

# **COMISSÃO DE TRABALHO ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO**

## **PROJETO DE LEI Nº603, DE 2007**

“Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho proibindo condições distintas entre os empregados para adesão a plano de demissão voluntária.”

**Autor:** Deputado CARLOS BEZERRA

**Relator:** Deputado EDGAR MOURY

### **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 Ludovice - 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        de        de 2008.

Deputado EDGAR MOURY  
Relator