consultivos ou quaisquer dirigentes da empresa responsáveis pela inobservância dos incisos deste artigo, até o montante equivalente ao dos salários devidos, acrescidos dos encargos fiscais e parafiscais respectivos.

Art. 459-C. A empresa em mora contumaz relativa aos salários de seus empregados não pode contratar com órgãos da administração pública direta ou indireta ou ser favorecida com qualquer benefício de natureza fiscal, tributária ou financeira.

§ 1º Considera-se mora contumaz o atraso ou sonegação de salário devido ao empregado por período igual ou superior a dois meses.

§ 2º Não se incluem na proibição estabelecida no caput deste artigo as operações de crédito destinadas à liquidação dos débitos salariais existentes.

§ 3º Também estão proibidas de contratar com a administração pública, nos termos do caput deste artigo, a empresa da qual participem quaisquer das pessoas físicas mencionadas no parágrafo único do art. 467-B que tenham seus bens sequestrados.

Art. 459-D. Em caso de rescisão indireta do contrato de trabalho, pleiteada pelo empregado em decorrência de débito salarial, o juiz autorizará de imediato a movimentação da conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e a habilitação do trabalhador ao seguro-desemprego.

.....

Art. 477-A. A não observância dos prazos estipulados no § 6º do art. 477 equipara-se ao débito salarial, sujeitando a empresa e seus sócios, dirigentes e administradores ao disposto nos arts. 459-B e seguintes.”

Art. 2º O caput do art. 467 e a alínea b do § 6º e o § 8º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante do saldo salarial e demais verbas devidas no ato rescisório, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las em dobro. (NR)

(...)

Art. 477.....

§ 6º.....

b) até o quinto dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.
(NR)

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador, aplicada em dobro em caso de reincidência, bem como ao pagamento de multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário base.(NR)”

Art. 3º O art. 6º da Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo:

“Art. 6º.....

§ 9º Excetua-se da suspensão prevista no caput deste artigo as ações e execuções na parte relativa a débito salarial, nos termos do art. 459-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.”

Art. 3º Fica revogado o Decreto-lei nº 368, de 19 de dezembro de 1968.

Art. 4º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O salário é a contraprestação do trabalho. Depois de prestado, o trabalho não pode, obviamente, ser devolvido; é, então, devida a contraprestação pecuniária, retribuição direta do trabalho.

É justo, portanto, que o ordenamento jurídico contenha garantias

expressas quanto ao cumprimento dos prazos previstos para o pagamento do salário e das verbas rescisórias de natureza salarial e indenizatória, vitais para a vida do trabalhador e de seus dependentes. As empresas que simplesmente não honram tais obrigações devem estar submetidas a sanções que inibam tal prática.

Atualmente, as empresas, em alguns casos, preferem pagar a remuneração de seus executivos ou distribuir lucros aos seus sócios a pagar o salário devido a seus empregados.

Ocorre que, se a empresa não pagar as verbas rescisórias, a rescisão contratual não é homologada, o que impossibilita o trabalhador de se habilitar ao seguro-desemprego e levantar os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Nem se discute a dificuldade em que se encontra o trabalhador que não recebeu seu salário ou, quando demitido, suas verbas rescisórias.

O trabalhador é destituído de dignidade quando não recebe a retribuição pecuniária por seu trabalho já prestado.

Não há situação que justifique esse tipo de atitude de qualquer empresa, uma vez que é o empregador que assume o risco da atividade econômica e não o empregado, que só tem o seu salário, cuja natureza é alimentar.

Assim, propomos uma alteração em nosso ordenamento jurídico a fim de proteger o salário, sem onerar as empresas que respeitam os direitos trabalhistas, mas impondo sanções àquelas que não o fazem.

Em primeiro lugar, são acrescentados e alterados dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aproveitando e atualizando o Decreto-lei nº 368, de 19 de dezembro de 1968, que “dispõe sobre os efeitos de débitos salariais e dá outras providências”.

A principal alteração prevista em nossa proposta visa substituir a pena de prisão imposta aos dirigentes da empresa, conforme o Decreto-lei, pelo sequestro de bens.

Com efeito, a pena de prisão não pode ser utilizada, pois é contrária ao inciso LXVII do art. 5º da Constituição, que dispõe “não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel” (grifamos).

Podem, no entanto, ser aproveitados outros aspectos do Decreto-lei nº 368/68, que define que está em débito salarial a empresa que não pagar, “no prazo e nas condições da lei ou do contrato, o salário devido a seus empregados”.

Verificado o débito, a empresa não pode “pagar honorário, gratificação, pro labore ou qualquer outro tipo de retribuição ou retirada a seus diretores, sócios, gerentes ou titulares de firma individual”. Não pode tampouco “distribuir quaisquer lucros, bonificações, dividendos ou interesses a seus sócios, titulares, acionistas ou membros de órgãos dirigentes, fiscais ou consultivos”. A empresa não pode ser dissolvida durante o período em que estiver em débito salarial.

Caso a determinação legal não seja observada, os dirigentes da empresa estão sujeitos à pena de detenção de um mês a um ano.

A nossa proposição, por sua vez, acrescenta o art. 459–A à CLT, e define o débito salarial como “o não pagamento pela empresa, no prazo e nas condições legais ou contratuais, se mais benéficas, do salário devido a seus empregados”.

Além disso, define, para efeito de aplicação do dispositivo, o termo salário (parágrafo único do art. 459-A), como sendo o “valor da contraprestação pecuniária ajustada em contrato de trabalho ou aquela fixada, expressa ou tacitamente, como correspondente à retribuição direta pelo trabalho, na relação de emprego”.

A definição adotada é mais restrita do que a do Decreto-lei nº 368/68, que dispõe que o salário devido é “a retribuição de responsabilidade direta da empresa, inclusive comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagens e abonos, quando a sua liquidez e certeza não sofram contestação nem estejam pendentes de decisão judicial.”

A restrição e simplificação do termo em nossa proposta evita longas discussões judiciais que visam, muitas vezes, apenas postergar o processo e o pagamento de salário devido.

Se configurado o débito salarial, a exemplo do Decreto-lei nº 368/68, fica vedado à empresa:

I – pagar honorário, gratificação, pro labore, ou qualquer outro tipo de retribuição ou retirada a seus diretores, sócios, gerentes ou gestores;

II – distribuir lucros, bonificações, dividendos, juros ou resultados a seus

sócios, titulares, acionistas, cotistas ou membros de órgãos dirigentes, fiscais ou consultivos.”

Caso não seja observada a vedação, os bens dos dirigentes da empresa responsáveis pela inobservância podem ser sequestrados, nos termos dos arts. 822 e seguintes do Código de Processo Civil – CPC, garantido, assim, o pagamento dos salários. O sequestro está limitado até o valor do débito salarial.

Saliente-se que o simples débito salarial não autoriza o sequestro de bens dos dirigentes da empresa. O sequestro somente é autorizado pelo projeto se houver pagamento de retribuição aos diretores ou distribuição de lucros, por exemplo, em detrimento do pagamento do salário dos empregados.

Há, portanto, priorização do salário sobre outras retribuições pagas pela empresa.

O sequestro pode ser requerido pelo próprio interessado, pelo seu sindicato profissional ou pelo Ministério Público do Trabalho. A legitimidade processual é ampla em virtude de ser pouco provável que o trabalhador, enquanto estiver empregado, venha a processar o seu empregador. Nessa hipótese, o sindicato profissional ou o Ministério Público podem fazê-lo.

Deve ser lembrado que o sequestro é um procedimento cautelar específico e a sua utilização depende de expressa previsão legal. Visa garantir a execução, impossibilitando o devedor de “sumir” com valores e bens existentes à época em que a medida foi proposta. Tentamos impedir em nossa proposta que se verifique a triste situação em que o trabalhador, apesar de ter reconhecido o seu crédito, não o recebe em virtude de a empresa e seus responsáveis já terem desaparecido.

O Decreto-lei nº 368/68 define, ainda, a mora contumaz como o atraso ou sonegação de salários devidos por período igual ou superior a três meses, caso em que a empresa não pode ser favorecida com qualquer benefício de natureza fiscal, tributária, financeira, “por parte de órgãos da União, dos Estados ou dos Municípios”, excluídas operações de crédito destinadas à liquidação dos débitos salariais.

Aproveitamos e alteramos a ideia. Em primeiro lugar, a mora contumaz é configurada a partir de dois meses de atraso no pagamento de salários.

Os salários, como já mencionado, tem natureza alimentar, e o seu não

pagamento coloca o trabalhador em situação de dificuldade, sem poder prover as necessidades básicas de sua família, como alimentação, moradia, luz, água, telefone, condomínio, escola etc.

Se a sua capacidade de poupar for baixa, em virtude do baixo salário recebido, terá que pagar multa pelo atraso no pagamento de aluguel ou de qualquer outra conta ou tributo devido durante o período em que seu empregador está em débito salarial.

Assim, caso o débito seja igual ou superior a dois meses, é verificada a mora contumaz que impede a empresa de contratar com a administração pública ou ser favorecida com qualquer benefício de natureza fiscal, tributária ou financeira.

É, no entanto, permitida a operação de crédito com a administração pública se destinada à liquidação dos débitos salariais.

Julgamos oportuno incluir dispositivo que proíbe de contratar com a administração pública a empresa da qual participe qualquer pessoa que tenha tido seus bens sequestrados.

Pretende-se, assim, coibir a velha história da empresa inadimplente, que não paga o salário de seus empregados, vir a ser simplesmente dissolvida para ser criada uma nova, da qual participam os mesmos sócios e administradores.

A previsão evita que as empresas prestadoras de serviços ou terceirizadas, que deixaram de pagar o salário de seus empregados, venham a ser contratadas novamente pela administração pública. Evita também que seus sócios venham a integrar uma nova empresa e lhes seja possível, com esta manobra, contratar novamente com a administração pública.

Tais pessoas já lesaram o direito trabalhista e, por isso, tiveram seus bens sequestrados. Não podem, portanto, ser autorizadas a contratar com a administração até a regularização total da situação.

O débito salarial, outrossim, configura rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme já dispõe o art. 483 da CLT, em especial a alínea d, que estabelece que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato (e a obrigação de pagar o salário é inerente ao contrato de trabalho).

Além disso, julgamos oportuno acrescentar em nossa proposição que,

caso o empregado requeira a rescisão indireta, o juiz pode autorizar de imediato a movimentação do FGTS e a habilitação do trabalhador ao seguro-desemprego.

Além de não receber o salário e ter que ingressar em juízo para postular a rescisão contratual, não pode o trabalhador ficar sem poder movimentar o FGTS ou sem receber o seguro-desemprego a que tem direito.

Há casos em que o agente operador do FGTS questiona a decisão, criando embaraços, em virtude da inexistência de legislação que autorize expressamente essa hipótese de saque.

A proposta também equipara o atraso no pagamento de verbas rescisórias a débito salarial, sujeitando a empresa e seus sócios, dirigentes e administradores aos dispositivos relativos ao débito.

Com relação às verbas rescisórias, julgamos conveniente alterar outros aspectos.

Em primeiro lugar é alterado o art. 467 da CLT que dispõe sobre o pagamento de verbas rescisórias incontroversas com acréscimo de 50%, que é alterado para 100%.

Portanto, propomos que caso haja controvérsia sobre o valor de saldo de salário e demais verbas devidas no ato rescisório, as verbas incontroversas devem ser pagas na data de comparecimento à Justiça do Trabalho, sob pena de pagá-las em dobro.

É oportuno reduzir o prazo para o pagamento de verbas rescisórias para cinco dias. Se a empresa decide rescindir o contrato, o cálculo do custo da rescisão já foi feito. Evita-se, dessa forma, postergação desnecessária do ato rescisório.

A multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT é atualizada, sujeitando a empresa, que atrase o pagamento de verbas rescisórias, a multa administrativa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador, aplicada em dobro em caso de reincidência. É também devida multa ao empregado em valor equivalente ao seu salário base.

A nossa proposição também altera a Lei de Recuperação Judicial e Falência, Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. Tal lei permite a suspensão de processos e execuções trabalhistas por um período de seis meses.

Na hipótese de débito salarial não se justifica a suspensão, uma vez que