

Audiência pública

Regulamentação do Aviso Prévio Proporcional

Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal

**Subcomissão Permanente em Defesa do Emprego e da Previdência Social -
CASEMP**

Segunda-feira, 15 de agosto de 2011, 9h00

**José Ricardo da Costa Aguiar Alves
Vice-Presidente Executivo**

Roteiro da apresentação

- **Breve histórico**
- **Alternativas sugeridas durante o julgamento**
- **Regra provisória do STF: dúvidas**
- **Referências para decisão do STF**
 - (1) Organização Internacional do Trabalho (OIT)**
 - (2) Direito Comparado**
 - (3) A matéria no Congresso Nacional**
- **Impacto da ampliação do período de aviso prévio sobre o setor financeiro**
- **Conclusões**
- **Posição da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF)**

Breve histórico

- A Constituição Federal, em seu art. 5º, LXXI, prevê o Mandado de Injunção como o remédio adequado para proteger o exercício dos direitos e liberdades constitucionais quando ameaçados pela falta de uma norma regulamentadora.

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

.....
LXXI - conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania;”

Breve histórico (continuação)

- Até 2007, o Supremo Tribunal Federal - STF mantinha posicionamento de que o Mandado de Injunção constituía-se como ação por meio da qual apenas se reconhece a mora do Legislativo em regulamentar a norma constitucional (MI 107). Ao Judiciário caberia tão somente dar ciência da mora ao Poder Competente, para que esse edite o regulamento necessário.
- O STF julgou 30 Mandados de Injunção desde 1992, decisões em que se declarou a mora do Poder Legislativo e cuja matéria ainda se encontra pendentes de disciplina.

Breve histórico (continuação)

- Todavia, a partir de 2007 o STF flexibilizou a interpretação constitucional primeiramente fixada para conferir uma compreensão mais abrangente à garantia fundamental do mandado de injunção. O Tribunal passou a admitir soluções "normativas" para a decisão judicial como alternativa legítima de tornar a proteção judicial efetiva.
 - O primeiro caso concretizou-se no julgamento do Mandado de Injunção 721 relatado pelo ministro Marco Aurélio (sobre direito à contagem diferenciada do tempo de serviço em decorrência de atividade em trabalho insalubre).
 - O caso mais notório se deu no julgamento de três Mandados de Injunção que buscavam garantir o direito de greve aos servidores públicos (MI 670, 708 e 712). Na ocasião o STF decidiu, por unanimidade, aplicar ao setor público, no que coubesse, a lei de greve vigente no setor privado.

Breve histórico (continuação)

- Em 22 de junho, ao julgar quatro Mandados de Injunção de trabalhadores da Vale que foram demitidos sem justa causa (os MI's 943, 1010, 1079 e 1090), o Supremo Tribunal Federal (STF) tratou da questão do aviso prévio, ao aplicar a caso concreto o inciso XXI do art. 7º da Constituição Federal, que elenca entre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais o “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”.
- A decisão do Supremo deverá, em princípio, se aplicar apenas aos trabalhadores que propuseram as ações em julgamento, mas conforme já apontado pelo relator do caso, Ministro Gilmar Mendes, “qualquer solução para os casos concretos hoje debatidos acabará se projetando para além deles”. É o que se verificou em Mandados de Injunção anteriores (MIs 670, 708, 712 e 721).

Roteiro da apresentação

- Breve histórico
- **Alternativas sugeridas durante o julgamento**
- Regra provisória do STF: dúvidas
- Referências para decisão do STF
 - (1) Organização Internacional do Trabalho (OIT)
 - (2) Direito Comparado
 - (3) A matéria no Congresso Nacional
- Impacto da ampliação do período de aviso prévio sobre o setor financeiro
- Conclusões
- Posição da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF)

Alternativas sugeridas durante o julgamento

- **Ministro Luiz Fux** sugeriu a conjugação do dispositivo constitucional com o art. 8º da CLT, que admite a aplicação do direito comparado por existir claramente uma lacuna legislativa.
- Também citou recomendação da OIT sobre a extinção da relação de trabalho que sugere o direito ou a um aviso prévio razoável ou a uma indenização compensatória. Descreveu as experiências da Alemanha, Dinamarca e Suíça, onde o aviso prévio varia de três e **seis meses**, dependendo da duração do contrato de trabalho e da idade do trabalhador; na Itália, pode chegar a quatro meses.
- **Ministro Cezar Peluso**, presidente do STF, sugeriu a indenização de um salário-mínimo a cada cinco anos, adicionalmente ao direito mínimo a 30 dias de aviso prévio.

Alternativas sugeridas durante o julgamento (continuação)

- **Ministro Ricardo Lewandowski** sugeriu o exame de propostas legislativas como a do Senador Paulo Paim (PT/RS), PLS 112/2009, que prevê o pagamento de 30 dias corridos para aqueles contratados há menos de um ano; de 45 dias para os funcionários que trabalharam de um a 10 anos; e de 60 dias para os que forem demitidos depois de 10 anos de serviço.
- **Ministro Marco Aurélio** sugeriu que, além do direito a aviso prévio de 30 dias, sejam acrescentados 10 dias por ano trabalhado. Assim, ao final de 30 anos, por exemplo, o trabalhador teria direito a 300 dias de aviso prévio, a serem por ele cumpridos, ou então indenizados. O Ministro criticou as outras propostas apresentadas, as quais, segundo ele, não observam o princípio da proporcionalidade, contida no art. 7º, inciso XXI, da CF.
- **Ministro Gilmar Mendes** (relator) votou pela admissibilidade e procedência dos pedidos, mas, em seguida, pediu a suspensão do julgamento para uma melhor análise das propostas apresentadas. Afirmou que o Poder com legitimidade para regulamentar o assunto é o Congresso Nacional.

Roteiro da apresentação

- Breve histórico
- Alternativas sugeridas durante o julgamento
- **Regra provisória do STF: dúvidas**
- Referências para decisão do STF
 - (1) Organização Internacional do Trabalho (OIT)
 - (2) Direito Comparado
 - (3) A matéria no Congresso Nacional
- Impacto da ampliação do período de aviso prévio sobre o setor financeiro
- Conclusões
- Posição da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF)

Regra provisória do STF: dúvidas

- A adoção de regra provisória pelo STF levanta várias questões, entre elas:
 - A competência do STF para estabelecer regra nova em Mandado de Injunção.
 - A atuação do STF fere o duplo grau de jurisdição, haja vista que não há tribunal superior a se recorrer em caso de ser proferido entendimento negativo ou impactante à sociedade, e no presente caso, às relações de emprego, afetando todo o setor produtivo?

Regra provisória do STF: dúvidas (continuação)

- Há indicações de que ou o recolhimento de FGTS, ou o pagamento de multa rescisória já satisfariam o requisito de proporcionalidade previsto no Artigo 7º inciso XXI da Constituição. Hoje existe o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS, atualmente regulado pela Lei nº 8.036/90), que tem como finalidade principal de amparar os trabalhadores exatamente nas hipóteses de encerramento da relação de emprego. Também é assegurado pelo art. 477 da CLT, 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.

Regra provisória do STF: dúvidas (continuação)

- Há indicações de que tanto o FGTS quanto a contribuição previdenciária que incidem sobre o aviso prévio estão sujeitos a prescrição após vinte anos. Eventual alongamento do aviso prévio poderia implicar maior recolhimento de FGTS e de contribuição previdenciária para os contratos a serem rescindidos após a edição de regra provisória pelo STF.
- Há indicações de regra provisória afetaria contratos rescindidos desde 1988, com possível exceção daqueles negociados no âmbito de Programas de Demissão Voluntária, o que criaria enorme passivo trabalhista para o qual as empresas não constituíram provisão.
- A redução na jornada do trabalho serviria também para o aviso prévio proporcional?
- Será possível ou não a indenização do aviso prévio proporcional, já que a CLT prevê tal prerrogativa?

Regra provisória do STF: dúvidas (continuação)

- Os critérios utilizados pelos diversos países, fonte de Direito Comparado, para definição da proporcionalidade do aviso prévio, são compatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro, analisados à luz das indenizações já existentes na legislação trabalhista quando da rescisão imotivada?
- O empregador poderá descontar dos salários do empregado o tempo correspondente ao aviso prévio proporcional, em caso de pedido de demissão do empregado?
- Eventual decisão proferida pelo STF gera passivo trabalhista em relação aos empregados demitidos antes dessa decisão, não atingidos pela prescrição do direito de ação?
- Na hipótese de ulterior edição legislativa pelo Congresso Nacional de legislação que regulamenté o tema, esta modificará o direito dos empregados que venham a ser dispensados no período entre a decisão do STF e a promulgação da nova lei?

Roteiro da apresentação

- Breve histórico
- Alternativas sugeridas durante o julgamento
- Regra provisória do STF: dúvidas
- **Referências para decisão do STF**
 - (1) Organização Internacional do Trabalho (OIT)
 - (2) Direito Comparado
 - (3) A matéria no Congresso Nacional
- Impacto da ampliação do período de aviso prévio sobre o setor financeiro
- Conclusões
- Posição da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF)

Referências para decisão do STF

- O Plenário do STF decidiu fixar regra provisória para que o valor do aviso prévio em caso de demissão sem justa causa seja proporcional ao tempo de serviço prestado por um trabalhador, após examinar:
 - 1) convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
 - 2) o Direito Comparado e experiências de outros países; e
 - 3) projetos em tramitação no Congresso Nacional.

Roteiro da apresentação

- Breve histórico
- Alternativas sugeridas durante o julgamento
- Regra provisória do STF: dúvidas
- Referências para decisão do STF
 - (1) Organização Internacional do Trabalho (OIT)**
 - (2) Direito Comparado
 - (3) A matéria no Congresso Nacional
- Impacto da ampliação do período de aviso prévio sobre o setor financeiro
- Conclusões
- Posição da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF)

(1) Organização Internacional do Trabalho

- **Não há instrumento da Organização Internacional do Trabalho que trate de aviso prévio proporcional.**
 - A Convenção OIT 158, sobre demissão imotivada, não menciona essa questão da proporcionalidade. A Seção D “Prazo de aviso prévio”, Artigo 11, daquela Convenção, reza que “o trabalhador cuja relação de trabalho estiver para ser dada por terminada terá direito a um prazo de aviso prévio razoável ou, em lugar disso, a uma indenização, a não ser que o mesmo seja culpado de uma falta grave de tal natureza que seria irrazoável pedir ao empregador que continuasse a empregá-lo durante o prazo do aviso prévio”.
- As boas práticas internacionais sugeridas pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, notadamente no que diz respeito à proteção do trabalhador, já estão inseridas em nosso ordenamento jurídico, tais como: aviso prévio, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, a indenização de 40% sobre o FGTS - que não encontra semelhante em qualquer outro país – e Seguro Desemprego.

(1) Organização Internacional do Trabalho (continuação)

- Há documentos da OIT que, ao tratar de demissão, **tangenciam a questão da proporcionalidade** do aviso prévio. São eles: (1) *Proteção Contra a Demissão Injustificada*, datado de 1995, ano em que foi realizada a 82ª Conferência Internacional do Trabalho; e (2) *Instrumentos sobre Demissão*, datado de 2011, que serviu de referência para a reunião tripartite de especialistas realizada em Genebra para exame da Convenção 158 e Recomendação 166.
- O primeiro deles traz uma seção específica sobre aviso prévio, com uma subseção denominada *Duração do prazo de aviso prévio* (Parágrafos 243-246, página 111). Ali, a OIT manifesta entendimento de que é mais adequado deixar a questão à discricionariedade dos Estados membros e menciona a possibilidade de ampliação dos períodos de aviso prévio nos países integrantes por meio de negociação coletiva, fazendo menção ao caso da Alemanha. Segundo o documento, a antiguidade seria um critério adequado para determinar a duração do aviso prévio.

(1) Organização Internacional do Trabalho

(continuação)

- O Brasil denunciou a Convenção OIT 158.
 - Em 1982, durante as votações, o Brasil manifestou-se contrário à aprovação da matéria. Dos 183 países que integram a OIT, apenas 35 ratificaram a Convenção, três nas Américas (nenhum do Mercosul).
 - Em dezembro de 1996, o Governo denunciou a Convenção pelo Decreto nº 2.100. A partir daí, a discussão tomou dois rumos: o Supremo Tribunal Federal passou a examinar a constitucionalidade desse Decreto, enquanto a Câmara dos Deputados foi chamada a se pronunciar sobre Mensagem presidencial No. 59 de 2008 que propõe nova ratificação da Convenção.
 - Em 10 de agosto último, a Comissão de Trabalho (CTASP) da Câmara dos Deputados rejeitou a Mensagem No. 59/2008. A Mensagem havia sido rejeitada em agosto de 2008 pela Comissão de Relações Exteriores da Câmara dos Deputados, por 20 votos a um.
 - O Supremo Tribunal Federal julga a ADIN nº 1.625, a qual argüiu a inconstitucionalidade do Decreto 2.100 por não ter sido submetido à ratificação pelo Congresso Nacional.

Roteiro da apresentação

- Breve histórico
- Alternativas sugeridas durante o julgamento
- Regra provisória do STF: dúvidas
- Referências para decisão do STF
 - (1) Organização Internacional do Trabalho (OIT)
 - (2) Direito Comparado**
 - (3) A matéria no Congresso Nacional
- Impacto da ampliação do período de aviso prévio sobre o setor financeiro
- Conclusões
- Posição da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF)

(2) Direito Comparado

- O Direito Comparado deve observar as peculiaridades de cada país (economia interna, encargos sociais, impostos, etc.), bem como a existência de outras garantias protetivas à dispensa imotivada do trabalhador.
- A comparação dos institutos brasileiros com os de outros países não pode se limitar à simples proporcionalidade do aviso prévio. Tal comparação deve considerar o conjunto dos dispositivos indenizatórios, que inclui: aviso prévio, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, indenização de 40% sobre o FGTS e Seguro Desemprego.
- José Pastore conclui que os encargos trabalhistas, no Brasil, constituem 102,6% da folha de pagamento das empresas, contra 60% na Alemanha, 58,8% na Inglaterra, 51% na Holanda e 9% nos Estados Unidos.

(2) Direito Comparado (continuação)

- O estudo dos sistemas jurídicos que adotam aviso prévio proporcional é fortemente enviesado: predominam aqueles países que adotaram a Convenção OIT 158, o que explica a concentração em países da União Européia.
- Na legislação dos países da Comunidade Européia é possível notar uma forte tendência para que o instituto seja tratado como um **instrumento de proteção do emprego**. Busca-se resguardar certos segmentos de trabalhadores (idosos, por exemplo) que, devido à dificuldade que enfrentam para obter nova colocação profissional, se amparam em legislação com previsão do aumento proporcional do aviso prévio em relação ao tempo de serviço e à idade.
- São exemplos de países que consideram a proporcionalidade do aviso prévio ao tempo de serviço: Portugal, Itália, Alemanha, Espanha, Suíça, Bélgica, Suécia, Argentina, Paraguai, Reino Unido, Polônia, Hungria, Nigéria, Namíbia, Malásia e Luxemburgo.

(2) Direito Comparado (continuação)

- Alguns exemplos na América Latina:
 - no Chile, há previsão de um aviso prévio de 30 dias, que pode ser indenizado;
 - na Colômbia, não existe a figura do aviso prévio, porém, para os empregados sindicalizados, existe a necessidade de uma justificação perante um Comitê de Demissões, a qual, via de regra, leva uma semana até que as partes apresentem seus argumentos e a decisão seja tomada;
 - no Peru, o empregado precisa ser notificado 6 dias úteis antes da demissão;
 - em Honduras, o aviso prévio pode durar de 1 dia a 2 meses dependendo do número de anos trabalhados, porém, pode ser indenizado;
 - no Uruguai, não há a necessidade da concessão de aviso prévio;
 - no México, se houver a justa causa, o empregado terá direito a um aviso prévio de 30 dias. Nos casos em que não houver a justa causa, o empregado será indenizado na forma da lei.

(2) Direito Comparado (continuação)

Portugal: legislação de caráter mais protetivo do emprego

- A legislação trabalhista de tal país traz um rol limitado de hipóteses de dispensa. O art. 382 da Lei nº 99, de 2003 impede a dispensa sem justa causa e o art. 397 dispõe sobre a comprovação dos motivos que fundamentem a demissão coletiva.
 - Inexiste na legislação portuguesa a previsão do aviso prévio por iniciativa do empregado. Segundo Walter Ripper, no em tal ordenamento, “somente há a garantia da rescisão mediante a concessão de aviso prévio por iniciativa do trabalhador, assegurando-lhe a liberdade de trabalho, justamente em consonância com a concepção contemporânea já estudada”.
 - O Direito português somente prevê o aviso prévio do empregador em caso de dispensa coletiva. O art. 398 da Lei nº 99, de 2003, estabelece que, no caso de cessão contratual coletiva, o aviso prévio não será inferior a 60 dias. O art. 401 da referida norma confere ao trabalhador dispensado coletivamente o direito a uma compensação de “um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade”.
 - Em consonância com as disposições citadas, o art. 447 estabelece que somente o trabalhador pode denunciar o contrato, independente de justa causa, com antecedência mínima de trinta dias se tiver até dois anos de antiguidade, ou 60 dias se superior a dois anos de permanência na empresa.

(2) Direito Comparado (continuação)

França: aviso prévio proporcional ao tempo de serviço

- A concepção mais moderna sobre o aviso prévio tem no caso as suas raízes. Já em 1958, o Direito francês assegurava o aviso prévio superior em favor do empregado dispensado sem justa causa, cuja duração estaria vinculada ao tempo de serviço empenhado em uma empresa. Por outro lado, previa que em caso de demissão solicitada pelo próprio trabalhador, o empregador deveria conceder aviso prévio inferior, cuja duração era fixada com base em normas coletivas.
- Atualmente, o ordenamento francês prevê (Lei nº 73-4, de 2 de janeiro, de 1973, art. 122), que para trabalhadores com mais de 6 meses e até 2 meses anos de trabalho, no caso de rescisão unilateral, terão aviso prévio de 1 mês. Para os trabalhadores com mais de 2 anos de atividade, o aviso prévio será de 2 meses.

(2) Direito Comparado (continuação)

Itália: a duração do aviso prévio é proporcional ao tempo de serviço

- não há simetria de igualdade entre empregado e empregador. Em caso de rescisão contratual do empregador, aos empregados que contam até cinco anos de serviço, o aviso prévio será de 15 dias; para mais de 5 anos em uma empresa, o aviso prévio corresponde a trinta dias; para os trabalhadores com mais de 10 anos de atividades, o aviso prévio corresponde a 45 dias. O aviso prévio quando dado pelo empregado é reduzido à metade.

Alemanha: o aviso prévio está vinculado tanto ao tempo de serviço como à idade do trabalhador

- Segundo Octávio Bueno Magano, “a legislação alemã fixa o aviso prévio de duas semanas para a generalidade dos empregados; um mês para empregados com mais de cinco anos e mais de 40 anos de idade; dois meses para aqueles com mais de dez anos de serviço e mais de 55 anos de idade; e três meses para os que tiverem mais de vinte anos de serviços e mais de 55 anos de idade”.

(2) Direito Comparado (continuação)

- Alemanha (cont.)
- Destaca-se que o Código Civil alemão (BGB) prevê aviso prévio especial para empregados que exercem funções de alta relevância, cuja proporção é de 3 meses de aviso para quem tem menos de cinco anos de serviço; 4 meses para quem tem entre cinco e oito anos; 5 meses para quem tem entre oito e dez anos; e 6 meses quem tiver mais de doze anos.
- Outra peculiaridade do caso alemão é que determinadas categorias de trabalhadores, por meio de acordos coletivos, fixaram condições específicas. Walter Ripper cita o caso de um contrato coletivo firmado por metalúrgicos, que estabelece que o desempenho de até 5 anos de trabalho implicam em aviso prévio de, no mínimo, três meses; até 8 anos de serviço, no mínimo, quatro meses; até 10 anos, no mínimo, cinco meses; e, acima de 12 anos de labor na empresa, no mínimo, de seis meses.

(2) Direito Comparado (continuação)

Direito Comparado - Período máximo de aviso prévio

| 10 dias | 15 dias | 30 dias | 8 semanas | 2 meses | 3 meses | 6 meses |
|---------|--------------------|--|------------------------------|--|--|--------------------|
| Espanha | Iraque Lituânia | Panamá Senegal Nigéria Namíbia Irã | Bélgica Malásia Itália | Portugal França Argentina Hungria | Suiça Paraguai Polónia Reino Unido República Tcheca Bulgária | Suécia Alemanha |

Fonte: Ives Gandra Martins Filho

Roteiro da apresentação

- Breve histórico
- Alternativas sugeridas durante o julgamento
- Regra provisória do STF: dúvidas
- Referências para decisão do STF
 - (1) Organização Internacional do Trabalho (OIT)
 - (2) Direito Comparado
 - (3) A matéria no Congresso Nacional**
- Impacto da ampliação do período de aviso prévio sobre o setor financeiro
- Conclusões
- Posição da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF)

(3) A matéria no Congresso Nacional

- No Congresso Nacional, há 35 Projetos de Lei em tramitação que tratam de aviso prévio proporcional.
 - Um PL tramita no Senado Federal e 34 na Câmara dos Deputados (32 PLs em Plenário, dois Projetos de Lei Complementar também em Plenário).
- Os Projetos de Lei que tramitam no Congresso podem ser reunidos em três grupos – dois na CD e um no SF. Destes, apenas um tem possibilidade de ser rapidamente aprovado e encaminhado à sanção presidencial.

(3) A matéria no Congresso Nacional (continuação)

- O **primeiro grupo** de Projetos de Lei compreende os de tramitação avançada. É encabeçado pelo PL 3.941, de 1989, e 31 diversos projetos apensados. É a matéria com tramitação mais adiantada e com maior possibilidade de encaminhamento à sanção da Presidência da República, já que foi aprovada pelo Senado Federal, pelas Comissões temáticas da Câmara dos Deputados e apenas aguarda a deliberação do Plenário.
- Apresentado pelo ex-Senador Carlos Chiarelli, a proposição define que o aviso prévio será concedido na proporção de trinta dias aos empregados que tenham até um ano de serviço na mesma empresa. O projeto também determina que serão acrescidos três dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de sessenta, perfazendo um total de no máximo noventa dias. Sua apreciação pelo Plenário passa por dois pareceres: o substitutivo proposto na CTASP pelo relator ex-Deputado Amaury Muller, rejeitado pelo parecer do relator na CDEIC, ex-Deputado Júlio Redecker. Se aprovado o parecer da CDEIC, que é favorável ao texto do Senado como se encontra, o projeto irá à sanção.

(3) A matéria no Congresso Nacional (continuação)

- **segundo grupo** é o de Projetos de Lei Complementar, cuja tramitação requer maioria absoluta nas duas Casas (que leva em consideração o total dos membros de cada uma delas). Figuram aqui dois PLPs.
 - O PLP 112/1989, do ex-Deputado Max Rosenmann (PMDB/PR), que mantém o aviso prévio em 30 dias, mas estabelece indenizações a serem pagas ao empregado demitido sem justa causa proporcionais ao tempo de serviço (o equivalente a um mês de salário, para empregados com 5 a 10 anos de serviço; equivalente a dois salários para empregados com 10 a 15 anos de serviço; equivalente a três meses de salário para trabalhadores com 15 a 20 anos de serviço; e equivalente a quatro salários para os empregados com mais de 20 anos de serviço). O projeto está apensado ao PLP 33/1988, que não trata de aviso prévio, mas sim de dispensa arbitrária. Esses dois projetos foram aprovados na Comissão de Justiça, mas rejeitados na Comissão de Trabalho, que aprovou apenas outro PLP que tramitava apensado. As propostas encontram-se no Plenário aguardando inclusão em Ordem do Dia. No dia 6 de julho, o Deputado Laércio Oliveira apresentou requerimento por meio do qual solicita a inclusão do projeto na pauta do Plenário.

(3) A matéria no Congresso Nacional (continuação)

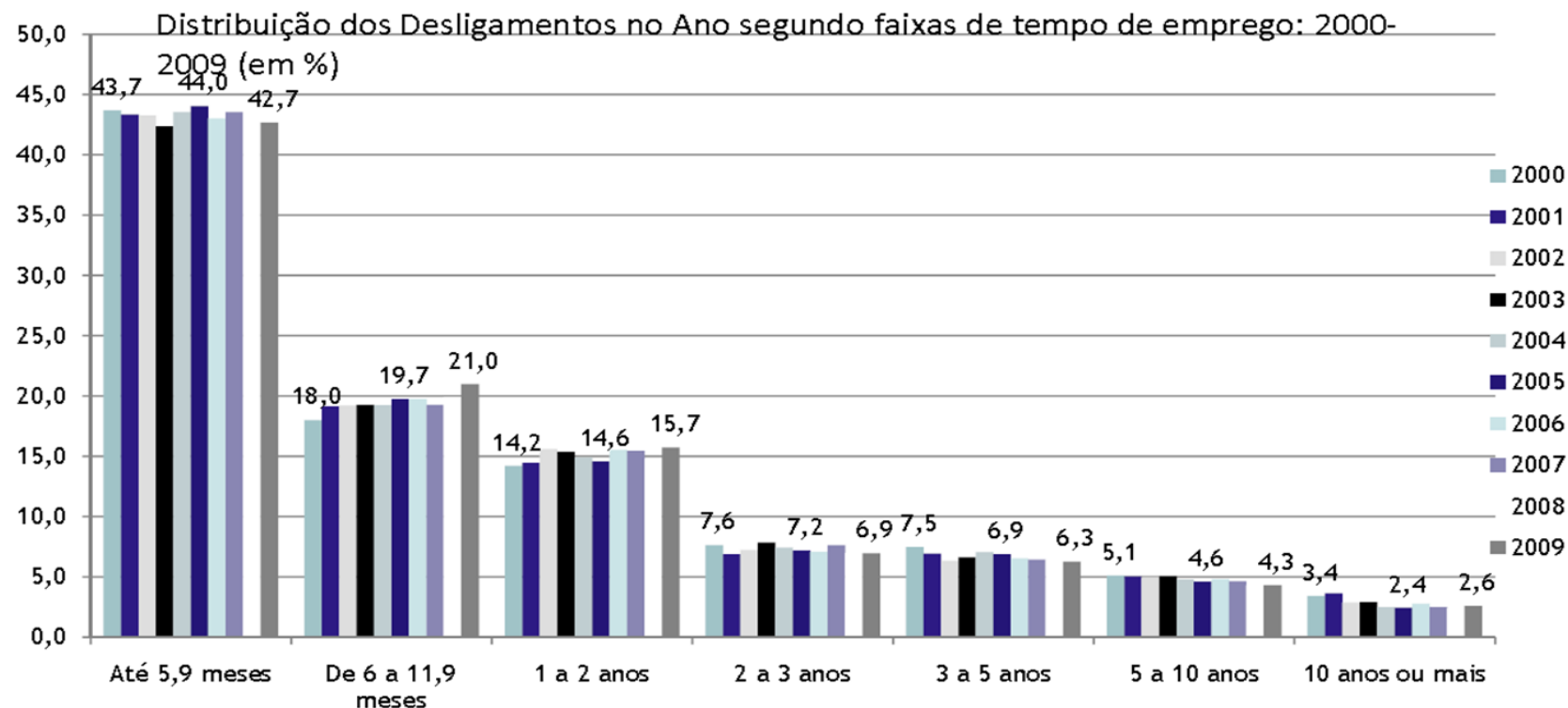
O **terceiro grupo** é o de Projetos de Lei que tramitam no Senado Federal. Inclui-se aqui apenas o PLS 112/2009, do Senador Paulo Paim.

- Prevê o pagamento de 30 dias corridos para aqueles contratados há menos de um ano; de 45 dias para os funcionários que trabalharam de um a 10 anos; e de 60 dias para os que foram demitidos depois de 10 anos de serviço. O projeto encontra-se no estágio inicial de tramitação, na Comissão de Assuntos Sociais, onde aguarda decisão sobre requerimento do Senador Gilberto Goellner, que solicita o encaminhamento do PLS também para a Comissão de Constituição e Justiça.

Roteiro da apresentação

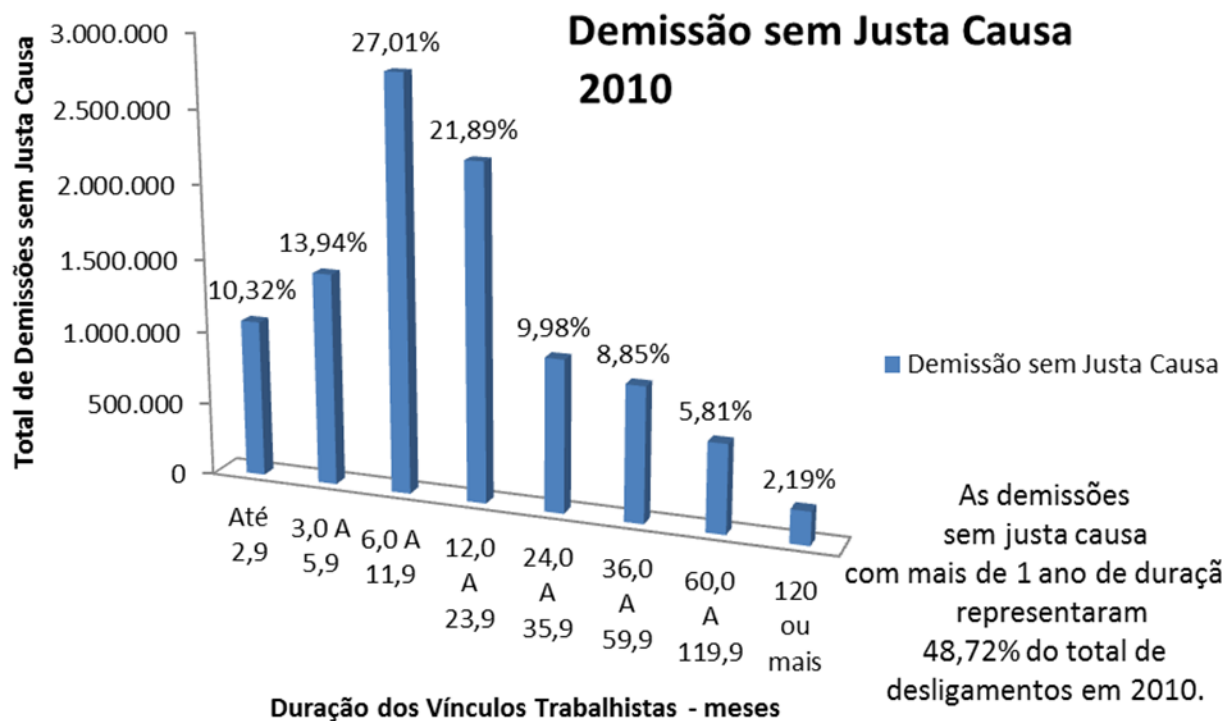
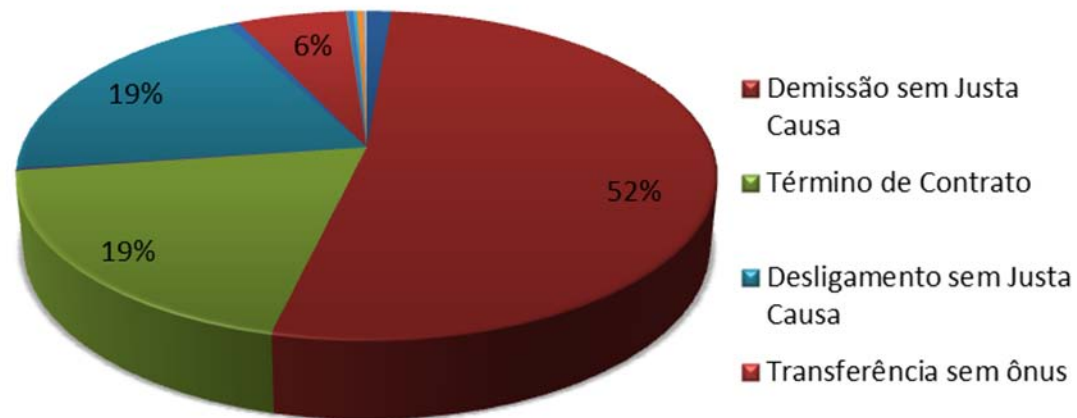
- Breve histórico
- Alternativas sugeridas durante o julgamento
- Regra provisória do STF: dúvidas
- Referências para decisão do STF
 - (1) Organização Internacional do Trabalho (OIT)
 - (2) Direito Comparado
 - (3) A matéria no Congresso Nacional
- Impacto da ampliação do período de aviso prévio sobre o setor financeiro
- Conclusões
- Posição da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF)

A flexibilização e a Duração dos Vínculos trabalhistas



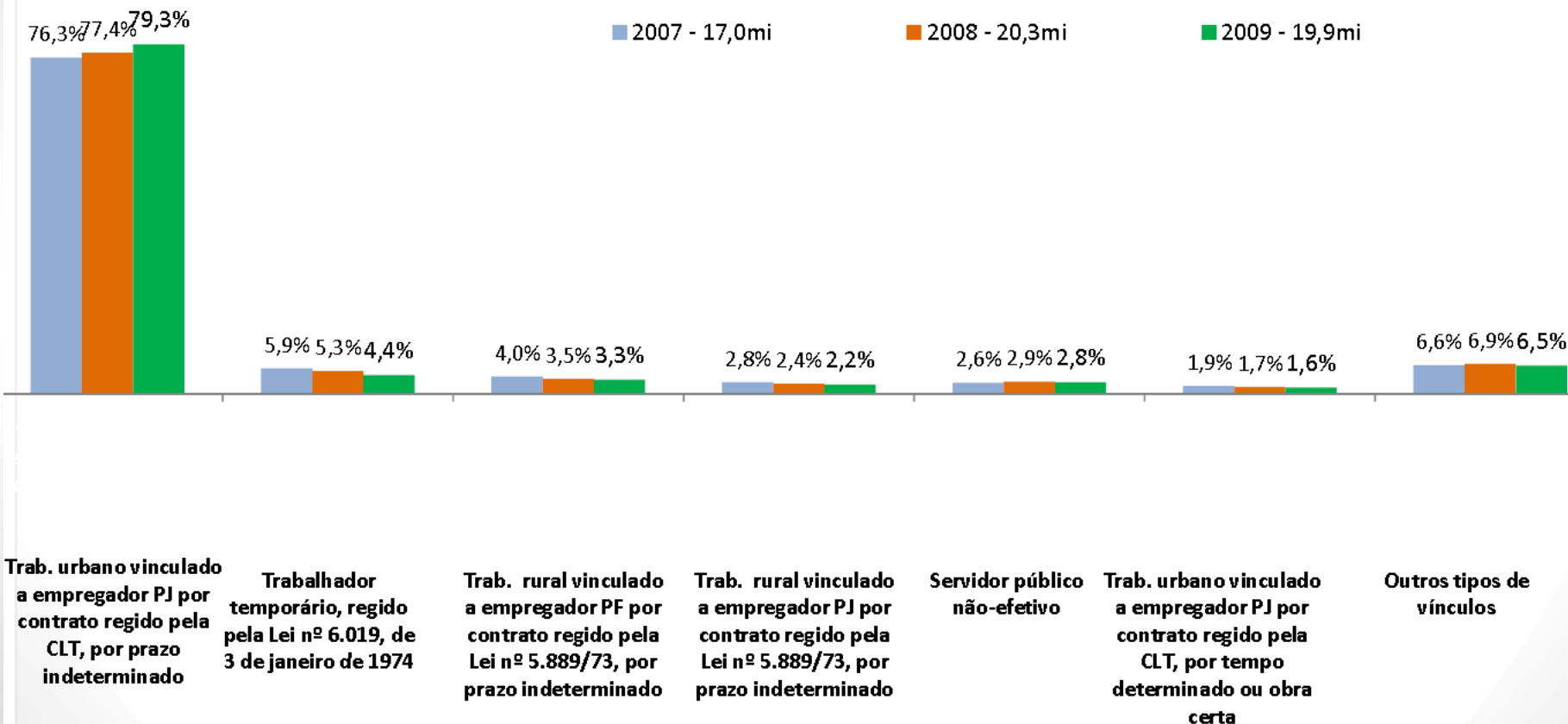
- Os desligamentos com menos de 6 meses de duração superaram 40% do total dos vínculos desligados em cada ano. Cerca da metade destes desligamentos não atingiram a 3 meses de duração.
- É intensa a flexibilidade do mercado de trabalho analisada a partir do tempo de emprego. Cerca de 2/3 dos vínculos desligados sequer atingiram um ano de trabalho.
- De 76 a 79 % dos desligamentos não tiveram 2 anos duração.

Causa do Desligamento - 2010



DESLIGAMENTOS SEGUNDO OS TIPOS DE CONTRATOS

Distribuição dos desligamentos por tipo de contrato: 2007, 2008 e 2009

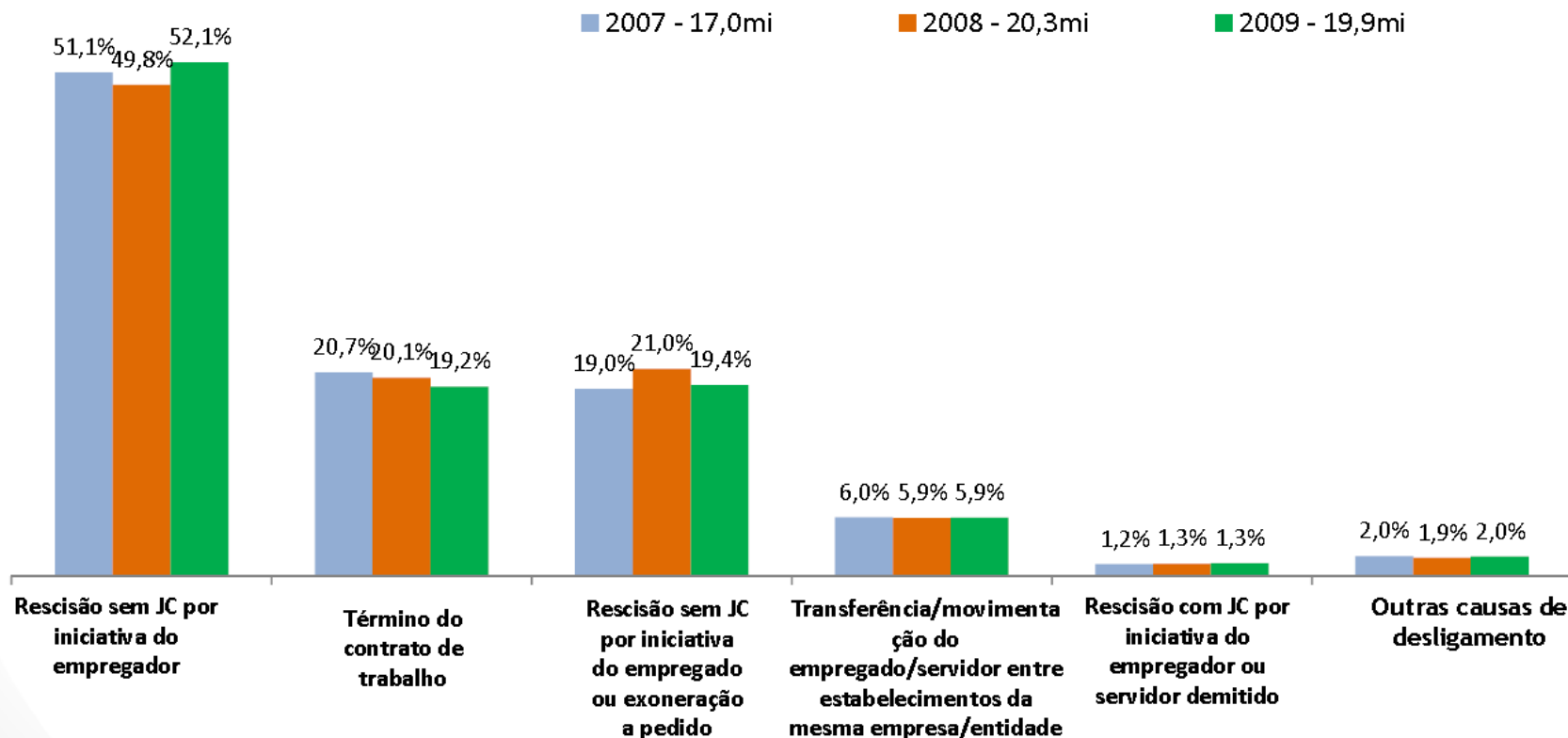


As demissões ocorrem principalmente nos contratos por prazo indeterminado :

- Eles representam entre 76% e 79% no caso dos contratos urbanos, e cerca de 85% quando se agregam os contratos urbanos e rurais.
- Os contratos temporários representam entre 6% e 4,4% do total.

Causas dos desligamentos - 2007-2009

Distribuição dos desligamentos segundo suas causas: 2007, 2008 e 2009



- Mais da metade das rescisões deve-se à iniciativa do empregador e são “sem justa causa”, outra quinta parte vincula-se ao “término de contrato” .
- Essa situação revela a flexibilidade contratual que facilita a rotatividade no mercado de trabalho.

Impacto da ampliação do período de aviso prévio sobre o setor financeiro (continuação)

- Para o ano de 2010, temos que as demissões sem justa causa com mais de um ano de duração equivalem a 48,72% do total de demissões sem justa causa no ano, segundo os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), do Ministério do Trabalho e Emprego. A média salarial desses trabalhadores foi de R\$ 945,05.
- Admitindo-se que as empresas pagaram esse valor médio de aviso prévio para cada empregado demitido, chegamos ao montante total no ano, incluindo os 8% do FGTS, de R\$ 5,16 bilhões. Somando-se os custos da multa demissional de 50%, chegamos a quantia estimada de R\$ 7,7 bilhões.
- Para o ano de 2007, somando-se os custos de aviso prévio e o custo da multa de 50% da demissão, o Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) calculou que um total de R\$ 16,035 bilhões foram gastos pelas empresas com a demissão de trabalhadores sem justa causa.

BRASIL - TAXA DE ROTATIVIDADE POR ESTABELECIMENTO (*)

| SUBSETORES DE ATIVIDADE ECONÔMICA | TAXA DE ROTATIVIDADE (%) | | | |
|---|--------------------------|------|------|------------------|
| | 2007 | 2008 | 2009 | MÉDIA DO PERÍODO |
| TOTAL | 30,7 | 33,6 | 31,7 | 32,0 |
| EXTRATIVA MINERAL | 16,2 | 18,6 | 16,0 | 16,9 |
| INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO | 30,6 | 34,2 | 31,1 | 32,0 |
| INDÚSTRIA DE MINERAIS NÃO METÁLICOS | 29,2 | 33,2 | 31,3 | 31,2 |
| INDÚSTRIA METALÚRGICA | 27,0 | 32,2 | 28,1 | 29,1 |
| INDÚSTRIA MECÂNICA | 29,4 | 35,9 | 28,8 | 31,4 |
| INDÚSTRIA DE MATERIAL ELÉTRICO E COMUNICAÇÃO | 23,6 | 26,8 | 24,9 | 25,1 |
| INDÚSTRIA DE MATERIAL DE TRANSPORTE | 14,3 | 20,0 | 16,6 | 17,0 |
| INDÚSTRIA DE MADEIRA E MOBILIÁRIO | 33,0 | 34,9 | 32,4 | 33,4 |
| INDÚSTRIA DE PAPEL E GRÁFICA | 23,0 | 24,9 | 23,8 | 23,9 |
| INDÚSTRIA DE BORRACHA, FUMO E COURO | 34,3 | 36,4 | 33,8 | 34,9 |
| INDÚSTRIA QUÍMICA | 23,7 | 27,3 | 24,4 | 25,1 |
| INDÚSTRIA TÊXTIL | 30,1 | 32,9 | 30,9 | 31,3 |
| INDÚSTRIA DE CALÇADOS | 39,9 | 46,6 | 39,1 | 41,9 |
| INDÚSTRIA DE ALIMENTOS E BEBIDAS | 40,2 | 42,8 | 40,1 | 41,0 |
| SERVIÇOS INDUSTRIAIS DE UTILIDADE PÚBLICA | 11,6 | 12,9 | 13,9 | 12,8 |
| CONSTRUÇÃO CIVIL | 70,6 | 79,7 | 72,4 | 74,2 |
| COMÉRCIO | 36,1 | 38,3 | 37,1 | 37,1 |
| COMÉRCIO VAREJISTA | 36,5 | 38,8 | 37,6 | 37,7 |
| COMÉRCIO ATACADISTA | 33,6 | 35,6 | 34,1 | 34,4 |
| SERVIÇOS | 33,9 | 36,2 | 33,8 | 34,6 |
| INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS | 9,5 | 11,4 | 9,6 | 10,2 |
| SERVIÇOS DE ADMINISTRAÇÃO E TÉCNICO-PROFISSIONAIS | 57,5 | 60,4 | 53,1 | 57,0 |
| SERVIÇOS TRANSPORTE E COMUNICAÇÃO | 26,0 | 27,9 | 27,7 | 27,2 |
| SERVIÇOS DE ALOJAMENTO E COMUNICAÇÃO | 31,9 | 33,9 | 33,8 | 33,2 |
| SERVIÇOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS | 14,4 | 15,8 | 15,9 | 15,4 |
| ENSINO | 15,8 | 17,5 | 17,2 | 16,8 |
| ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA | 7,6 | 9,6 | 9,6 | 8,9 |
| AGRICULTURA | 74,8 | 73,5 | 68,4 | 72,3 |

(*) Fórmula da Taxa de Rotatividade = Menor valor (Admissão ou Desligamento)/Estoque Médio do Estabelecimento * 100

Fonte: RAIS - MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Elaboração: DIEESE

Variável do Quadro: Causa do desligamento 2010

Quadro: 11 - Rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador. - DEM SEM JC

| SUBS IBGE | NORTE | NORDESTE | SUDESTE | SUL | CENTRO-OESTE | Total |
|--------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| EXTR MINERAL | 2833 | 7378 | 17264 | 4279 | 3645 | 35399 |
| MIN NAO MET | 6916 | 27092 | 54828 | 20287 | 9388 | 118511 |
| IND METALURG | 5635 | 17379 | 131264 | 42052 | 8152 | 204482 |
| IND MECANICA | 4097 | 8095 | 79623 | 41213 | 3557 | 136585 |
| ELET E COMUN | 8953 | 2815 | 35974 | 14312 | 1073 | 63127 |
| MAT TRANSP | 4612 | 3817 | 54571 | 19125 | 2048 | 84173 |
| MAD E MOBIL | 17832 | 9863 | 48786 | 50151 | 12723 | 139355 |
| PAPEL E GRAF | 2471 | 9789 | 51004 | 21399 | 5614 | 90277 |
| BOR FUM COUR | 2519 | 6942 | 45075 | 20455 | 4782 | 79773 |
| IND QUIMICA | 7074 | 24534 | 121999 | 45719 | 19542 | 218868 |
| IND TEXTIL | 2447 | 43608 | 145215 | 72915 | 15295 | 279480 |
| IND CALCADOS | 49 | 24691 | 46030 | 41255 | 1247 | 113272 |
| ALIM E BEB | 24985 | 99086 | 216288 | 85366 | 49336 | 475061 |
| SER UTIL PUB | 3499 | 10574 | 20304 | 7366 | 4184 | 45927 |
| CONSTR CIVIL | 119373 | 384053 | 854429 | 201373 | 146771 | 1705999 |
| COM VAREJ | 123478 | 359848 | 1163352 | 403315 | 221613 | 2271606 |
| COM ATACAD | 24127 | 65682 | 220750 | 72193 | 33753 | 416505 |
| INST FINANC | 2020 | 7555 | 43945 | 10779 | 4827 | 69126 |
| ADM TEC PROF | 43848 | 217469 | 788147 | 170609 | 89927 | 1310000 |
| TRAN E COMUN | 26191 | 70213 | 336088 | 103123 | 49626 | 585241 |
| ALOJ COMUNIC | 42936 | 159368 | 574422 | 170827 | 100804 | 1048357 |
| MED ODON VET | 8536 | 30354 | 113473 | 33053 | 18012 | 203428 |
| ENSINO | 12362 | 42667 | 115722 | 37299 | 22985 | 231035 |
| ADM PUBLICA | 27089 | 50435 | 127096 | 44520 | 68207 | 317347 |
| AGRICULTURA | 29888 | 92905 | 342371 | 81876 | 109326 | 656366 |
| TOTAL | 553770 | 1776212 | 5748020 | 1814861 | 1006437 | 10899300 |

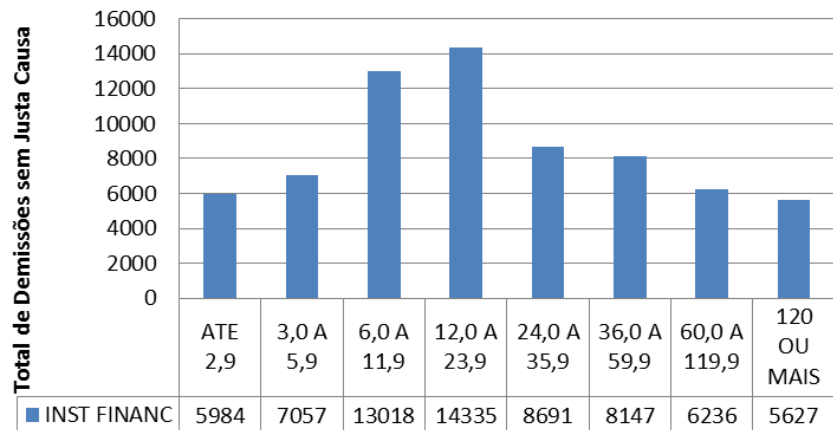
Variável do Quadro: Tipo de movimento - TP MOV DESAG

Quadro: Desligamento por demissão sem justa causa - DEM SEM JC D

| ANO COMP | INST FINANC | SAL MENSAL | Média Salarial |
|----------|-------------|--------------------|----------------|
| 2011 | 16368 | R\$ 45.910.787,00 | R\$ 2.804,91 |
| 2010 | 34299 | R\$ 88.474.773,00 | R\$ 2.579,51 |
| 2009 | 38206 | R\$ 105.080.589,00 | R\$ 2.750,37 |

- No ano de 2010, o total de demissões sem justa causa com mais de um ano de duração, para as instituições financeiras, foi de 43.036 trabalhadores. A média salarial de tais empregados foi de R\$ 2.579,51.

Instituições Financeiras



- Admitindo-se que as instituições financeiras pagaram esse valor médio de aviso prévio para cada empregado demitido, temos que, em 2010, esse setor teve um dispêndio de R\$ 120 milhões, incluindo os 8% de FGTS. Somando-se os custos da multa demissional de 50%, chegamos a quantia estimada de R\$ 180 milhões.

Impacto da ampliação do período de aviso prévio sobre o setor financeiro (continuação)

- O impacto estimado da proporcionalidade do aviso prévio recai mais, em termos relativos, sobre as instituições financeiras do que sobre os outros subsetores da economia. Isso por conta da baixa rotatividade do setor – a média entre os anos de 2007 a 2009 foi de 10,2% (que fica acima apenas da média da Administração Pública) em comparação à média geral de 32%.
- Esta causalidade também é demonstrada pela proporção dos desligamentos com mais de um ano de vínculo: enquanto a média desta proporção é de 48,72% em todos os setores, nas instituições financeiras os desligamentos com mais de um ano chegam a 62,28% do total.

Impacto da ampliação do período de aviso prévio sobre o setor financeiro (continuação)

- Um último fator que corrobora para o maior impacto da proporcionalidade do aviso prévio nas instituições financeiras é a alta média salarial dos demitidos sem justa causa do setor. Esta média, para todos os setores, foi de R\$ 945,05. Já para as instituições financeiras, a média aumenta para R\$ 2.579,51.

Fonte: PDET (Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho) – Base de dados XOLAP + W: **RAIS** e **CAGED**.

Roteiro da apresentação

- Breve histórico
- Alternativas sugeridas durante o julgamento
- Regra provisória do STF: dúvidas
- Referências para decisão do STF
 - (1) Organização Internacional do Trabalho (OIT)
 - (2) Direito Comparado
 - (3) A matéria no Congresso Nacional
- Impacto da ampliação do período de aviso prévio sobre o setor financeiro
- Conclusões
- Posição da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF)

Conclusões

- A recente decisão do STF reacende as discussões em torno da redução de custos trabalhistas no país e uma necessária desoneração da folha de salários das empresas brasileiras.
- Por um lado, a decisão do STF estimulará o Poder Legislativo a votar uma lei regulamentadora. Até que o Supremo formule uma regra para o cálculo e retome o julgamento, o Congresso pode colocar em votação projetos que tratem sobre o aviso prévio proporcional.
- Por outro lado, o Congresso Nacional pode não editar o regulamento necessário se o trâmite for excessivamente longo e ensejar, por essa razão, regra provisória do STF. Apenas um projeto (PL 3941/89) já tramitou pelas duas Casas. Contudo, vários projetos foram apensados a esse PL, o que pode remetê-lo ao Senado na hipótese de serem feitas alterações em função de redações alternativas das propostas apensadas.

Conclusões (continuação)

- Se a regra provisória vier a ser bem aceita por trabalhadores e empregadores, o tema perderá urgência.
- Foi o que aconteceu quando das decisões anteriores do STF sobre o MI 721 (trabalho insalubre) e os MI's sobre direito de greve. As decisões do Supremo, que preliminarmente apenas se aplicariam aos casos concretos em debate, passaram a ser seguidas por tribunais inferiores, tornando-se entendimento prevalecente.

Roteiro da apresentação

- Breve histórico
- Alternativas sugeridas durante o julgamento
- Regra provisória do STF: dúvidas
- Referências para decisão do STF
 - (1) Organização Internacional do Trabalho (OIT)
 - (2) Direito Comparado
 - (3) A matéria no Congresso Nacional
- Impacto da ampliação do período de aviso prévio sobre o setor financeiro
- Conclusões
- Posição da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF)

Posição da Confederação Nacional das Instituições Financeiras

- A Organização Internacional do Trabalho e o Direito Comparado fornecem poucos elementos para o equacionamento, no Brasil, da regulamentação do aviso prévio proporcional. A primeira apenas tangencia o assunto, enquanto o segundo não considera quatro institutos tipicamente brasileiros: aviso prévio mínimo de 30 dias ao qual se somam saldo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e multa rescisória de 40% que incide sobre o FGTS, além do seguro-desemprego.
- O Congresso Nacional é hoje a instância melhor aparelhada para oferecer à nação uma solução para a matéria.
- A edição de regra provisória pelo STF, com a criação de preceito que deveria nascer pela via legislativa, compromete o princípio da separação dos Poderes (art. 60, §4º, inciso III, da CF/88), bem como prejudica a independência e a harmonia entre os Poderes (art. 2º, da CF/88).

Posição da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (continuação)

- Não se confunde o instituto do aviso prévio (mesmo que proporcional) com indenização compensatória à dispensa arbitrária; por essa razão, o prazo de concessão do aviso prévio deve guardar correspondência proporcional e razoável com sua finalidade: a comunicação da rescisão contratual.
- O direito ao aviso prévio proporcional tem sido tratado com êxito pelos instrumentos coletivos de negociação - a ausência de uma regra específica não impede que as diversas categorias estabeleçam o benefício por intermédio de Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho.

Posição da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (final)

- No interesse do fortalecimento da divisão entre os Poderes da República, o Congresso Nacional poderia aprovar rapidamente o Projeto de Lei que se encontra em fase mais adiantada de tramitação e que atende aos anseios de empregados e empregadores, o **PL 3.941/89, do ex-Senador Carlos Chiarelli**.
- Se aprovado pelo Plenário da Câmara dos Deputados na forma do parecer da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, do relator ex-Deputado Júlio Redecker, o Projeto de Lei pode vir a ser sancionado rapidamente.

Muito obrigado.