

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO.

PROJETO DE LEI Nº 881, DE 2015

Altera o art. 1º da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal para os trabalhadores, para dispor sobre o pagamento mensal do décimo terceiro salário.

Autor: Deputado RENATO MOLLING

Relator: Deputado ANDRÉ FIGUEIREDO

I – RELATÓRIO

O ilustre Deputado Renato Molling apresentou à Casa o Projeto de Lei em epígrafe com o objetivo de estipular o pagamento mensal da gratificação natalina.

Na fundamentação, o autor argumenta que já não existe razão para manter o diferimento dessa parcela, considerando que a metade dela já é paga antecipadamente e os empregadores já são obrigados a fazer uma provisão mensal para a quitação da obrigação. Por outro lado, prossegue o autor, em tempos de juros altos e inflação fora da meta, o trabalhador poderá decidir a melhor aplicação para o seu dinheiro, buscando oportunidades mais

rentáveis para o que puder poupar ou antecipando o consumo de bens necessários.

Durante o prazo regimental, não foram apostas emendas.

É o relatório.

II – VOTO DO RELATOR

No passado, algumas empresas ofereciam aos seus empregados uma bonificação no fim do ano como forma de valorizar, agradecer e motivar o funcionário pelo seu desempenho ao longo do ano.

No ano de 1962, essa gratificação foi sancionada, pelo então presidente, João Goulart, e virou obrigatória em todo o país. Assim sendo, virou direito conquistado dos trabalhadores com registro em carteira em regime de CLT.

Porém, a perda do seu objetivo inicial não justifica a conclusão de que deva ser descaracterizada. Como é sabido, o que se pretendeu ao estabelecer por meio de lei a gratificação de Natal foi garantir ao empregado um salário a mais por ano. De fato, ao ser tornada obrigatória, a gratificação perdeu o caráter de liberalidade e de premiação para se constituir em salário diferido.

A Lei nº 4.749, de 1965, alterou a relação direta da parcela com o período natalino ao permitir a possibilidade de um adiantamento. Apesar disso, pensamos que a legislação em vigor não desvinculou totalmente o 13º salário do período natalino, pois seu pagamento adiantado se dá por metade e somente a requerimento do empregado. Segundo a legislação atual, a primeira parcela do 13º salário deverá ser depositada entre fevereiro e novembro (até o dia 30) ou, se o empregador quiser, por ocasião de suas férias. Já a segunda metade deve ser paga ao trabalhador até o dia 20 de dezembro.

É fato que em tempos de juros altos e inflação fora da meta, como bem alega o autor, o trabalhador poderá decidir melhor aplicação para o

seu dinheiro, buscando oportunidades mais rentáveis para o que puder poupar, porém, também nada garante que não vá ser uma operação arriscada.

Pensando no empregador, essa questão talvez não seja importante para as grandes empresas, pois, para elas, em razão do grande número de colaboradores, haverá sempre um contingente de empregados em férias a cada mês. Porém, parece-nos que a situação se inverte em relação às micro, pequenas e médias empresas, porque o desembolso do adiantamento certamente ocorrerá em poucos meses do ano, em razão do número menor de empregados e da possibilidade de conceder as férias e quitar o adiantamento de acordo com as necessidades do empreendimento.

Conclui-se, com facilidade, que a possibilidade de quitação mensal do décimo terceiro salário constituirá grande novidade para os orçamentos das micro, pequenas e médias empresas, o que significa dizer para a quase totalidade dos estabelecimentos que empregam trabalhadores no País. O impacto será, pois, bastante apreciável, considerando que há razões para crer que a maioria delas não faz rigorosa provisão mensal e conta com o faturamento do ano e até com empréstimos para quitar a gratificação.

Há que se levar em conta também a situação das empresas que, em razão da sazonalidade de seu negócio, costumam conceder férias coletivas, o que, certamente, permite-lhes pagar o adiantamento apenas em um único mês.

Tomemos, por exemplo, as empresas ligadas ao turismo e ao lazer, tais como bares, restaurantes, pousadas, hotéis, empresas de passeios, parques, agências de viagens, entre outras. São empresas pequenas, com poucos empregados e que dependem do faturamento dos períodos de alta estação para compor seu faturamento anual. É razoável presumir que tais empresas concentrem as férias dos empregados na baixa temporada que se segue a um período de alta temporada, quando haverá menor demanda de clientes e maior disponibilidade de caixa para pagar os encargos trabalhistas, inclusive o adiantamento da gratificação. Para tais empresas, o pagamento mensal significará, certamente, alteração na sua programação financeira e necessidade de endividamento mensal, que, considerando as elevadas taxas de juros praticadas no Brasil, é uma política insustentável no longo prazo.

Além da vantagem do dinheiro extra para as famílias, os especialistas dizem que o benefício também é extremamente positivo para a economia brasileira, pois todos os anos ajudam a movimentar uma grande quantidade de recursos em vários segmentos no mercado. Nesta época, as vendas e demandas aumentam em diversos setores.

Finalmente, também não podemos deixar de mencionar que outro risco que incorre é que se o 13º salário for dissolvido mensalmente no pagamento do trabalhador, torna-se mais fácil extinguir este benefício.

Em razão do exposto, somos contrários ao mérito do Projeto de Lei nº 881, de 2015.

Sala da Comissão, em de de 2016.

Deputado ANDRÉ FIGUEIREDO
Relator