



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO

Nº 62, DE 2013

Altera a redação do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com o objetivo de instituir a suspensão do contrato de trabalho em caso de crise econômico-financeira da empresa.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 476-A Mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses:

I – para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual;

II – quando o empregador, em razão de crise econômico financeira, comprovadamente não puder manter o nível da produção ou o fornecimento de serviços.

.....

§ 4º Durante o período de suspensão contratual a que se referem os incisos I e II deste artigo, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

.....

§ 7º O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, devendo o empregador, quando se tratar de curso ou programa de qualificação profissional, arcar com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional no respectivo período. (NR)”

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O projeto em tela foi apresentado pelo saudoso senador Jéferson Peres. A proposição – originalmente PLS nº 76, de 2005 – tem o objetivo de instituir a suspensão do contrato de trabalho em caso de crise econômico-financeira da empresa.

Entretanto, a matéria não prosperou nesta Casa. O projeto estava com parecer pela aprovação na Comissão de Assuntos Sociais, quando foi, em 2011, arquivado no final da legislatura. Desse modo, por ainda ser meritória e oportuna a matéria, reapresento-a para que seja devidamente debatida e apreciada por esta Casa.

Por considerar pertinente a justificativa apresentada ao PLS nº 76/05, passo a transcrevê-la ipsis litteris.

“A possibilidade de suspensão do contrato de trabalho para participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, é novidade estabelecida por intermédio da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.

O mesmo instrumento legal instituiu a bolsa de qualificação profissional, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, à qual faz jus o trabalhador com o contrato de trabalho suspenso em virtude de sua participação no curso ou programa de qualificação.

Assim, o empregador pode, por um período que varia de dois a cinco meses, manter seu empregado com o contrato de trabalho suspenso e oferecer-lhe, no mesmo período, curso de qualificação profissional.

Nessa situação, o empregado passa a receber parcelas da bolsa de qualificação, de valores similares àqueles que faria jus a título de seguro desemprego, conservando a condição de segurado da Previdência Social. O empregador, por seu turno, deixa de pagar o salário do empregado e de recolher os respectivos encargos sociais, embora possa conceder-lhe ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, e outros benefícios voluntários.

O projeto de lei ora proposto busca flexibilizar essa modalidade de suspensão contratual não-remunerada, de forma a também abarcar a suspensão do contrato de trabalho em virtude de crise econômico-financeira enfrentada pela empresa.

A idéia é que, nos casos de efetiva dificuldade econômica, a empresa conte com mais uma opção à imediata demissão de mão-de-obra. Tal opção pode ser interessante para as duas partes da relação contratual. Para o empregador, porque passa a dispor de um período para verificar se a situação de crise é conjuntural ou estrutural. Ou seja, se pode ou não ser contornada.

No primeiro caso, reintegrará os trabalhadores cujos contratos foram suspensos. No segundo, demiti-los-á. Para o empregado, porque terá maior chance de não ser demitido.

Ressalte-se que o interesse do empregador em manter parte de sua mão-de-obra com contrato de trabalho suspenso justifica-se pelo fato de que, muitas vezes, o custo de perdê-la é elevado. Isso ocorre com aqueles trabalhadores especializados, treinados pela empresa e realmente eficientes que estariam na eminência de serem demitidos unicamente em função de efetiva dificuldade econômica.

Também vale explicitar que a proposta é que as condições de suspensão sejam as mesmas hoje existentes para a participação em curso de qualificação profissional. Ou seja, o empregador deixa de pagar os salários e encargos sociais relativos ao empregado com contrato suspenso, podendo, todavia, conceder-lhe ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, e outros benefícios de caráter voluntário. A diferença em relação à situação hoje existente é que o empregador não terá que oferecer a esse empregado qualquer curso de qualificação, bem como este não receberá bolsa custeada pelo Programa de Seguro Desemprego.”

Do exposto, fica clara a oportunidade da proposição, principalmente nesses tempos de graves crises econômicas, razão pela qual solicito o apoio dos ilustres colegas.

Sala das Sessões,

Senador **VALDIR RAUPP**

LEGISLAÇÃO CITADA

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação

profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no **caput** deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do **caput** deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 7º O prazo limite fixado no **caput** poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

(À Comissão de Assuntos Sociais, em decisão terminativa.)

Publicado no **DSF**, em 06/03/2013.