

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

PROJETO DE LEI Nº 6.356, DE 2005 (Apensos 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: Deputado **RENATO MOLLING**

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 designado relator, 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, preferiram 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

O projeto de lei em pauta regulamenta a despedida coletiva de forma a torná-la impraticável, tamanha as exigências e encargos a serem observados pelo empregador. O Projeto de Lei 6.356, de 2005, também reduz a zero o princípio constitucional da livre iniciativa e o poder potestativo do empregador. No mais, ressalte-se que a Constituição Federal não veda a dispensa coletiva, sendo a relação de emprego protegida mediante indenização compensatória. A despedida coletiva é último recurso adotado para garantir a sobrevivência da empresa, visto que as indenizações devidas assumem montante significativo. Aponta-se, ainda, a inconstitucionalidade da proposta ao tratar em projeto de lei ordinária matéria reservada à lei complementar. Certamente, esse é um tema que caberá à douta Comissão de Constituição e Justiça manifestar-se, mas entendemos relevante, desde já, apresentar aos nobres pares essa avaliação.

Ressalvados os casos específicos de garantia de emprego, não se pode tolher o direito de o empregador promover despedidas coletivas ditadas por razões de ordem técnica, econômica ou financeira. Nem mesmo no direito comparado tem-se conhecimento de país que vede a dispensa coletiva ou que a discipline de forma tão rígida, como propõe o projeto.

As medidas impostas pela proposta beiram à irracionalidade se considerada a realidade de uma economia capitalista. As exigências engessariam a empresa de tal forma que lhe comprometeria a subsistência, mormente em períodos de mais acirrada concorrência no mercado e de crise aguda, tal como ocorreu recentemente.

As medidas propostas retirariam, ainda, das empresas brasileiras, qualquer flexibilidade, este sim, fator essencial ao desenvolvimento das firmas e, portanto, do próprio País, pois é com a constante renovação das empresas que estas crescem e progridem. Engessar as nossas empresas é, destarte, medida que não vem atender aos interesses dos trabalhadores, nem das empresas, nem do governo; os primeiros se veriam, no longo prazo, privados de seus empregos, pela paralisia a que as empresas seriam conduzidas; as empresas seriam condenadas à estagnação, e o governo se veria carente de recursos, pela escassez de recolhimentos, inviabilizando a prestação de seus serviços, mesmos os mais básicos.

Não obstante os legítimos argumentos de que se devem observar os princípios constitucionais de valorização do trabalho, de dignidade da pessoa humana e de submissão da propriedade a sua função social, impõe-se que se reconheça o princípio da livre iniciativa, que também está consagrado no texto constitucional. Este, embora não corresponda a direito fundamental, pode promover, de forma indireta, os direitos fundamentais.

É preciso que se leve em conta, ainda, o papel da empresa no desenvolvimento econômico de uma sociedade, sem ignorar as dificuldades enfrentadas: alta carga tributária, onerosidade dos contratos de trabalho, responsabilidade sócioambiental, competitividade do mercado, consumidores cada vez mais exigentes por produtos de qualidade e de menor preço.

Não se deve, assim, perder a realidade em um sistema capitalista – a empresa que recorre à dispensa coletiva, o faz para buscar sua sobrevivência no mercado e para que possa manter, ao menos, parte dos empregos. Se não há venda, torna-se inevitável a redução dos postos de trabalho, muitas vezes como forma de se evitar a falência, o que afetaria, irremediavelmente, todos os empregados. Imputar à empresa uma infinidade de obrigações para que possa dispensar parte de seu quadro de funcionários quando se encontra em dificuldades financeiras é o mesmo que vedar a dispensa coletiva, condenando o empreendimento à falência.

A dispensa coletiva não está disciplinada no Ordenamento Brasileiro, salvo pelo disposto no art. 502 da CLT, que autoriza a dispensa dos empregados no caso de extinção da empresa ou do estabelecimento quando por motivo de força maior, assegurado o direito da

indenização pela metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa.

O TST sustenta, ainda, que a indenização referida no art. 502 da CLT foi absorvida pela indenização e respectiva multa do FGTS. Entende que o art. 7º, inciso I, da Constituição Federal, ao proteger a relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, protege também a despedida coletiva, sendo esta, pois, a soma das despedidas individuais (PROC. Nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4).

Do que se pode concluir que a Constituição Federal não veda a dispensa coletiva - que também é um direito potestativo do empregador - e, como proteção aos trabalhadores, assegura-lhes o direito de auferir como compensação os depósitos do FGTS além da multa de 40%, até que lei complementar venha dispor sobre a matéria, conforme prevê o artigo, 7º, inciso I, da Constituição Federal.

Dessa forma, afora a violação do princípio constitucional da livre iniciativa, a proposta desatende à exigência constitucional que estabelece a necessidade de lei complementar para a regulamentação da garantia da relação de emprego.

A exigência de lei complementar para tratar do assunto afasta a possibilidade de lei ordinária regulamentar a proteção da relação de emprego contra a despedida coletiva. Nem mesmo a Convenção 158 da OIT ratificada pelo Brasil (que trata da garantia da relação de emprego) supriu a exigência de lei complementar; motivo pelo qual foi denunciada logo após a ratificação.

Assim como o STF (na ADI 1480-3), o TST firmou entendimento de que a Convenção 158 não autorizava estabilidade no emprego, salientando sua natureza programática, justamente por não atender ao requisito de lei complementar para dispor sobre a matéria (PROC. Nº TST-AG-E-RR-365.740/1997).

Dessa forma, não se recomenda que o Congresso Nacional aprove projetos de lei ordinária sobre matéria expressamente reservada à lei complementar pela Constituição Federal, visto que a lei já nasceria eivada de inconstitucionalidade.

Assim, pelas razões apresentadas, **SOMOS PELA REJEIÇÃO DOS PROJETOS DE LEI Nº 6.356, DE 2005, Nº 5.232, DE 2009, E Nº 5.353, DE 2009.**

Sala da Comissão, em de de 2012.

Deputada **RENATO MOLLING**
Relator