COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

PROJETO DE LEI Nº 6.356, DE 2005

(Apenso os PL nº 5.232/09 e o PL nº 5.353/09)

Regulamenta a demissão coletiva e determina outras providências.

Autor: Deputado **VICENTINHO**
Relatora: Deputada **VANESSA GRAZZIOTIN**

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 6.356, de 2005, define, em seu art. 1º, o que vem a ser "demissão coletiva". Segundo este dispositivo, "são consideradas demissões coletivas as ocorridas em um período de 60 (sessenta) dias e que afetam 5% (cinco por cento) do número de empregados da empresa, considerada a média de empregados do ano anterior ao das demissões". Ficam excluídos, da contagem para definir a média de empregados da empresa, aqueles contratados com prazo determinado, nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Também as microempresas e as empresas de pequeno porte, definidas nos termos da Lei nº 9.841, de 05 de outubro de 1999, estarão excluídas da lei eventualmente resultante do Projeto de Lei em tela, conforme o teor do § 2º do art. 1º. Já o § 3º estabelece que, nos casos em que a empresa tenha mais de um estabelecimento, para o cálculo do número de empregados considerar-se-á cada local de trabalho.

O art. 2º da proposta em debate busca determinar que as demissões coletivas deverão ser fundamentadas em motivos econômicos,

tecnológicos, estruturais ou análogos, os quais serão obrigatoriamente discutidos e deliberados em negociação coletiva. Também serão discutidos e definidos o número e os critérios de seleção dos empregados a serem demitidos.

Na sequência, a proposição busca estabelecer regras a serem seguidas pelo empregador. Este deverá comunicar ao sindicato representante dos trabalhadores e ao Ministério do Trabalho e Emprego, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data de comunicação ao empregado, os motivos das rescisões pretendidas, o número e a categoria de trabalhadores que podem ser afetados, assim como o período em que as demissões serão efetuadas. Tal comunicado ao sindicato não substituirá o aviso prévio ao empregado.

O empregador deverá, ainda, negociar com o sindicato representante dos trabalhadores as medidas que visem a evitar, limitar, mitigar ou compensar as rescisões, bem como estabelecer os critérios para as mesmas.

Ainda no art. 3º há a previsão, em seu § 2º, de que quando ocorrer demissão na forma prevista no Projeto de Lei em comento, será vedada a admissão de novo empregado para a mesma função sem que antes a vaga seja oferecida ao empregado demitido.

O art. 4º do Projeto de Lei em exame prevê uma indenização ao empregado, quando ocorrer a inobservância da lei dele resultante. Tal indenização, devida sem prejuízo das demais verbas rescisórias e indenizações previstas em lei e noutros diplomas normativos, será calculada com base na remuneração recebida pelo empregado da empresa e não será inferior ao correspondente a 180 (cento e oitenta) dias de remuneração por ano de trabalho ou fração igual a seis meses.

Com seu art. 5º o Projeto de Lei em tela pretende estabelecer que as rescisões contratuais por mútuo consentimento de empregado e empregador serão assistidas pelo sindicato representante dos trabalhadores. No último artigo, prevê a entrada em vigor da lei eventualmente resultante da proposição na data de sua publicação.

O Projeto de Lei nº 6.356, de 2005, foi distribuído às Comissões de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio e de

Trabalho, de Administração e Serviço Público, para análise do mérito, e à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, nos termos do art. 54 do RICD. É matéria sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões, nos termos do art. 24, II.

No prazo regulamentar, não foram apresentadas emendas ao projeto aqui comentado.

O Projeto de Lei nº 6.356, de 2005, inicialmente teve como relator o Deputado Reginaldo Lopes, que não apresentou parecer. Posteriormente, o Deputado Miguel Corrêa Jr. apresentou parecer favorável, com emendas, tendo o Deputado Guilherme Campos apresentado voto em separado, contrário à aprovação da proposta.

Antes de a proposição ser votada, a ela foram apensados os projetos de lei nº 5.232, de 2009, do Senhor Cleber Verde, e nº 5.353, de 2009, da Sra. Manuela D'ávila e outros.

Coube-me a honra de ser designada relatora, para manifestar-me sobre a matéria principal e seus apensos.

A proposição de autoria do nobre deputado Cleber Verde tem como objetivo dispor sobre a negociação coletiva prévia entre empresas e os sindicatos, em casos de demissão coletiva. Define a demissão coletiva como a dispensa de 5% ou mais dos empregados de empresas públicas ou privadas com mais de cem empregados, ocorridas no período de um ano.

O aviso ao sindicato, previsto na proposição original para ocorrer em trinta dias, nesta proposição tem este prazo ampliado para 60 (sessenta) dias e, ainda, agrega a necessidade de se informar, também, às Federações que abriguem os respectivos sindicatos. Na falta dessa comunicação, a Justiça do Trabalho poderá determinar a reintegração dos demitidos. Persiste, no Projeto de Lei aqui comentado, a necessidade de se comunicar, ao Ministério do Trabalho e Emprego, a intenção de efetuar demissão coletiva, como consta também do Projeto de Lei principal.

A proposta apensada, do Deputado Cleber Verde, prevê que nas negociações serão considerados o tempo de serviço na empresa, a idade e os encargos familiares; a possibilidade de reciclagem profissional; a redução da jornada de trabalho; a redução temporária de salários, assim como

benefícios extras percebidos pelo empregado, como cobertura de plano de saúde por um ano e estabilidade pré-aposentadoria, entre outros.

Na hipótese de recusa à negociação por quaisquer das partes, a Justiça do Trabalho será competente para decidir o conflito, inclusive com a suspensão liminar da demissão.

Se aprovado o Projeto de Lei em comento, os Ministérios da Fazenda e do Trabalho e Emprego deverão apurar as causas das alterações econômicas que motivaram a demissão e, constatando-se eventuais atos de má gestão, deverão ser tomadas as medidas pertinentes e cabíveis, contra os responsáveis pela empresa e seus dirigentes. As empresas que tiverem recebido dinheiro público a qualquer título, inclusive por empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, deverão prestar informações pormenorizadas da gestão desses recursos.

Também encontra-se apensado o Projeto de Lei nº 5.353, de 2009, de autoria da Deputada Manuela D'ávila e outros. Neste, a demissão coletiva é definida como todo ato de despedimento de empregado, fundado em causas técnicas, econômicas ou financeiras, que afetar pelo menos cinco trabalhadores, de cada estabelecimento, de empresa que tiver até vinte empregados; ou dez trabalhadores, quando o estabelecimento empresarial tiver entre vinte e até cem empregados. Nos casos em que o número de empregados ficar entre cem e trezentos, a demissão será coletiva quando afastar pelo menos 10% (dez por cento) dos empregados; nos estabelecimentos ainda maiores, a demissão coletiva ocorrerá sempre que atingir mais de trinta empregados. Assim definem os arts. 1º e 2º da proposta de norma legal em questão.

De acordo com o art. 3º, para proceder à demissão coletiva a empresa deverá solicitar, à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, autorização para a extinção dos contratos, com antecedência mínima de trinta dias. Em tal solicitação, à qual deverão ser anexados documentos comprobatórios dos atos alegados, o empregador deverá demonstrar ter adotado medidas para evitar a dispensa coletiva, tais como a concessão de férias coletivas, restrição à prática de horas extras e outras medidas que menciona. A entidade sindical representativa dos empregados deverá receber, no mesmo prazo, cópia da referida solicitação, que será também enviada, pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, ao Ministério Público. A

proposta em debate prevê, ainda, que os representantes dos trabalhadores terão acesso aos balancetes, balanços e quaisquer documentos financeiros e contábeis necessários para verificar as causas alegadas pelo empregador.

Haverá, de acordo com o Projeto de Lei em comento, audiência de conciliação com a entidade sindical, convocada pela autoridade administrativa, após verificar a suficiência dos documentos apresentados pela empresa. O objetivo da audiência será viabilizar a manutenção dos postos de trabalho e a adoção de medidas para atenuar as consequências da demissão para os trabalhadores afetados.

De acordo com a proposição em debate, após a audiência de conciliação, não ocorrendo acordo, a autoridade administrativa proferirá decisão concedendo ou não a autorização para a demissão coletiva, em prazo não superior a dez dias. Desta ficam excluídos, conforme se propõe no Projeto de Lei em tela, os dirigentes sindicais, os representantes eleitos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e os portadores de estabilidade ou garantia de emprego. Terão prioridade, para permanecer no emprego, aqueles empregados que estiverem a menos de vinte e quatro meses de cumprir as exigências legais para a aposentadoria.

Por outro lado, a proposta prevê que na elaboração do plano de dispensa serão inicialmente listados os trabalhadores que, consultados previamente, prefiram a dispensa, e ainda aqueles que já estiverem recebendo benefícios de aposentadoria pela Previdência Social ou alguma forma de previdência privada.

Em termos de indenização aos demitidos coletivamente, a proposta é que os empregados assim desligados terão direito, sem prejuízo das sanções previstas em lei ou que vierem a ser assim definidas, a uma remuneração extra, de forma proporcional ao tempo de serviço na empresa: um mês de salário para trabalhadores com menos de um ano de serviço, um mês de salário por ano de trabalho, para aqueles que tiverem entre um e cinco anos de serviço na empresa, e indenizações ainda maiores para os trabalhadores com mais tempo de serviço na empresa.

Há ainda duas outras importantes previsões no Projeto de Lei em comento. A primeira, consignada no art. 10, é a obrigação, para as empresas com mais de 300 empregados, de constituírem Célula de Apoio ao Trabalhador, para orientá-los na busca de uma nova oportunidade de trabalho,

a qual será extinta após quatro meses de sua constituição. A segunda é a imposição de multa, à empresa, de cinco salários mínimos por cada trabalhador demitido irregularmente, na hipótese de a demissão coletiva vir a ser invalidada por decisão judicial, sem prejuízo da sua reintegração ao emprego, assegurados todos os direitos do período de afastamento.

É o relatório.

II – VOTO DO RELATOR

Em sua justificação, o Deputado Vicentinho, autor da proposição principal argumenta que o direito ao trabalho é direito fundamental do ser humano e fundamento da República e que a manutenção do emprego é um dos seus aspectos básicos. A proteção da relação de emprego contra dispensas imotivadas, aponta ele, tem sido objeto de diversas deliberações, em vários países, e também de resoluções da Organização internacional do Trabalho - OIT. Defende, também, que as empresas têm responsabilidade social e devem discutir com a sociedade a demissão coletiva, a qual deve ser objeto de negociação coletiva. Em síntese, diz o autor que interessa à sociedade proteger o emprego e defender sua manutenção contra medidas arbitrárias de maus empregadores.

Também o Deputado Cleber Verde, na justificação do seu projeto mostra que diversos países já adotaram medidas análogas. A União Europeia disciplinou as dispensas coletivas mediante a Diretiva nº 75/129 da Comunidade Europeia, e a razão básica é que esse tipo de ruptura do contrato de trabalho causa danos à coletividade, a qual deve portanto ser ouvida. Na Espanha há norma relativa ao assunto. Nela está prevista a solicitação, pela empresa, de autorização à autoridade laboral, para proceder à extinção dos cargos. Em Portugal a norma vigente define a demissão coletiva como sendo aquela que, motivada por encerramento de uma ou várias seções da empresa e derivada de motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, atingir dois ou mais trabalhadores, nas micro e pequenas empresas, ou cinco ou mais, nas médias e grandes empresas. Como se vê, são regras bem mais rígidas que aquelas previstas em qualquer das três proposições em análise.

Não obstante tal rigidez, todos esses países citados são locais onde as empresas são mais competitivas que suas congêneres no Brasil. Assim, não há sustentação possível ao argumento, que sabemos alguns bradarão, de que aprovar a proposta em comento representará dano social por prejudicar as empresas. Muito pelo contrário, a aprovação desta norma representará um fortíssimo incentivo à modernização das relações de trabalho e dos processos produtivos, contribuindo para o desenvolvimento do Brasil.

Nas proposições aqui analisadas há, também, citações das leis vigentes no México, na Argentina e nos países que aderiram à Convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho – OIT e reduziram para 40 horas suas jornadas máximas de trabalho.

A lista de países que já adotam maneiras de tornar as demissões coletivas menos danosas, aos trabalhadores e às comunidades afetadas, mostra que a tendência internacional é de cuidar para minimizar tais danos. Não acompanhar essa tendência colocará o Brasil, mais uma vez, em posição vergonhosa, conservadora e danosa à Nação, em que o nosso país se colocou quando parte dos seus dirigentes resistiu até fazer do Brasil um dos últimos a extinguir a escravidão. Não devemos permitir que tal mancha se repita em nossa história.

Outra questão de relevo deve ser tratada ao se deliberar sobre o mérito das propostas analisadas. São muitos os que argumentam que não se pode aprovar medida semelhante porque ela trará custos adicionais às empresas, retirando-lhes competitividade e prejudicando os próprios trabalhadores. Trata-se de ledo engano e grave atraso. Não podemos continuar, no Brasil, a ter leis que não assegurem ao trabalhador direitos já existentes noutros países. Se lá os direitos já foram conquistados, são exatamente tais conquistas que forçam a elevação da produtividade da economia. Além disso, argumentar que não se deve fazer isso ou aquilo porque comprometerá o crescimento do PIB é atraso também, porque em todo o mundo este indicador de “sucesso” econômico já está sendo abandonado, em razão de suas deficiências.

Não cabe, neste voto, discorrer sobre essas deficiências, mas é necessário, não obstante, registrar que nem de longe o PIB mede o bem. Esta medida tenta avaliar, isso sim, e apenas isso, o valor das coisas que são compradas e vendidas. No mundo atual, em que a conservação da

natureza tornou-se aspecto central da construção de políticas públicas, é mais que urgente que o Brasil se atualize e passe a mirar não mais o crescimento do PIB, mas sim, o aumento do bem estar.

Esse é o propósito dos projetos de lei em tela: melhorar a qualidade de vida da população brasileira, mediante reforço da garantia de emprego, por um lado, e, por outro, pela concessão de voz a representantes da comunidade hoje desconsiderados, na importante questão das demissões coletivas. Reiteramos o argumento: se toda uma comunidade é afetada quando ocorre um processo de demissão coletiva, nada mais justo e correto que seus representantes sejam ouvidos e, juntos, trabalhem na busca de soluções alternativas. Assim procedendo, estamos certas de que o Brasil se tornará um lugar melhor. Essa é mais uma razão para manifestar-me favoravelmente, tanto ao projeto principal quanto aos apensados.

As proposições aqui comentadas seguem, em linha geral, regras previstas na mencionada Convenção nº 158/129 da OIT. Há, porém, diferenças entre as propostas, fato que gera a necessidade de se apresentar um substitutivo que venha a unificar as proposições. Assim procedemos.

Diversas são as razões que nos levam a apresentar uma proposta alternativa; todas elas têm o sentido de fortalecer e aprimorar as propostas e não a intenção de contestá-las. Primeiramente, não nos parece correto restringir as demissões coletivas àquelas fundadas em causas técnicas, econômicas ou financeiras. Entendemos que, sempre que o número de trabalhadores demitidos for elevado, relativamente ao total de funcionários de determinada empresa, pública ou privada, estará configurada a demissão coletiva, qualquer que seja a razão que leva o responsável pela organização a promover tal redução de quadros. Assim, propomos a alteração do art. 1º.

As demais alterações propostas têm o objetivo de aproveitar os melhores pontos de cada um dos projetos de lei aqui analisados. Têm também, algumas delas, o objetivo de tornar mais clara e direta a interpretação da lei, deixando menos dispositivos ao sabor da regulamentação. Finalmente, algumas das proposições apresentadas em substitutivo têm, ainda, o propósito de melhor adequar a redação às regras definidas pela Lei Complementar nº 95, de 1998.

Assim, pelas razões apresentadas, **SOMOS PELA APROVAÇÃO DOS PROJETOS DE LEI Nº 6.356, DE 2005, Nº 5.232, DE 2009, E Nº 5.353, DE 2009, NA FORMA DO SUBSTITUTIVO QUE APRESENTAMOS.**

Sala da Comissão, em 04 de novembro de 2009.

Deputada **VANESSA GRAZZIOTIN**
Relatora