

# **COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO**

## **PROJETO DE LEI Nº 6.356, DE 2005**

Regulamenta a demissão coletiva e determina outras providências.

**Autor:** Deputado Vicentinho

**Relator:** Deputado Miguel Corrêa Jr.

### **I – RELATÓRIO**

O projeto de lei em tela considera como “demissões coletivas” aquelas ocorridas num intervalo de tempo de 60 (sessenta) dias e que afetem ao menos 5% (cinco por cento) do número de empregados na empresa. O cálculo do número de empregados da empresa será baseado na média de empregados do ano anterior, excluindo-se os empregados contratados por prazo determinado e empregados de outras unidades fabris da mesma empresa.

A proposição exige que as demissões coletivas sejam fundamentadas do ponto de vista econômico, tecnológico, estrutural ou análogos, sendo comunicadas ao Sindicato e ao Ministério do Trabalho e Emprego, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

As microempresas e empresas de pequeno porte foram excetuadas da aplicação dessa norma.

A proposição remete à negociação coletiva o número e critérios de seleção dos empregados a serem demitidos, deixando aos

sindicatos a tarefa de negociação de medidas que visem evitar, limitar, mitigar ou compensar as rescisões.

Observada a ocorrência de demissões coletivas, a eventual admissão de novo empregado para a mesma função pela empresa deverá ser precedida de oferta da mesma vaga para o empregado demitido.

A não observância da lei implicará pagamento de indenização ao trabalhador, definida em acordo ou convenção coletiva do trabalho, a qual não será inferior ao correspondente a 180 (cento e oitenta) dias de remuneração.

As rescisões que ocorrerem por mútuo consentimento entre as partes serão assistidas pelo sindicato representante dos trabalhadores.

A proposição foi distribuída, além deste Colegiado, às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e Constituição e Justiça e de Cidadania, estando sujeita à apreciação conclusiva das Comissões.

Nesta Comissão, fomos honrados com a relatoria da matéria, que, no prazo regimental, não recebeu emendas.

É o relatório.

## **II - VOTO DO RELATOR**

Como destaca o destacado economista da USP, Hélio Zylberstajn, a questão da demissão talvez seja a mais delicada na regulação do mercado de trabalho. De um lado, se as restrições a demitir forem muito severas, podem afetar negativamente a decisão de investimento, trazendo impactos negativos sobre a geração de empregos. De outro lado, se não houver nenhuma restrição à demissão, o mercado de trabalho pode se tornar muito conflituoso, aumentando os custos de transação econômicos. É entre esses dois pólos que uma legislação eficiente de demissões coletivas deve se inserir.

São corriqueiros na mídia os eventos de demissões coletivas de trabalhadores em grandes empresas, para as quais freqüentemente se observa relevante papel dos sindicatos nas negociações. Essa intervenção sindical ocorre tendo em vista que as demissões coletivas muitas vezes geram impacto social de grande relevância para uma determinada região do País e/ou para uma ocupação ou grupo de ocupações específicas.

O fato é que, quando ocorrem demissões coletivas em uma empresa, a capacidade de cada trabalhador se reinserir no mercado de trabalho é reduzida. Isso, porque o mercado de trabalho daquela região e/ou daquela ocupação específica, de maneira súbita, passa a contar com uma oferta de mão de obra para contratação maior que antes. A capacidade de negociação dos trabalhadores é naturalmente deteriorada nesses casos, requerendo a aceitação de remunerações inferiores, um maior período de permanência na situação de desemprego, uma (custosa) requalificação para outras ocupações e/ou a própria mudança de endereço para regiões com mais oportunidades.

O quadro fica ainda pior quando as demissões coletivas não se restringem a uma única empresa, atingindo um conjunto maior de empreendimentos do mesmo ramo ou mesmo de atividades diferentes. Como muitas vezes as dificuldades encontradas por uma empresa são fortemente correlacionadas com os problemas de outras, tendo em vista um período recessivo na economia ou o declínio de setores inteiros por falta de competitividade ou mesmo concorrência predatória oriunda de outras regiões ou de importações, este quadro relativamente mais deteriorado não pode ser considerado como incomum.

Nesse contexto, é importante encontrar meios de atenuar os efeitos de tais processos na vida do trabalhador, tornando-os menos traumáticos para ele e sua família. Mais do que isso, é fundamental que a legislação disponha de mecanismos que permitam definir procedimentos que melhor organizem as inevitáveis negociações coletivas que se seguirão à demissão de um contingente relevante de pessoas. Essa melhor ordenação dos procedimentos relativos às demissões coletivas, que inclui uma definição mais clara do papel dos sindicatos representantes dos trabalhadores, reduz os custos de transação dos contratos de trabalho, gerando ganhos para ambas as partes. O próprio empresário se beneficiará

da maior previsibilidade e transparência que tal legislação conferirá à relação de trabalho, podendo evitar, pelo menos em parte, os elevados desgastes que usualmente ocorrem neste tipo de negociação.

Sendo assim, vejamos o mérito dos principais dispositivos do Projeto de Lei nº 6356, de 2005.

A primeira providência da proposição é definir o que se entende por “demissões coletivas”, o que já constitui um esclarecimento fundamental sobre o escopo da lei e de quando convém que os procedimentos definidos nessa lei sejam acionados. Definem-se “demissões coletivas” a demissão, ao longo de 60 dias, de 5% do número de empregados médios do ano anterior. Naturalmente não faria sentido incluir neste critério trabalhadores contratados por prazo determinado, para os quais a saída do emprego é, a princípio, líquida e certa. Estes últimos inflariam indevidamente as estatísticas de empregados, reduzindo artificialmente o alcance da legislação.

Muito razoável é a exclusão das microempresas e empresas de pequeno porte da aplicação dessa lei, o que foi justificado pelo ilustre autor da proposta, Deputado Vicentinho, pelo pequeno número de empregados daquelas. Bastariam poucas demissões, nesse caso, para se atingir os 5% do total de empregados previstos. Aduziríamos o fato de que em função da menor escala de demissões, o efeito no mercado de trabalho, seja regional, seja ocupacional, tende a ser desprezível. O trabalhador terá, nesse contexto, melhores condições de se reinserir em um mercado de trabalho que não tenha sofrido um aumento muito brusco da oferta de mão de obra.

Como comentado anteriormente, as demissões coletivas de uma empresa estão usualmente correlacionadas com dificuldades gerais na economia ou peculiares àquela empresa ou setor. Em casos muito específicos e localizados no tempo, a adoção de tecnologias menos intensivas em trabalho é o que pode estar por trás dessa ação. A fundamentação econômica daquelas dificuldades ou o esclarecimento acerca da eventual perda de competitividade que ocorreria sem as demissões podem ajudar a aparar arestas entre empresários e empregados, além de conferir uma proteção a mais a estes últimos.

A proteção mencionada no parágrafo anterior seria calibrada, através de negociação com o sindicato, conforme o inciso II do art. 3º, no sentido de atenuar as conseqüências sociais negativas das mencionadas demissões.

Como as demissões coletivas estão, por definição, associadas com fatores não específicos ao comportamento de um trabalhador específico, não faz sentido que àquelas se sigam contratações de novos empregados para as mesmas funções. Daí se obrigar a que se ofereça a vaga reaberta ao empregado demitido.

Enfim, é sabido que o mútuo consentimento das partes em uma demissão coletiva pode estar escondendo o exercício do, naturalmente, mais elevado poder de barganha do empregador frente ao trabalhador. Sendo assim, a previsão de assistência do sindicato, prevista no art. 5º, nos parece importante.

Submetemos, de outro lado, duas emendas de redação visando ao aperfeiçoamento do projeto. A primeira esclarece que serão consideradas demissões coletivas, aquelas que afetem 5% ou mais do número de empregados da empresa, e não apenas 5%. No segundo caso, esclarecemos que o estabelecimento dos "critérios para as mesmas" se refere a "medidas" e não a "rescisões".

Tendo em vista o exposto, somos pela **APROVAÇÃO** do Projeto de Lei nº 6.356, de 2005, com as duas emendas em anexo.

Sala da Comissão, em 29 de maio de 2007.

**Deputado Miguel Corrêa Jr.**  
**Relator**

**COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E  
COMÉRCIO**

**PROJETO DE LEI Nº 6.356, DE 2005**

Regulamenta a demissão coletiva e  
determina outras providências.

**EMENDA MODIFICATIVA Nº 1**

Dê-se ao caput do art. 1º do Projeto de Lei nº 6.356,  
de 2005 a seguinte redação:

*Art. 1º São consideradas demissões coletivas as  
ocorridas num período de 60 (sessenta) dias e que  
afetem 5% (cinco por cento) ou mais do número de  
empregados na empresa, considerada a média de  
empregados do ano anterior ao das demissões.*

Sala da Comissão, em 29 de maio de 2007.

**Deputado Miguel Corrêa Jr.**  
**Relator**

**COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E  
COMÉRCIO**

**PROJETO DE LEI Nº 6.356, DE 2005**

Regulamenta a demissão coletiva e  
determina outras providências.

**EMENDA MODIFICATIVA Nº 2**

Dê-se ao inciso II do art. 3º do Projeto de Lei nº 6.356,  
de 2005, a seguinte redação:

*Art.*

3º.....

*I*

-

.....

..

*"II- negociar medidas com o sindicato  
representante dos trabalhadores que visem evitar,  
limitar, mitigar ou compensar as rescisões, bem como  
estabelecer os critérios de aplicação daquelas"*

Sala da Comissão, em 29 de maio de 2007.

***Deputado Miguel Corrêa Jr.***

**Relator**