

Bolsa de Qualificação Profissional (BQP): uma alternativa viável em face da crise global

*Rosendo de Fátima Vieira Júnior***

1. INTRODUÇÃO – 2. DA ORIGEM DA BOLSA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL – 3. DA DEFINIÇÃO DA BOLSA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL (BQP) E SUA NATUREZA – 4. DOS REQUISITOS PARA A VALIDADE DA BOLSA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL (BQP) – 5. DAS VANTAGENS DA BOLSA DE QUALIFICAÇÃO PARA EMPREGADOS E EMPREGADORES – 6. CONCLUSÃO – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. INTRODUÇÃO:

Com a globalização, instabilidades econômico-financeiras, em determinados países, acabam por desencadear uma crise econômica internacional, com impacto direto no emprego formal.

É o que aconteceu recentemente com a crise na economia dos Estados Unidos da América que contaminando todo o mercado internacional, provocou uma avalanche de dispensas de trabalhadores em todo o mundo.

Considerando que a instabilidade do mercado muitas vezes tem curta duração, a dispensa dos empregados, em uma medida precipitada, além de ser extremamente danosa aos trabalhadores, pode, ainda, ser uma alternativa muito onerosa e desnecessária para o empregador, que arca com os valores das verbas resilitórias inicialmente e, posteriormente, em pouco tempo, tem que ir ao mercado de trabalho novamente para buscar novos empregados.

Diante disso, a Bolsa de Qualificação Profissional (BQP), originada em nosso ordenamento jurídico em 1998, a partir da MP 1.726, de 3.11.1998, resultando no art. 476-A e parágrafos da CLT, surge como uma medida que pode ser e vem sendo adotado pelos empresários para evitar a dispensa em grande proporção durante o período de instabilidade econômico-financeiro e de baixa de empregos.

Assim, o objetivo do presente trabalho é demonstrar a viabilidade e o benefício para empregados e empregadores em adotar a Bolsa de Qualificação Profissional (BQP) como uma medida alternativa às dispensas durante determinado período de instabilidade econômico-financeiro do mercado internacional.

2. DA ORIGEM DA BOLSA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL:

Segundo o Mestre e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado em sua obra Curso de Direito do Trabalho, a Bolsa de Qualificação Profissional (BQP) surgiu

“a partir da Medida Provisória n. 1726, de 3.11.1998, incorporada logo a seguir na MP n. 1.709-4, de 27.11.1998, com reproduções em alguns aspectos modificada por medidas provisórias posteriores (ilustrativamente, MP n. 1779-11, de 2.6.1999), a nova figura provocou a criação de novos preceitos na CLT (art. 476-A e seus parágrafos), mudança no diploma legal regulador do Programa de Alimentação do Trabalhador (Lei do PAT n. 6321, de 1976), modificação na lei do Seguro Desemprego (n. 7988, de 1990 e, ainda, efeitos previdenciários (incidência ao caso do disposto no art. 15, II, da lei n. 8213/1991)”.(1)

Não obstante o surgimento do embrião em 1998, a Bolsa de Qualificação Profissional (BQP) no molde como disposto no art. 476-A e parágrafos da CLT, foi uma modalidade criada pelo MTe em 1999, apresentando aos empresários como uma alternativa para evitar a dispensa dos empregados.

3. DA DEFINIÇÃO DA BOLSA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL (BQP) E SUA NATUREZA:

A Bolsa de Qualificação Profissional é um benefício concedido aos empregados que tiveram o contrato de trabalho suspenso por um lapso temporal para a participação em curso ou programa de qualificação profissional.

Nessa modalidade o empregado tem direito a uma bolsa (benefício) a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, para a sua qualificação profissional, nos termos dispostos no instrumento normativo da categoria (Convenção Coletiva) ou do Acordo Coletivo firmado entre empresa e sindicato profissional para tal fim.

Com efeito dispõe o art. 2º-A da Lei 7998/90, in verbis:

“ Art. 2-A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a Bolsa de Qualificação Profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo do Trabalhador – FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção coletiva ou acordo coletivo celebrado para este fim”.(2)

A periodicidade, os valores, os cálculos do número de parcelas da bolsa, assim como, os pré-requisitos da habilitação e os procedimentos operacionais, serão os mesmos adotados em relação ao seguro desemprego donde se conclui que essa modalidade insculpida no art. 476-A da CLT é uma espécie do gênero seguro desemprego, com a particularidade de que o empregado não está desempregado, o que não deixa de ser um poderoso instrumento sui generis com a louvável missão de proteger a continuidade das relações de emprego.

Nesse sentido cita-se o art. 3º-A da lei 7998/90, in verbis:

“ Art. 3-A A periodicidade, os valores, o cálculo do número de parcelas e os demais procedimentos operacionais de pagamento da Bolsa de Qualificação Profissional, nos termos do art. 2º-A desta lei, bem como os pré-requisitos para habilitação, serão os mesmos adotados em relação ao benefício do seguro desemprego, exceto quanto a dispensa sem justa causa..”(3)

Diante do exposto, apresentada a natureza da Bolsa de Qualificação Profissional como espécie do seguro desemprego, pode definir-se esse benefício como: modalidade de seguro desemprego concedida a trabalhadores com contrato de trabalho temporariamente suspenso para a sua participação em cursos de qualificação profissional.

4. DOS REQUISITOS PARA A VALIDADE DA BOLSA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL (BQP):

O art. 476-A celetista e seus parágrafos estabelecem alguns requisitos sem os quais restam inválidos a utilização da Bolsa de Qualificação Profissional.

O primeiro, o segundo e o terceiro requisito necessário para a validade da Bolsa de Qualificação Profissional encontra-se presente no caput do art. 476-A/CLT, enquanto o quarto requisito encontra-se no parágrafo primeiro.

Com efeito dispõe o caput do art. 476-A da CLT, in verbis:

“Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de 2 (dois) a 5 (cinco) meses, para a 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 ”(4)

O parágrafo primeiro do referido dispositivo legal, reza, in verbis:

“§ 1º Após autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da suspensão contratual.”(5)

Aponta-se que, o primeiro requisito para a validade da Bolsa de Qualificação Profissional refere-se à necessidade do empregado em participar de curso ou programa de qualificação oferecido pelo empregador.

O segundo requisito concerne a obrigatoriedade de existir previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

O terceiro requisito diz respeito à necessidade da aquiescência formal do empregado

E, por fim, o quarto requisito refere-se à exigência do empregador notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da suspensão contratual.

Tem-se, portanto, elencado no diploma celetista alguns requisitos sem os quais a ausência de cumprimento invalida a modalidade da Bolsa de Qualificação Profissional, sujeitando o empregador às sanções previstas no §6º do art. 476-A da CLT, in verbis:

“§ 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.”(6)

Além desses requisitos expostos no art. 476-A da CLT, ainda, outros requisitos devem ser observados, por parte do empregado para o recebimento da Bolsa de Qualificação Profissional pelo FAT.

Sendo uma espécie do gênero seguro desemprego, nos termos do art. 3º da lei 7998/90, o empregado terá direito à Bolsa de Qualificação Profissional, quando provar:

ter recebido salários nos 06 (seis) meses anteriores ao início da suspensão;

ter sido empregado ou constituído como autônomo durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, exceto auxílio-acidente, auxílio suplementar da lei 6367/76 e abono de permanência que trata a lei 5890/73;

não estar em gozo do auxílio desemprego, e

não possuir renda própria para sustento seus e de sua família.

Assim, como o descumprimento do art. 476-A da CLT torna inválida a Bolsa de Qualificação Profissional, o mesmo acontecerá caso o empregado não se enquadre nos requisitos do art. 3º da lei 7998/90.

Por fim, não pode deixar de ser mencionado que, tratando-se de benefício que depende de previsão em Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo, estes instrumentos normativos, certamente poderão arraigar novos requisitos do art. 476-A da CLT e da lei 7998/90 que vinculara a concessão da Bolsa de Qualificação Profissional ao preenchimento desses requisitos.

Observados os requisitos propostos, a Bolsa de Qualificação Profissional certamente é uma das medidas mais sensatas e leais que o empregador pode conceder para evitar a dispensa de seus empregados, durante o período de instabilidade do mercado financeiro.

5. DAS VANTAGENS DA BOLSA DE QUALIFICAÇÃO PARA EMPREGADOS E EMPREGADORES:

Como medida alternativa ao desemprego, a Bolsa de Qualificação Profissional pode apresentar-se aos dois lados da relação empregatícia com algumas vantagens peculiares:

Para os Empregados podem ser citadas as seguintes vantagens:

manutenção da vigência do contrato de trabalho;

manutenção da qualidade de segurado (art. 15, inciso II da lei 8213/91);

oportunidade de aperfeiçoamento e qualificação profissional durante a suspensão do contrato de trabalho;

recebimento de uma bolsa (benefício) pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) durante a frequência ao curso e à suspensão do contrato de trabalho.

Além disso, poderá o empregador conceder voluntariamente aos empregados outros benefícios, a serem somados à Bolsa de Qualificação Profissional, nos termos do 4º do art. 476-A/CLT, in verbis:

“§ 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.”(7)

Por outro lado, para os empregadores, a Bolsa de Qualificação Profissional apresenta as seguintes vantagens:

a empresa não perde seus empregados qualificados;

a empresa não terá custo com o pagamento das verbas resilitórias;

a empresa não tem que desembolsar com salários, durante a qualificação do empregado, posto que a Bolsa de Qualificação Profissional é paga pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT;

Por consectário legal do item anterior, inexistente obrigação do recolhimento previdenciário (art. 15 da lei 8213/91);

Inexistência de caráter salarial quanto aos benefícios voluntariamente concedidos aos empregados no período da suspensão do contrato de trabalho.

Por todo o exposto, não perdendo o foco que essa modalidade é apenas uma medida alternativa com finco na preservação de empregos durante o momento de turbulências do mercado de trabalho formal, concessões mútuas por parte de empregados e empregadores, combinados com algumas vantagens instituídas pelo ordenamento jurídico, podem modelar uma relação mais justa, sem precisar chegar a medidas extremadas de dispensa em massa.

6. CONCLUSÃO:

Demonstrado acima o que é a Bolsa de Qualificação Profissional, a sua finalidade, os requisitos a serem observados, bem como as suas vantagens como medida alternativa, não resta a menor dúvida que a Bolsa de Qualificação Profissional é hoje uma modalidade extremamente válida para empregados e empregadores aderirem para evitar a dispensa em massa em todo o país.

Trata-se de uma medida em que empregados e empregadores fazem concessões mútuas visando um objetivo comum que é a manutenção do emprego nas empresas.

Com a previsão expressa da Bolsa de Qualificação Profissional no art. 476-a da CLT, resta claro que, nem necessitam serem editadas novas Medidas Provisórias, nem serem importadas novas fórmulas mágicas, no período de turbulência, para atenuar o impacto da crise no mercado de emprego formal, posto que, a solução já encontra prevista no ordenamento jurídico pátrio, respaldado pelas Convenções Coletivas e Acordos Coletivos que podem com muita propriedade complementar e modelar uma ordem própria e justa, cumprindo com a missão de proteger a continuidade das relações de emprego.

Assim resta concluído o presente trabalho que teve por escopo demonstrar a viabilidade e o benefício para empregados e empregadores em adotar essa modalidade de seguro desemprego para assegurar aos trabalhadores o seu emprego, sem provocar um grande impacto nas finanças da empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

(1) DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2007, pág. 1086.

(2) BRASIL. Lei 7998, de 11.01.1990. Regula o programa do Seguro Desemprego, o abono salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT e dá outras providências. Disponível na Internet: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7998.htm. Acesso em: 21 de janeiro de 2009.

(3) _____. Lei 7998, de 11.01.1990. Regula o programa do Seguro Desemprego, o abono salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT e dá outras providências. Disponível na Internet: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7998.htm. Acesso em: 21 de janeiro de 2009.

(4) _____. Decreto-lei N. 5452, de 01.05.1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível na Internet: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 de janeiro de 2009.

(5) _____. Decreto-lei N. 5452, de 01.05.1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível na Internet: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 de janeiro de 2009.

(6) _____. Decreto-lei N. 5452, de 01.05.1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível na Internet: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/De15452.htm>. Acesso em: 21 de janeiro de 2009.

(7) _____. Decreto-lei N. 5452, de 01.05.1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível na Internet: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/De15452.htm>. Acesso em: 21 de janeiro de 2009.

*Rosendo de Fátima Vieira Júnior

Disponível <http://jusvi.com/artigos/38225>

Acesso em: 19 de junho de 2009.