



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

# PROJETO DE LEI N.º 951, DE 2011 (Do Sr. Júlio Delgado)

Institui o Programa de Inclusão Social do Trabalhador Informal (Simples Trabalhista) para as microempresas e empresas de pequeno porte de que trata o art. 3º da Lei Complementar nº 123 (Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte), de 14 de dezembro de 2006, na forma que especifica.

### **DESPACHO:**

ÀS COMISSÕES DE  
DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO;  
TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO;  
FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO (ART. 54 RICD) E  
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD).

### **APRECIAÇÃO:**

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

### **PUBLICAÇÃO INICIAL**

Art. 137, caput - RICD

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei.

Art. 1º Fica instituído o Programa de Inclusão Social do Trabalhador Informal (Simples Trabalhista) com o objetivo de promover a geração de emprego formalizado no âmbito das microempresas e empresas de pequeno porte.

Art. 2º As microempresas e empresas de pequeno porte, assim definidas no art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, poderão optar pela participação no Simples Trabalhista, mediante preenchimento de termo de opção a ser entregue no Ministério do Trabalho e Emprego, observado modelo estabelecido no Regulamento.

§ 1º O Simples Trabalhista somente se aplica aos trabalhadores das microempresas e empresas de pequeno porte que não estejam registrados nos termos do art. 13 e 29 da CLT.

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego criará uma comissão tripartite com representantes governamentais, trabalhadores e empregadores para: a) elaborar o modelo de opção; b) estabelecer critérios de desenquadramento do Simples Trabalhista c) propor normas regulamentadoras; e, d) acompanhar a execução dos acordos ou convenções coletivas de trabalho específicos.

Art. 3º Às pessoas jurídicas optantes pelo Simples Trabalhista, aplicam-se as seguintes normas:

I – acordos ou convenções coletivas de trabalho específicos poderão:

- a) fixar regime especial de piso salarial (REPIS);
- b) dispensar o acréscimo de salário previsto no § 2º do art. 59 do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), se o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias;
- c) estabelecer, em casos de previsão para participação nos lucros ou resultados da empresa nos termos da Lei 10.101/2001, os critérios, a forma e a periodicidade do correspondente pagamento;
- d) permitir o trabalho em domingos e feriados, sem prejuízo da exigência de compensação de que trata a alínea b;

II - acordo escrito firmado entre o empregador e o empregado poderá:

- a) fixar o horário normal de trabalho do empregado, durante o gozo do aviso prévio;
- b) prever o pagamento da gratificação salarial instituída pela Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962, de responsabilidade do empregador, em até seis parcelas;
- c) dispor sobre o fracionamento das férias do empregado, desde que observado limite máximo de três períodos;

III - para os fins previstos no art. 790-B da CLT e na Lei Federal nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, a microempresa e empresa de pequeno porte será beneficiária da assistência judiciária;

IV – é facultado ao empregador de microempresa e empresa de pequeno porte fazer-se substituir ou representar perante a Justiça do Trabalho por terceiros que conheçam dos fatos, ainda que não possuam vínculo trabalhista ou societário, nos termos do disposto no art. 54, da Lei Complementar 123/2006;

V - O depósito prévio para a interposição de recursos perante a Justiça do Trabalho será reduzido:

I – para as microempresas em 75% e,

II – para as empresas de pequeno porte em 50%.

VI - os conflitos individuais do trabalho poderão ser conciliados nos termos da Lei nº 9.397, de 23 de setembro de 1996, conforme cláusula compromissória de eleição da via arbitral;

VII - poderá ser celebrado contrato de trabalho por prazo determinado, nos termos da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998 e do art. 443 da CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa, desde que o contrato implique acréscimo no número de empregados formais da empresa;

VIII - o percentual a que se refere o art. 15 da Lei nº 8.036, de 15 de maio de 1990, será igual àquele previsto no art. 2º, II, da Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, em contratos que venham a ser celebrados a partir da vigência desta lei, desde que:

- a) o contratado não tenha conta individualizada no Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS), de que trata a referida Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, ou, na existência de conta, nela não tenham sido efetivados depósitos há mais de dois anos; e,

b) o contratado aceite, mediante acordo firmado com o empregador, o percentual fixado neste inciso.

§ 1º Os acordos ou convenções coletivas de trabalho específicos a que se refere o inciso I se sobreponem a qualquer outro de caráter geral.

§ 2º A aplicação do disposto no inciso VIII fica limitada ao prazo de cinco anos, contados da data da assinatura do contrato.

§ 3º Na vigência do contrato, a partir do prazo de que trata o § 2º, o percentual estabelecido no inciso VIII, *in fine*, aumentará à razão de dois pontos percentuais ao ano até atingir o limite fixado no art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 4º O Ministério do Trabalho e Emprego fica autorizado a instituir modelo de acordo-padrão para as hipóteses de que trata o inciso II, com vistas à uniformização e à simplificação dos acordos individuais.

§ 5º O Sistema Único de Saúde e os Ministérios do Trabalho e Emprego e da Previdência Social, observado o disposto em regulamento, deverão oferecer os serviços necessários para o cumprimento dos programas de segurança e medicina do trabalho, às pessoas jurídicas optantes pelo Simples Trabalhista.

Art. 4º O pagamento de todos os débitos trabalhistas, em relação aos empregados que já trabalhavam na própria empresa empregadora, de responsabilidade de pessoa jurídica optante pelo Simples Trabalhista, se efetivados no prazo de 1(um) ano, contado da data de sua inscrição no Programa, extingue, quanto aos referidos débitos e exigências legais, a pretensão punitiva do Estado e impedem a imposição de quaisquer penalidades pecuniárias ou administrativas.

Parágrafo único. Fica criado o parcelamento especial dos débitos trabalhistas devidos pelas empresas optantes pelo Simples Trabalhista competindo à comissão tripartite fixar critérios e procedimentos para parcelamento dos recolhimentos em atraso.

Art. 5º A exclusão do Simples Trabalhista será feita de ofício ou mediante comunicação das pessoas jurídicas optantes que:

I – mantiverem, em seus quadros, qualquer trabalhador informal, 1(um) ano após sua inscrição no Programa;

II – descumprirem qualquer norma constante desta lei.

§ 1º Às pessoas jurídicas excluídas do Simples Trabalhista, de ofício ou voluntariamente, não se aplica o disposto no art. 3º e no art. 4º, caso não tenham ainda exercido a prerrogativa nele prevista, observado que os acordos celebrados

em virtude do estabelecido nesta lei prevalecerão até seu respectivo termo final de vigência.

§ 2º Às pessoas jurídicas excluídas do Simples Trabalhista, de ofício ou voluntariamente, se aplicam as convenções coletivas de trabalho das respectivas categorias.

§ 3º As regras previstas neste artigo e o modo de sua implementação serão regulamentados pela comissão tripartite.

§ 4º O descumprimento do disposto nos acordos e convenções coletivas de trabalho específicos, nos termos desta Lei, sujeita o empregador a multa de hum mil reais, por trabalhador contratado.

Art. 6º O empregado de pessoa jurídica optante pelo Simples Trabalhista, ressalvada carência de um ano, contada de sua admissão na empresa, poderá a qualquer tempo sacar recursos em seu nome depositados no Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS), desde que, comprovadamente, para custeio de gastos com sua qualificação profissional.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## **JUSTIFICAÇÃO**

Apesar de o Brasil apresentar crescente tendência de geração de empregos formais, a informalidade no trabalho ainda é um problema sério, atingindo cerca de 50% dos brasileiros que trabalham como empregados, por conta própria ou até como empregadores.

A aprovação da Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008, que se refere ao micro empreendedor individual (MEI), foi um importante primeiro passo para reduzir a informalidade entre os mais de 10 milhões de brasileiros de baixa renda que trabalham por conta própria e sem nenhuma proteção.

Com a adesão ao programa do MEI – que é voluntária - essas pessoas, com pequenas contribuições, contarão com as proteções básicas da Previdência Social: aposentadoria, pensão, auxílio acidentes, auxílio doença e outros. Por sua vez, a Previdência Social recolherá as indispensáveis contribuições sociais dos participantes do programa. Trata-se de um expediente que protege os trabalhadores e as finanças públicas.

Tendo equacionado o problema dos que trabalham por conta própria, falta agora proteger uma imensidão de empregados informais que trabalham nas microempresas e nas empresas de pequeno porte. Esse é o propósito da presente proposta, ou seja, ampliar os postos de trabalho com redução de encargos sociais e

custos para as empresas, incluindo no mercado formal de trabalho grande parcela dos trabalhadores que, assalariados sem carteira assinada, não possuem nenhum direito trabalhista.

Entre os empregados, a informalidade atinge mais de 15 milhões de brasileiros. A grande maioria trabalha nas microempresas e nas empresas de pequeno porte – muitas delas também informais. Uma inovação nas leis trabalhistas certamente induzirá a formalização desses empregados e das próprias empresas, protegendo os trabalhadores, reduzindo a insegurança jurídica das empresas e contribuindo para a Previdência Social.

As microempresas e as empresas de pequeno porte já recebem um tratamento diferenciado nos campos tributário e previdenciário. Falta agora uma simplificação da burocracia e uma redução dos custos de contratação.

Esse é o foco do Simples Trabalhista. Trata-se de um programa de inclusão social de grande amplitude por atingir empresas e os empregados informais.

Para tanto, não há necessidade de mudanças radicais e nem de reforma constitucional. Pequenos ajustes em leis ordinárias podem viabilizar esse Programa. Com ele, o Brasil terá mecanismos de proteções especiais para empresas e empregados vulneráveis que vivem no desamparo.

Nesse sentido, o projeto contempla uma série de mudanças na sistemática de contratação dos empregados das micro e pequenas empresas, assim definidas no art. 3º da Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006 - o Estatuto da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte.

O projeto tem como base a criação de mecanismos para as microempresas e empresas de pequeno porte realizarem negociações coletivas em separado e que sejam condizentes com suas reais condições.

Na situação atual, a CLT estabelece de modo rígido e genérico todas as condições de trabalho, sem distinguir o tamanho da empresa. Raramente as microempresas e as empresas de pequeno porte conseguem seguir o que é negociado por empresas de grande porte e que fazem parte da mesma categoria econômica das primeiras. Isso impõe despesas insustentáveis, o que desestimula o emprego formal e estimula o emprego informal. Por isso, impõe-se que, respeitado o princípio da livre negociação, essas empresas, junto com seus empregados, encontrem formas mais realistas de contratação do trabalho formal. É isso que é feito na maioria dos países que reconhecem a necessidade de estímulos especiais para desenvolver as microempresas e as empresas de pequeno porte – o que, alias, é também reconhecido pela Constituição de 1988 no artigo 170 quando diz:

*"Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observando os seguintes princípios:*

*IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sede e administração no País".*

Este projeto de lei busca a solução dos problemas de contratação pela via do entendimento, na qual empregados e empregadores estabelecerão proteções mínimas para quem não tem nenhuma proteção – os informais. A adesão ao programa é voluntária.

O Simples Trabalhista se aplica aos empregados das microempresas e empresas de pequeno porte que não estejam registrados como empregados formais e protegidos nos termos dos artigos 13 e 29 da CLT.

A forma de adesão será regulamentada e supervisionada por uma comissão tripartite presidida pelo Ministro do Trabalho (Art. 2º., § 2º).

O art. 3º estabelece as condições de trabalho que serão acertadas especificamente para essas empresas e empregados por meio de três mecanismos, a saber: (1) acordos e convenções coletivas específicas; (2) acordo entre empregados e empregadores; e, (3) dispositivos legais.

**1. Acertos a serem realizados por acordos e convenções** - Pela leitura do inciso I do art. 3º, verifica-se que, por meio de acordos e convenções específicas, as partes poderão:

(a) fixar um regime especial de piso salarial;

O valor desse piso é fixado em convenções coletivas das quais participam empresas grandes e, raramente, micro e pequenas empresas. Um piso que é razoável para as grandes empresas geralmente é exagerado para as microempresas e empresas de pequeno porte. O pagamento de pisos fixados em níveis muito altos de negociação constitui um sério fator de constrangimento de contratação formal nas microempresas e empresas de pequeno porte.

É preciso lembrar que as despesas de contratação de 102,43% incidem sobre esse piso. Muitas vezes, a contratação formal na microempresa ou empresa de pequeno porte torna-se inviável devido ao valor do piso salarial negociado por um conjunto de empresas e sindicatos patronais dos quais elas não participamativamente.

O projeto propõe a articulação de dois mecanismos para atenuar essa importante fonte de despesa.

A alínea **a** do inciso I prevê a possibilidade de se fixar valor especial do piso salarial acertado mediante acordo ou convenção coletiva. E o § 1º. prevê que acordos ou convenções coletivas específicas para microempresas e empresas de pequeno porte se sobrepõem a qualquer outro de caráter geral.

Este é um item de despesa de grande importância para as microempresas e empresas de pequeno porte. A sua redução, juntamente com a redução das despesas com FGTS e indenização de dispensa, facilitarão a formalização das empresas e dos empregos.

(b) estabelecer condições para compensação de horas – banco de horas;

Isso significa que as horas extras praticadas em determinado dia sejam compensadas com diminuição do trabalho em outros dias dentro do prazo de um ano, ficando claro, porém, que essa compensação não deve exceder à soma das jornadas semanais e que as horas trabalhadas nunca devem ultrapassar o limite de dez horas diárias. Trata-se, portanto, de uma modificação do art. 59 da CLT. O acordo poderá reduzir a imposição de pagamento imediato de horas extras, o que constitui despesa bastante pesada no caso das microempresas e empresas de pequeno porte. O valor mínimo da hora extra é fixado pela Constituição Federal em 50%, mas muitas convenções coletivas, negociadas entre empresas de vários portes, inclusive as megaempresas, estabelecem valores de 80%, 100% e até mais do que isso.

(c) definir, quando for o caso, regras próprias para a participação nos lucros e resultados;

A alínea **c** do inciso I estabelece a possibilidade da participação nos lucros ou resultados (PLR) ser acertada mediante o empregador e a comissão acima referida e, mais do que isso, abre a possibilidade para as partes determinarem a forma e periodicidade de pagamento.

Na Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, o art. 3º. estabelece que a PLR (que é isenta de encargos sociais) não substitui ou complementa a remuneração e, por isso, proíbe o seu pagamento em períodos inferiores a seis meses. Pretendeu-se evitar um pagamento mensal sem recolhimento das contribuições previdenciárias.

No caso das empresas optantes pelo Simples Nacional, a contribuição à Previdência Social é feita de maneira indireta e com base em uma alíquota única que é recolhida sobre o faturamento e não sobre a folha de pagamentos. Portanto, não há porque não abrir a possibilidade de pagamentos da PLR com periodicidade diferente da estabelecida naquela Lei.

(d) autorizar o trabalho em domingos e dias feriados.

A alínea **d** do inciso I do art. 3º flexibiliza o art. 68 da CLT que exige permissão prévia da autoridade competente para os empregados trabalharem aos domingos. Esse assunto já foi pacificado para o setor do comércio e serviços pela Le nº 11.603/2001. Basta agora estendê-lo para as microempresas e empresas de pequeno porte dos demais setores, o que é garantido por este projeto de lei.

Com isso, o descanso semanal será objeto de acordo escrito entre empregador e empregado, observada a exigência de descanso semanal. Ou seja, competirão às partes estabelecerem os dias de trabalho e de descanso. A alínea **d** do inciso I do mesmo artigo 3º introduz modificações no art. 70 da CLT que trata do trabalho em dias feriados. O acordo direto entre empregador e empregado sobre tais descansos reduzirá a burocracia e as despesas.

**2. Acertos a serem realizados por acordos individuais** - Pela leitura do inciso II do art. 3º, verifica-se que, por meio de acordo direto entre os empregados e seu empregador, eles terão a liberdade de fixar o horário de trabalho durante o gozo do aviso prévio, de parcelar o 13º salário em até três vezes e fracionar o período de férias em no máximo três períodos. São condições que aliviam a pressão de caixa das empresas e as estimulam a formalizar seus empregados.

A alínea **b** do inciso II modifica a Lei 4.749 de 12 de agosto de 1965 que se refere à gratificação de natal que obriga o seu pagamento no mês de dezembro em duas parcelas, sendo a primeira entre fevereiro e novembro, e a segunda em dezembro. O projeto propõe que, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, essa gratificação (13º salário) possa ser paga em até 6 parcelas, aliviando a pressão de despesas sobre a empresa no final de cada ano.

A alínea **c** do inciso II trata das férias, assunto contemplado pelo art. 134, da CLT. O projeto abre a possibilidade do gozo de férias em até 3 períodos. Isso dá mais liberdade para a empresa conceder férias em momentos de menor pressão por trabalho. Além disso, permite o parcelamento do pagamento do abono de férias em três vezes.

Antes de passar adiante, há uma observação importante a fazer. Os acordos firmados entre empregadores e empregados sobre os temas constantes das alíneas **a, b e c** do **inciso II** serão nulos se contrariarem expressamente normas previstas em acordos e convenções coletivas específicas para microempresas e empresas de pequeno porte. Na inexistência de tais acordos e convenções, os empregadores e os empregados terão liberdade de firmarem os respectivos acordos escritos.

### **3. Acertos garantidos por lei**

O inciso III do art.3º assegura às empresas do Simples Trabalhista uma assistência judiciária.

O inciso IV facilita a vida do empregador dessas empresas perante a Justiça do Trabalho. O projeto de lei prevê que o empregador possa ser substituído nas audiências judiciais por pessoas que não pertençam à empresa, mas que tenham conhecimentos dos fatos como é o caso, por exemplo, do contador da mesma. Trata-se de uma medida simplificadora que libera o tempo do microempresário que não pode se ausentar da empresa em repetidas audiências dos processos judiciais.

Para que os pequenos negócios possam efetivamente fazer jus ao duplo grau de jurisdição trabalhista a redução dos valores a título de depósito recursal faz-se necessária, uma vez que os custos destes depósitos são proibitivos e inibem a busca pela efetiva justiça trabalhista, conforme prevê o inciso V.

O inciso VI propõe o uso da arbitragem para resolver os conflitos individuais do trabalho. A lei 9.307 existe desde 1996 e já começa a ser utilizada no campo trabalhista. Para as micro e pequenas empresas que não dispõem de recursos para sustentar ações complexas e prolongadas, a arbitragem se afigura como uma solução expedita e pouco onerosa.

O inciso VII abre a possibilidade de contratação por prazo determinado para qualquer tipo de atividade. O inciso VII trata do contrato por prazo determinado. O art. 443 da CLT permite esse tipo de contrato mediante condições muito específicas tais como o trabalho transitório e o contrato de experiência. O referido inciso propõe um alargamento das possibilidades desse tipo de contrato, desde que isso implique em um acréscimo no número de empregados da empresa.

O inciso VIII trata do FGTS e modifica o art. 15 da Lei 8.036 de 11 de maio de 1990 que trata do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço fixando a alíquota em 2% nos termos da Lei 9.601/1998. Esta reduzirá sensivelmente o custo de contratação das empresas porque, além da despesa mensal de 8%, há as despesas da indenização de 40% sobre o saldo do FGTS no caso de dispensa do empregado (hoje é de 50% por força da Lei Complementar 110). Essa será uma das principais medidas para incentivar as empresas e os empregados a se formalizarem.

Para evitar a substituição de empregados formais por empregados informais, as alíneas **a** e **b** estabelecem os necessários anteparos de proteção. A primeira estabelece que o empregado a ser formalizado não tenha conta individualizada no FGTS – ou seja, nunca foi formal – ou, se tiver, que essa conta esteja inativa por mais de dois anos para definir que perdeu a condição de formal há muito tempo. A segunda garante que a opção é voluntária e que o empregado informal, que não tem nenhuma proteção, veja nessa forma de formalização um primeiro passo para uma proteção ampliada com o passar do tempo.

No inciso VIII está a alma do projeto de lei. O § 1º dá garantia de que os acordos ou convenções coletivas específicos se sobrepõem a qualquer outro de caráter geral. É isso que vai permitir às empresas e aos empregados a buscar condições de

trabalho realistas e que, de fato, induzam a formalização e a proteção de quem nada tem nos dias atuais.

Para que tal expediente não se eternize, pois, um dia as empresas chegarão à formalização de toda a sua força de trabalho, o § 2º limita a existência desse tipo de contratação a cinco anos. Mais do que isso, o § 3º propõe uma melhoria progressiva no percentual do FGTS.

O § 4º desse inciso autoriza o Ministério do Trabalho e Emprego a instituir um modelo de acordo ou contrato-padrão para ser usado pelos empregadores e empregados. Isso visa simplificar os acordos individuais e, ao mesmo tempo estabelecer uma disciplina para que se respeitem os princípios do voluntarismo e se evitem transgressões legais.

O § 5º passa para o SUS e Ministérios do Trabalho e Emprego e Ministério da Previdência Social a responsabilidade de oferecer os serviços necessários para o cumprimento dos programas de segurança e medicina do trabalho. Não se trata de fornecer equipamentos ou de realizar investimentos em segurança e medicina do trabalho, mas sim a de prover os serviços que, pela lei atual, devem ser contratados pela empresa como é o caso dos serviços dos médicos e engenheiros de segurança e outros profissionais.

O art. 4º constitui um importante estímulo à adesão ao programa e à formalização dos empregados. Muitas empresas têm débitos acumulados de passivos trabalhistas anteriores. Este artigo dá um prazo de um ano para as empresas que aderirem ao Simples Trabalhista regularizem eventuais débitos trabalhistas. Realizada a opção dentro desse período, ficará extinta a pretensão punitiva do Estado em relação a esses débitos, impedindo-se, com isso, a imposição de quaisquer penalidades pecuniárias ou administrativas. Com isso dá-se mais um estímulo para as empresas aderirem ao regime.

O art. 5º Estabelece as condições para a exclusão da empresa do Simples Trabalhista procurando punir as que mantiverem em seus quadros empregados informais ou que descumprirem as regras do programa.

Por fim, o art. 6º prevê a possibilidade de utilização do FGTS para custeio de gastos com a qualificação profissional. Trata-se de mecanismo de extrema importância, tanto para as empresas como para os empregados, uma vez que o mercado nacional carece de mão de obra qualificada

Sala das Sessões, em 6 de abril de 2011

Deputado JÚLIO DELGADO