redação conforme a Constituição (art. 7º, XIII).*

§ 4º Para os empregados que trabalhem à comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço.

** § 4º com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.*

§ 5º 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 30 (trinta) dias.

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

I - RELATÓRIO

O ilustre Deputado Carlos Bezerra apresentou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei em epígrafe, que acrescenta um novo artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, determinando que, na rescisão contratual, por intermédio de adesão a plano de demissão - PDV , os requisitos e vantagens oferecidos deverão ser idênticos para todos os empregados, independentemente das funções exercidas.

O autor justifica sua iniciativa, alegando que a proposta tem o objetivo de minorar os sentimentos contraditórios do empregado no momento de sua escolha entre aderir ao PDV ou arriscar-se a uma eventual demissão sem justa causa.

No prazo regimental, não foram apresentadas emendas.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

O Programa de Demissão Voluntária - PDV – assim como o Plano de Aposentadoria Incentivada – PAI – são ferramentas modernas desenvolvidas pelas empresas e pelos sindicatos para lidar com as demissões em massa, tanto no setor público como no setor privado, em razão de processos de reestruturação produtiva, de privatização ou de simples crise na empresa ou na economia.

O PDV tem como objetivo reduzir os traumas que tais demissões em massa provocam nos empregados e minimizar o atrito com os sindicatos e com a sociedade.

O PDV é uma estratégia que ganhou força a partir dos anos noventa, quando o impacto das transformações na economia global chegou com força ao Brasil, modificando profundamente as relações de trabalho. Por força do uso intensivo da tecnologia da informação ou da implementação de novas técnicas gerenciais, muitas etapas do processo produtivo e até departamentos inteiros foram suprimidos. Algumas profissões simplesmente desapareceram e muitos postos de trabalho foram perdidos ou transferidos para outros segmentos da atividade econômica. Destaque especial dessa fase foi a perda relativa de importância do setor industrial na geração de postos de trabalho e a transferência de muitos empregos para o setor de serviços.

O PDV é, pois, uma necessidade desses novos tempos, reconhecida pelos sindicatos. Ao aderir ao plano, em tese, o empregado recebe uma série de vantagens que não lhe seriam devidas caso tivesse sido dispensado imotivadamente. Além do incentivo financeiro, são comuns a manutenção de planos de saúde e de bolsas de estudos para o empregado e para seus dependentes, por um período variável, após o desligamento.

Como forma de mitigar traumas e atritos no desligamento de empregados, o PDV é uma estratégia eficiente, mas limitada pela conjuntura do mercado de trabalho. Havendo crescimento econômico e oferta de empregos, um PDV decorrente de uma crise passageira ou restrita a uma empresa ou setor, permitirá que os empregados agreguem ao seguro- desemprego e às indenizações trabalhistas outros ativos que tornarão a transição para um novo emprego suave. Em caso de crise conjuntural na economia e desemprego generalizado, o PDV, simplesmente, servirá para adiar por mais algum tempo as privações e agruras que virão com a demissão. Nesse último caso, será pouco, mas sempre melhor que nada.

Vê-se, pois, que o PDV não é uma panacéia para os males do desemprego. É, quando muito, um bálsamo, um mal menor. O remédio para o desemprego estará sempre vinculado ao desempenho do mercado de trabalho e

este, por sua vez, depende muito do nível de qualificação do empregado e da demanda por mão-de-obra.

Em termos de repercussão no direitos trabalhistas, a jurisprudência é pacífica no sentido de que a adesão ao PDV não tem o efeito de liquidar todos os débitos trabalhistas do empregador, mas apenas as parcelas e os valores contidos no recibo de quitação assinado pelo empregado que se demite, como demonstra o acórdão citado abaixo:

RECURSO DE REVISTA - ADESÃO AO PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO (PDV) - TRANSAÇÃO - QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - O art. 477, § 2º, da CLT dispõe que para a hipótese de quitação do contrato de trabalho, além da assistência sindical, é necessária a especificação das parcelas no recibo de quitação e a discriminação dos respectivos valores. Assim não prevalece a renúncia de forma genérica e indiscriminada no Termo de Acordo do Programa de Desligamento Voluntário PDV, como ocorreu na espécie. Há no TRCT ressalva quanto às horas extras, que constituem exatamente o pedido da reclamação em curso. Recurso de Revista conhecido e provido." (TST - RR 642839 - 2ª T. - Rel. Min. Conv. Carlos Francisco Berardo - DJU 23.08.2002)

Como se vê, a adesão ao PDV não se incompatibiliza com o direito à quitação de parcelas rescisórias devidas pela rescisão sem justa causa.

Feitas, ainda que de forma abreviada, as considerações acima, estamos em condições de afirmar que a proposição em tela não deve ser aprovada.

O Projeto vai de encontro a Constituição Federal de 1998, que determinou o reconhecimento e a valorização da negociação coletiva. O PDV, como se viu, só é válido se salvaguarda os direitos irrenunciáveis do trabalhador. Assim, o PDV é, juridicamente, um instrumento de transação ente as partes, por meio da negociação coletiva. Ao tentar regulamentar de forma tão restritiva o conteúdo do PDV, o que o Projeto faz é substituir a vontade das partes, que a Constituição mandou respeitar, pela vontade do legislador. Trata-se, ao nosso sentir, de interferência indevida na autonomia privada coletiva.

Este também é o entendimento da jurisprudência conforme damos mostra no julgado abaixo:

À luz do art. 8º consolidado, e desde que não se constate nos autos qualquer vício volitivo, não há como considerar incompatíveis os institutos dos artigos 1.025, 1.030 e 1.090 do Código Civil com o Direito e o Processo do Trabalho. **Ao contrário. Ignorar tal legitimidade jurídica é desconsiderar, a um só tempo, a negociação coletiva, o dirigente sindical, a comissão de fábrica e a vontade livre do trabalhador** (aqui corroborada em depoimento pessoal), todos imbuídos na extinção de obrigações litigiosas ou duvidosas." (TRT 2ª R. - RO 20010211467 - (20020308463) - 4ª T. - Rel. Juiz Ricardo Verta Luduvic - DOESP 17.05.2002) (Grifos nossos).

O Projeto também ignora a lógica do mercado de trabalho e passa por cima de regras básicas de seu funcionamento, igualando injustificadamente os desiguais. Todos sabemos que a contratação de funcionários por qualquer empresa obedece a uma série de requisitos que são variáveis de acordo com o cargo e com a oferta e a procura. Qualquer empresa, para ser bem sucedida no recrutamento de seus colaboradores, deve estar atenta as circunstâncias do mercado de trabalho. Ora, se os empregados são admitidos para funções distintas, com qualificação distinta e salários distintos e progridem de forma distinta na empresa, não vemos razão para ignorar todas essas distinções, construídas, muitas vezes, ao longo de anos de atividade, no momento do desligamento. A uniformização pretendida pelo Projeto mira, pois, um igualdade absoluta, existente, apenas em um plano ideal, apartada da realidade do mercado de trabalho e do mundo corporativo.

O objetivo de propor essa equalização é, segundo a justificativa do Projeto, minimizar os sentimentos contraditórios do empregado no momento de sua escolha entre aderir ao PDV ou arriscar-se a uma eventual demissão sem justa causa.

Conforme já demonstramos acima, o PDV surgiu como uma estratégia para minorar os efeitos danosos das demissões em massa, mas não é panacéia para o desemprego de longo prazo. Ora, se o funcionário demitido tiver a qualificação necessária ou a disposição para se requalificar e houver demanda no mercado de trabalho, a tendência é que o período de transição para uma nova ocupação seja breve e, com o PDV, suave. Se essas condições não existirem, o

PDV, simplesmente, servirá para reforçar a poupança do empregado e as verbas do seguro-desemprego. É claro que, em qualquer caso, resta a opção de o empregado desligado aplicar o patrimônio auferido em um negócio próprio, mas, como sabemos, todo empreendimento está fundado na assunção de riscos e não há garantias de que vá dar certo.

Assim, não vemos quais são os nexos lógicos entre a uniformização pretendida pelo Projeto e a diminuição dos riscos que o empregado correrá ao optar pelo PDV. Ora, dada a magnitude da intervenção que o Projeto pretende fazer na liberdade constitucional de as empresas e os sindicatos negociarem um PDV, seria necessário que tais nexos estivessem bem explicitados e fundamentados.

Há que se lembrar que o PDV é um ato negocial e que a empresa não está obrigada a propô-lo. Assim, quanto mais dificuldades e embaraços a lei criar para a negociação de seus termos, menos atrativo ele ficará para a empresa, que, diante da relação desfavorável de custo e benefício, será estimulada a optar pela demissão coletiva em massa, com o simples pagamento das indenizações exigidas por lei.

Por fim, há que se levar em conta que o Projeto, caso aprovado, poderá, ainda, causar prejuízos para os trabalhadores. Dizemos isso porque, diante da obrigação de propor um PDV com vantagens idênticas para todos os empregados, a empresa certamente promoverá o nivelamento por baixo, reduzindo as vantagens maiores, em prejuízo dos empregados com maior qualificação profissional, com maiores salários e com maior tempo de serviço.

Em razão do exposto somos pela rejeição do Projeto de Lei n.º 603 de 2007.

Sala da Comissão, em 12 de novembro de 2008.

Deputado EDGAR MOURY
Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião ordinária realizada hoje, rejeitou unanimemente o Projeto de Lei nº 603/07, nos termos do parecer do relator, Deputado Edgar Moury.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Alex Canziani - Presidente, Gorete Pereira e Vicentinho - Vice-Presidentes, Andreia Zito, Daniel Almeida, Edgar Moury, Emilia Fernandes, Fernando Nascimento, Geraldo Pudim, Luciano Castro, Luiz Carlos Busato, Manuela D'ávila, Mauro Nazif, Paulo Pereira da Silva, Paulo Rocha, Roberto Santiago, Sérgio Moraes, Vanessa Grazziotin, Wilson Braga, Carlos Santana, Edinho Bez, Filipe Pereira, Ilderlei Cordeiro, Major Fábio e Sandro Mabel.

Sala da Comissão, em 14 de abril de 2010.

Deputado ALEX CANZIANI
Presidente

FIM DO DOCUMENTO
