

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 7.324, DE 2010

“Acrescenta dispositivo à Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, a fim de instituir a bolsa qualificação profissional para os trabalhadores em empresa madeireira interditada em virtude de inobservância da legislação ambiental.”

Autor: Deputado LUPÉRCIO RAMOS

Relator: Deputado EDGAR MOURY

I – RELATÓRIO

A presente iniciativa visa proporcionar aos trabalhadores de empresas madeireiras que foram interditadas em virtude de inobservância da legislação ambiental uma bolsa de qualificação profissional custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) pelo período de três meses.

Em sua justificação, alega o Autor, em resumo, que, no caso da interdição das madeireiras por descumprimento da legislação ambiental, quem acaba prejudicado é o próprio trabalhador que se vê sem emprego e sem perspectiva de renda. Por isso a necessidade de se protegerem os trabalhadores, *garantindo treinamento e financiamento para o exercício de outra atividade econômica ecologicamente sustentável.*

A proposição está sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões, em regime de tramitação ordinária.

Nesta Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas, conforme Termo de Recebimento de Emendas datado de 23 de junho de 2010.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

A proposição em análise visa introduzir na legislação que regula o seguro-desemprego a possibilidade de o empregado de madeireira interditada pelo Poder Público usufruir de bolsa qualificação custeada pelo FAT.

Embora seja louvável a intenção do Autor de qualificar o trabalhador que se encontra impossibilitado de trabalhar em virtude do descumprimento da legislação pelo seu empregador, não podemos concordar com a ideia contida na proposição porque estaríamos, na verdade, premiando o mau empregador, utilizando recursos do FAT, que devem ser usados primordialmente em casos de desemprego involuntário, para qualificar trabalhadores que estão sendo prejudicados pela atitude incorreta do empregador.

Esse é um dos graves defeitos da proposição em comento: transferir para o FAT a responsabilidade da garantia de uma renda mínima para a sobrevivência do trabalhador, num claro indício de que o empregador pretende descumprir a obrigação de efetuar o pagamento do salário de seus empregados durante o período da interdição, ou de pagar as verbas rescisórias no caso de fechamento definitivo da empresa.

É importante frisarmos que, segundo a legislação em vigor, apesar de a empresa estar interditada, ela continua responsável pelo pagamento de todos os direitos trabalhistas. Não há, nesse caso, interrupção ou suspensão do contrato de trabalho. Ainda que os empregados não possam trabalhar no estabelecimento, para a legislação trabalhista, eles se encontram “à disposição do empregador”. Assim, se a empresa retomar suas atividades após o período da interdição ou se fechar as portas, de qualquer forma, serão devidos os direitos trabalhistas correspondentes ao período do afastamento ou as indenizações

correspondentes. Não seria justo que os empregados deixassem de receber seus salários quando a interrupção do trabalho ocorreu por responsabilidade do empregador.

Sendo assim, não há que se falar em bolsa qualificação para trabalhadores que estão plenamente habilitados para o exercício das atividades que estão exercendo. Quem não está cumprindo com suas obrigações legais é o empregador.

Não há dúvida de que os empregadores podem ser surpreendidos, em determinado momento, com situações inesperadas, capazes de determinar a interrupção de suas atividades ou, pelo menos, de comprometê-las seriamente. No âmbito trabalhista, por exemplo, temos o instituto da força maior ("Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente." - art. 501 da CLT), que, embora não excludente da responsabilidade, gera efeitos específicos sobre o contrato de trabalho. Porém, no caso em questão, a empresa não poderá se eximir de sua responsabilidade com o cumprimento do contrato de trabalho alegando a ocorrência, por exemplo, do "factum principis", ou seja, que a interdição decretada pelo Poder Público é causa do descumprimento de seus encargos trabalhistas, uma vez que tal fato só seria admissível se a empresa não tivesse concorrido para o encerramento de suas atividades.

É nesse sentido o entendimento da Justiça Trabalhista conforme notícia publicada no *site* do Tribunal Superior do Trabalho, em 27 de fevereiro de 2004, com a seguinte manchete: **Jurisprudência do TST não registra aplicação do fato do príncipe:**

*"Pesquisa na base de dados da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho aponta que não há registro de aplicação dos efeitos do chamado **factum principis** – ou fato do príncipe ou ato de império – em seus julgados. O instituto previsto no artigo 486 da CLT prevê que, no caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.*

*A decisão mais recente do Tribunal Superior do Trabalho envolvendo a questão do "fato do príncipe" (**factum principis**) ocorreu no julgamento de recursos da Clínica Médica e Cirúrgica Santa*

Genoveva Ltda., do Rio de Janeiro, fechada em 1997 por determinação do Ministério da Saúde, depois da morte de 94 idosos no período de dois meses em razão de falta de higiene ou tratamento adequado. Com o seu descredenciamento do SUS, 300 funcionários foram demitidos. Nos recursos ao TST, a defesa da clínica tem alegado, sem sucesso, que a paralisação de suas atividades decorreu de ato federal, o que obrigaria a União a responder pela indenização aos ex-empregados.

*A aplicação do instituto do **factum principis** foi negada pelo TST, que declarou a responsabilidade exclusiva da Clínica Santa Genoveva pelos encargos trabalhistas. O relator de um dos recursos – o juiz convocado Walmir Oliveira da Costa – afirmou, à época, que "o **factum principis** supõe ato estatal, um ato de império, e não se caracteriza se a administração pública age como contratante e intervém na contratada que, por má administração, causou a morte de quase uma centena de pacientes, bem como não acarreta a responsabilidade do ente público pelos encargos trabalhistas do empregador".*

Segundo os advogados da clínica, o descredenciamento feito pelo Ministério da Saúde foi "sumário e ilegal" e resultou no bloqueio de aproximadamente R\$ 400 mil devidos à Santa Genoveva, impedindo-a de pagar verbas rescisórias aos funcionários, dando origem a centenas de reclamações trabalhistas.

Em outro recurso julgado pelo TST, a relatora – a juíza convocada Eneida Melo apontou as exigências para a configuração desse instituto na Justiça do Trabalho: a imprevisibilidade do evento, a inexistência de concurso direto ou indireto do empregador no acontecimento e a necessidade de que o evento afete substancialmente a situação econômico-financeira da empresa.

*O entendimento do TST sobre o tema é o de que se a empresa contribui diretamente para o ato de interdição por parte da autoridade pública não pode invocar os benefícios do **factum principis**. Tendo sempre em vista a preservação do interesse público de fiscalizar e interditar estabelecimentos que não atuem dentro da lei, é incontroverso o poder conferido à Administração Pública para fechar o negócio por motivo de força maior. Se o empregador, por sua exclusiva culpa, dá causa à interdição por parte do órgão fiscalizador, deve assumir a responsabilidade por sua incúria na administração do negócio. Nesse caso, outro artigo da CLT – o 501 - dispõe que "a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior".*

Com efeito, demonstrada a responsabilidade do empregador que, agindo irregularmente, forçou o Estado a proibir ou impedir sua atividade econômica, não se poderá falar em "factum principis" como modalidade de força maior, porque nesta hipótese não se encontrará um elemento essencial exigido pelo art. 501 da CLT: o empregador, direta ou indiretamente, não pode concorrer para que se desencadeie o evento.

Assim, não ocorrendo o "factum principis", não há a exclusão da responsabilidade do empregador, que o liberaria de qualquer obrigação resultante da cessação, temporária ou definitiva, da atividade econômica da empresa. Neste caso, os direitos dos trabalhadores são integrais e devem ser arcados exclusivamente pelo empregador que é aquele que deve assumir os riscos da atividade econômica.

Por tudo o que foi exposto, votamos pela **rejeição** do Projeto de Lei nº 7.324, de 2010.

Sala da Comissão, em de de 2010.

Deputado EDGAR MOURY
Relator