



## **Cenário de crise pode provocar demissões em massa**

*Legislação brasileira é omissa quanto à legalidade deste tipo de ação*

Em um cenário de crise sempre volta à tona a questão das “demissões em massa”. Segundo o advogado Mauro Scheer Luís, do Scheer Advogados & Associados, mesmo que uma empresa neste momento não esteja sendo afetada diretamente pelas turbulências do mercado, há uma apreensão em relação ao cenário econômico, com forte aversão ao risco.

Se uma determinada empresa não consegue implantar todos os projetos planejados, há um impacto no crescimento e na manutenção do faturamento e, em consequência, vem a reestruturação, que passa por demissões em larga escala. Muitas empresas, para não configurarem o processo de dispensa como “demissões em massa”, demitem de forma lenta e contínua, o que pode ser caracterizado também no mesmo perfil, assim como a dispensa de uma unidade inteira, por exemplo.

“Essas ocorrências no Brasil são uma constante e nossa legislação é omissa quanto à legalidade das “demissões em massa”, não contando com dispositivos que tratem especificamente do assunto”, afirma o advogado.

Em 1996, o então Presidente Fernando Henrique Cardoso, firmou a Convenção nº 158 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que regulamentava essas circunstâncias, como a preservação do emprego, procedimento de dispensa e forma de pagamento da indenização. Porém, no mesmo ano o Brasil denunciou esta convenção, deixando de ser signatário, razão pela qual sua aplicação no Brasil não é efetiva.

“Decisões mais recentes dos Tribunais Trabalhistas Brasileiros determinam que uma empresa não deve demitir grande parte ou até a totalidade de seus funcionários sem prévia negociação com os sindicatos dos trabalhadores”, explica Scheer. Tais demissões geram a obrigação de pagamento de verbas rescisórias que vão além daquelas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho. Há ainda possibilidade de negociar a transferência de parte dos colaboradores para outras unidades da empresa.

Outro modelo muito utilizado nas empresas é o plano de demissões voluntárias (PDV's), que oferecem uma série de benefícios ao trabalhador que pede seu desligamento. “Nestes casos, os trabalhadores devem estar atentos, pois para serem

válidos estes planos devem respeitar uma série de requisitos, que não podem suprimir direitos que o trabalhador teria em caso de demissão por iniciativa da empresa”, diz o especialista em direito empresarial. Muitas empresas contemplam nestes planos benefícios além do que a lei determina como extensão da assistência médica e uma compensação financeira adicional. As grandes corporações, muitas vezes, contratam serviços de recolocação do profissional no mercado de trabalho, com o objetivo de oferecer oportunidade de uma colocação rápida evitando o trauma do desemprego.

Porém, para que haja a legalidade da dispensa, o motivo da demissão é determinante. Geralmente, os Tribunais Trabalhistas Brasileiros consideram legal uma dispensa em massa que tenha motivos tecnológicos, econômicos ou outros motivos relevantes, ao mesmo tempo em que são impostas as obrigações já citadas às empresas.

“Com a falta de legislação específica no Brasil é fundamental que a empresa faça as negociações com os sindicatos e cumpra o determinado, pagando rigorosamente todos os direitos ou, ainda, além deles. Num momento de crise econômica a melhor solução para qualquer companhia é ser transparente e explicar aos funcionários os motivos das demissões e como a empresa está cuidando da situação. Agindo de forma ética com seus funcionários evitará boatos e correrá menos riscos de ter a imagem da marca arranhada externamente.

#### **MAIS INFORMAÇÕES**

g6 Comunicação Corporativa

Sandra Polo ([sandra@g6comunicacao.com.br](mailto:sandra@g6comunicacao.com.br))

Fones: (11) 2971-1995 e 99404-2070

Mariana Grilli ([mariana@g6comunicacao.com.br](mailto:mariana@g6comunicacao.com.br))

Fones: (11) 5562-7766 e 97414-7873

[www.g6comunicacao.com](http://www.g6comunicacao.com)

[www.facebook.com/g6comunicacaocorporativa](https://www.facebook.com/g6comunicacaocorporativa)

[www.twitter.com/g6comunicacao](https://www.twitter.com/g6comunicacao)

Março de 2014

