

# COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

## PROJETO DE LEI Nº 1.875, DE 2015

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

**Autor:** Senado Federal

**Relator:** Deputado Benjamin Maranhão

### I - RELATÓRIO

O **PL nº 1.875, de 2015**, oriundo do Senado Federal, *Altera o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir a suspensão do contrato de trabalho em caso de crise econômico-financeira da empresa.*

O dispositivo que se pretende alterar dispõe que “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”, estabelecendo como contrapartida que “o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador” e permitindo a extensão do prazo, “desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional”, mediante negociação coletiva e aquiescência do trabalhador.

A proposição em exame propõe estender a hipótese de suspensão para situações de crise econômico-financeira, porém, sem manter o mesmo sistema de contrapartidas.

A proposição foi distribuída às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) e de Constituição e Justiça e de Cidadania, para apreciação conclusiva, conforme o art. 24, II, do Regimento Interno da Casa, sob o rito de tramitação prioritário.

A matéria veio à CTASP para apreciação do mérito.

Recebemos a relatoria do projeto em 5 de agosto de 2015 e o prazo para apresentação de emendas na Comissão expirou em 19 de agosto do mesmo ano, com a apresentação de uma emenda.

A Emenda nº 1/CTASP, do nobre Deputado Laercio Oliveira, propõe suprimir a necessidade de “*aquiescência formal do empregado*” para a extensão do prazo, quando se cuidar de suspensão na hipótese de qualificação profissional.

É o relatório.

## II - VOTO DO RELATOR

Compete a esta Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público a análise do mérito trabalhista do **Projeto de Lei nº 1.875, de 2015**.

Em que pese a meritória intenção do ilustre Senador Valdir Raupp, autor da proposição, ela apresenta aspectos prejudiciais ao trabalhador, que nos impedem de defender sua aprovação.

A possibilidade de suspensão contratual está prevista no art. 476-A da CLT, incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001. No sistema vigente, “*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*”, e, como contrapartida, “*o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador*”. A extensão desse prazo é possível, mediante negociação coletiva e aquiescência do trabalhador, “*desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional*”.

Desse modo, na previsão legal vigente, há vantagens e contrapartidas para ambos os lados da relação trabalhista: o empregador deixa de pagar salário, mas o empregado recebe uma bolsa para custeio da qualificação profissional; o empregado agrega valor ao seu currículo, mas o empregador passa a contar com mão de obra mais capacitada e especializada.

A matéria em exame propõe estender a hipótese de suspensão para situações de crise econômico-financeira, porém, sem manter o mesmo sistema de contrapartidas.

Essa diferença entre as duas hipóteses está sintetizada no seguinte trecho da justificativa apresentada pelo Autor:

*“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.**”*

Em consequência, o trabalhador, cujo contrato for suspenso, permanecerá sem receber qualquer remuneração durante todo o período: nem salário, nem bolsa de qualificação, nem mesmo seguro-desemprego. Sequer poderá se valer das verbas rescisórias, que não lhe serão pagas, uma vez que não teria havido rescisão contratual. Também os encargos sociais deixarão de ser recolhidos nesse período. Apenas, se o desejar, voluntariamente, o empregador poderá lhe conceder alguma ajuda.

O projeto também não estabelece qualquer condicionante para o empregador: não determina garantia de emprego ao final da suspensão, nem disciplina a hipótese de demissão ao final desse período. Tampouco estabelece um valor mínimo para os benefícios estatuídos como voluntários, que, justamente por serem voluntários, poderão sequer existir.

De fato, a proposta não aponta para qualquer benefício ao empregado, além da possibilidade de não ser demitido. Mas mesmo isso pode ser questionado se é realmente uma vantagem, uma vez que não haveria o recebimento das verbas rescisórias ou do seguro-desemprego. O trabalhador ficará em casa, sem trabalho e sem salário, aguardando para ver se, ao final do prazo de suspensão, será ou não demitido. E mais, caso o trabalhador encontre outra oportunidade de trabalho, não poderá aproveitá-la, a menos que assuma o ônus de pedir demissão.

Assim, a proposição faz pender totalmente a balança para apenas um dos lados da relação trabalhista e fere as garantias constitucionais postas ao trabalhador, em especial as que se referem ao seguro-desemprego, à garantia de salário, à proteção do salário e ao direito de ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho (art. 7º, II, VII, X e XXIX, da Carta Magna). Submetendo o trabalhador a uma situação em que todas as vantagens estarão com o empregador, o evidente desequilíbrio afronta também os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV, da mesma Carta).

Além disso, o projeto pode causar confusão processual e atravancar ainda mais a Justiça Trabalhista, além do risco de prejuízo ao trabalhador. No caso da prescrição quinquenal, por exemplo, em que a jurisprudência estabelece a contagem como cinco anos para trás do ajuizamento da ação, o trabalhador pode vir a perder vários meses de direitos trabalhistas eventualmente sonegados.

Por outro lado, fruto da Medida Provisória nº 680, de 2015, recentemente foi sancionada a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015, que *Institui o Programa de Proteção ao Emprego – PPE*, com o mesmo objetivo de flexibilizar a relação de trabalho em momentos de retração da atividade econômica. Porém, com conteúdo mais abrangente, a Lei favorece a recuperação econômico-financeira das empresas ao mesmo tempo em que possibilita a preservação dos empregos, prevendo, inclusive, a participação governamental no pagamento de compensação pecuniária ao trabalhador.

Nesse quadro, deixa de ter sentido a presente proposição, assim como a emenda apresentada pelo nobre Deputado Laercio Oliveira, que pretende suprimir a necessidade de “*aquiescência formal do empregado*” para a extensão do prazo de suspensão.

Diante do exposto, somos pela **rejeição** do **Projeto de Lei nº 1.875, de 2015**, e da **Emenda nº 1/CTASP**.

Sala da Comissão, em            de            de 2015.

**Deputado BENJAMIN MARANHÃO**

Relator