



CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

PROJETO DE LEI Nº 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.

Autor: Deputado JÚLIO DELGADO

Relator: Deputado GUILHERME CAMPOS

I – RELATÓRIO

Trata-se de projeto de lei de autoria do Deputado Júlio Delgado (PSB/MG) que visa instituir 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.

A finalidade do programa é a inclusão no mercado formal dos trabalhadores que se encontram na informalidade, sem registro em carteira de trabalho ou sem contrato de trabalho. Dessa forma, a proposição traz uma série de inovações que visam flexibilizar as relações trabalhistas, desburocratizando-as.

De acordo com a proposição em comento, as empresas poderão optar pela participação no Simples Trabalhista, mediante preenchimento de termo de opção a ser entregue no Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. O Ministério será responsável por criar uma comissão tripartite com representantes governamentais, trabalhadores e empregadores para elaborar o modelo de opção, estabelecer



CÂMARA DOS DEPUTADOS

critérios de desenquadramento do Simples Trabalhista, propor normas regulamentadoras e acompanhar a execução dos acordos ou convenções coletivas de trabalho. O Ministério do Trabalho e Emprego fica autorizado ainda a instituir modelo de acordo padrão, com vistas à uniformização e à simplificação dos acordos individuais.

As pessoas jurídicas optantes pelo Simples Trabalhista poderão, mediante acordo ou convenção coletiva: fixar o regime especial de piso salarial, possibilitando assim que cada categoria possa ter um salário diferente do piso; dispensar o acréscimo de salário se o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, não excedendo, no período de um ano, à soma das jornadas semanais previstas, nem seja ultrapassado o limite de dez horas diárias; estabelecer, em casos de previsão para participação nos lucros ou resultados da empresa, os critérios, a forma e a periodicidade do correspondente pagamento; e, permitir o trabalho em domingos e feriados, com compensação das horas excedentes.

O projeto também possibilita, mediante acordo escrito firmado entre o empregador e o empregado: fixar o horário normal de trabalho do empregado durante o gozo do aviso prévio; prever o pagamento do 13º salário parcelado em até seis parcelas; e, permitir o fracionamento das férias do empregado, observado o limite máximo de três períodos.

Estipula ainda que para as empresas constantes no programa seja garantido o direito à assistência judiciária gratuita e a possibilidade de representação por prepostos, ainda que não tenham vínculo trabalhista ou societário com a empresa que irá representar.

A proposição reduz o valor do depósito prévio para a interposição de recursos perante a Justiça do Trabalho em 75% (setenta e cinco por cento) para as microempresas e 50% (cinquenta por cento) para as empresas de pequeno porte, viabilizando ainda o uso da arbitragem para solução de conflitos individuais do trabalho.

Pelos termos descritos no projeto, as microempresas e empresas de pequeno porte ficarão isentas do pagamento de honorários periciais e poderão



CÂMARA DOS DEPUTADOS

celebrar contrato de trabalho por prazo determinado em qualquer atividade desenvolvida pela empresa, desde que o mesmo implique acréscimo no número de empregados formais da empresa.

No prazo estabelecido de 05 anos o valor da contribuição recolhida ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) será reduzida de 8% (oito por cento) para 2% (dois por cento), desde que o contratado não tenha conta individualizada no Fundo. Se houver conta vinculada, para aplicação da redução disposta, o projeto exige que na conta não tenham sido efetivados depósitos há mais de dois anos e o contratado aceite, mediante acordo firmado com o empregador, o novo percentual.

Após carência de um ano, contada a partir de sua admissão na empresa, o projeto autoriza o empregado das empresas optantes do Simples Trabalhista a sacar os recursos em seu nome depositados no FGTS, desde que comprove a utilização para custeio de gastos com sua qualificação profissional.

O pagamento de todos os débitos trabalhistas, em relação aos empregados que já trabalhavam na empresa optante pelo Simples Trabalhista, extingue a pretensão punitiva do Estado quanto aos referidos débitos, se realizados no prazo de 01 (um) ano contado da data de sua inscrição no Programa.

O projeto prevê, ainda, a criação de um parcelamento especial dos débitos trabalhistas devidos pelas empresas optantes pelo Simples Trabalhista competindo à comissão tripartite criada pelo Ministério do Trabalho e Emprego fixar os critérios e os procedimentos para regularizar os recolhimentos que se encontram em atraso.

A exclusão do Simples Trabalhista será feita de ofício ou mediante comunicação das pessoas jurídicas optantes que mantiverem, em seus quadros, qualquer trabalhador informal, 01 (um) ano após sua inscrição no Programa ou que descumprirem qualquer norma constante desta lei.

Por fim, a proposição estipula uma multa no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais) caso haja o descumprimento do disposto nos acordos e convenções coletivas de trabalho específicos, nos termos desta lei.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

O projeto de lei em tela, anteriormente, havia recebido parecer do então Relator, Deputado Jorge Corte Real (PTB/PE), pela aprovação do projeto, conforme o substitutivo, e pela rejeição da emenda apresentada ao substitutivo. O parecer do Relator à época não chegou a ser apreciado e em 2012 o PL foi redistribuído.

Transcorrido o prazo regimental, não houve apresentação de emendas ao projeto.

É o relatório.

II – VOTO DO RELATOR

Compete a esta Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio proferir parecer sobre o regime jurídico das empresas e sobre o tratamento preferencial para microempresas e empresas de pequeno porte, conforme os termos do Art. 32, VI, “i”, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados.

Para a análise de tema tão sensível, é fundamental que se desenvolvam os argumentos com respaldo tanto no âmbito jurídico quanto nos econômico e sociológico. Não há dúvida de que o mundo do trabalho, principalmente com o aprimoramento dos direitos trabalhistas, avançou muito no último século, notadamente com as transformações de relações trabalhistas extremamente desiguais, abusivas e atentatórias aos direitos humanos, em relações mais justas, iguais e respeitáveis, notadamente no Brasil. Diante disso, é importante apresentar um contexto como base para a discussão do tema.

O Brasil conseguiu romper, com seus avanços no âmbito dos direitos trabalhistas, um paradigma de trabalho no qual a pessoa era considerada apenas mais um recurso a ser exaustivamente explorado, superando uma série de desrespeitos e afrontas à dignidade da pessoa. Mas os tempos são outros e, principalmente na esfera de quem legisla, há necessidade da compreensão dos contextos nos quais os problemas estão inseridos para que as análises não sejam parciais e equivocadas, já que repercutem na vida da sociedade.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Como em todas as sociedades, e também nos mais variados tipos de sistemas, mudanças são inevitáveis, sendo, inclusive, necessárias para a sobrevivência desses sistemas. Teorias econômicas, da administração, da sociologia, da biologia, observam que o desenvolvimento só é possível com a mudança, sem a qual uma sociedade ou qualquer outro tipo de sistema vivo tende à morte ou ao esgotamento.

O fato é que o mundo do trabalho vem mudando, assim como a natureza e as finalidades do trabalho. As próprias atividades econômicas estão em plena transformação em um momento muito especial, pois, concomitantemente aos novos arranjos produtivos, a economia brasileira apresenta características diferentes, mais estáveis em relação ao seu passado e ao cenário internacional. Tudo isso vem demandando um novo formato das relações de trabalho para que essas possam comportar as transformações com flexibilidade suficiente para que o desenvolvimento não seja dificultado, mas, sim, promovido, assim como as inovações tecnológicas e mercadológicas sejam potencializadas.

Têm destaque na sociedade brasileira duas importantes constatações: a elevada informalidade e o aumento da rotatividade no emprego. Dados do IBGE para junho de 2012 (PME-2012) mostram que a média de trabalhadores que estão na informalidade no setor privado, nas cinco maiores regiões metropolitanas, está em torno de 20%, com pequenas variações entre as regiões. Embora as taxas de desemprego no Brasil estejam em queda, a persistência deste elevado emprego informal, mesmo em centros de atividade econômica mais moderna, é fruto de profundos desajustes do mercado de trabalho que precisam ser corrigidos.

Em relação à rotatividade, de acordo com pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), desde 2001, a taxa passou de 45% para 53,8%, um crescimento de 10,8 pontos percentuais. Isso significa que, de cada 100 contratos de trabalho do estoque médio da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho, entre 2008 e 2010, aproximadamente 50 correspondem ao volume de desligamentos substituído pelo volume de admissões equivalentes.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Cabe ressaltar que, inclusive, os modelos de estrutura das organizações vêm mudando de forma célere, com arranjos de trabalho muito diferentes daqueles típicos da era industrial, como é o caso atual das estruturas organizacionais matriciais e de projeto, por exemplo. Tais estruturas e atividades, conseqüentemente, implicam necessidade de novos arranjos de trabalho. Os arranjos trabalhistas atuais não atendem mais a todas as demandas que surgem, figurando, muitas vezes, ora verdadeiras camisas de força frente à realidade laboral, ora impedimentos para que haja a necessária fluidez e plasticidade nas atividades econômicas típicas da pós-modernidade.

É justamente nesse sentido que se insere a temática do presente projeto de lei. Construído com o intuito de legalizar práticas que já vêm sendo experimentadas, principalmente por microempresas e empresas de pequeno e médio porte, ou mesmo por grandes empresas cujas atividades se voltam para a prestação de serviços ou cujo produto envolve novas tecnologias, em nosso entendimento, seus benefícios são carreados para as empresas, para os trabalhadores e para o desenvolvimento econômico sustentável do país.

Importante sinalizar que o movimento de mudança no caminho de uma flexibilização inclusiva no mercado produtivo brasileiro já começou, não configurando inovação o presente projeto de lei, o que indica a constatação, pelo próprio Estado, da necessidade de mudanças para a continuação no caminho do desenvolvimento econômico e social. Várias medidas recentes foram aprovadas nesse sentido. Uma delas é a Lei Complementar n.º 128 do Microempreendedor Individual (MEI), que entrou em vigor em 1.º de julho de 2009 e que estimula os trabalhadores por conta própria de várias profissões a se vincularem à Previdência Social, pagando valores mínimos. Apenas essa medida levou mais de 1,3 milhão de trabalhadores a se inscreverem no programa.

Esse número ainda deve aumentar em razão de outra providência. A Medida Provisória n.º 529, de 2011, convertida na Lei n.º 12.470, de 2011, que reduziu a contribuição do MEI de R\$ 62,00 para R\$ 33,00 mensais, oportuniza, por valor reduzido, acesso a direitos previdenciários, a CNPJ e a crédito.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Mais um expediente importante foi aprovado: a Medida Provisória n.º 543, depois apresentada como 554, convertida na Lei nº 12.666, de 2012, que reduziu a taxa de juros anual do Programa de Microcrédito de 60% para 8%, e a de abertura de crédito de 3% para 1% sobre o valor do empréstimo. Espera-se ampliação considerável da formalização dos trabalhadores e da viabilização dos pequenos negócios.

Na esteira desses estímulos tem destaque, ainda, a aprovação da Lei n.º 12.441, de 2011, que criou a empresa individual de responsabilidade limitada. Foi um grande passo na flexibilização das relações de trabalho. Por essa lei, um profissional sozinho pode abrir a sua empresa, filiar-se à Previdência Social, recolher os impostos e atuar de maneira legal na prestação de serviços. Tais mudanças simplificaram a burocracia e afastaram a necessidade do *sócio laranja* que era exigido para abrir uma empresa, assim como desvincularam o patrimônio da pessoa jurídica do patrimônio da pessoa física.

Na mesma linha de estimular a formalização foi a Medida Provisória n.º 540, convertida na Lei nº 12.546, de 2011, que iniciou o processo de desoneração da folha de salários. Embora persistam dúvidas sobre a adequação das alíquotas compensatórias que incidem sobre o faturamento das indústrias beneficiadas (calçados, têxtil e mobiliário), esse foi um importante passo no reconhecimento de que o trabalho no Brasil é exageradamente gravado, chegando a 102,43% de despesas sobre o salário nominal (conforme as principais metodologias de referência, como José Pastore e, de forma similar, a *Organization for Economic Co-operation and Development* – OECD).

Recentemente, com a aprovação da PEC 66, de 2012, conhecida como a PEC das Empregadas Domésticas, garantiram-se, aos empregados domésticos, direitos já assegurados aos demais trabalhadores. Essa grande vitória trabalhista, se por um lado reconheceu, como trabalhadores iguais, parcela da sociedade que se submetia a relações laborais próximas da servidão, por outro, trouxe inúmeras dificuldades para operacionalizar a efetivação dos direitos adquiridos. As especificidades inerentes tanto ao tipo de empregador quanto às características específicas do trabalho demandam normas adicionais para que se efetive o direito.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Quando analisadas em conjunto, essas ações legislativas permitem considerar que há um esforço no sentido de estimular a formalização do trabalho que apresenta especificidades e que, hoje, não têm nenhuma proteção. Falta, agora, a instituição de novos estímulos específicos para a formalização dos empregados e para a flexibilização de determinadas normas trabalhistas a fim de que novas e dinâmicas estruturas laborais possam ser reconhecidas no mundo do trabalho, o que está no foco do projeto de lei em análise.

Diante da complexidade do tema, e consoante com a proposta original, apresenta-se um substitutivo para que a transformação e os benefícios almejados pelo PL 951, de 2011, sejam ampliados e tornem-se mais robustos e duradouros. O intento é que, ao serem flexibilizados os formatos tradicionais do trabalho, possa-se garantir que as diversificadas necessidades atuais das empresas, empregadores e dos trabalhadores sejam contempladas e que esses tenham mais autonomia para o manejo de seus direitos advindos de esforço laboral. Importante observar que, atualmente, a rotatividade no emprego é característica de mercados competitivos e de profissionais qualificados. Assim, flexibilizar as condições para que um empregado se desligue de uma empresa, seja por vontade própria ou não, e desonerar os encargos trabalhistas, são ações fundamentais para garantir o desenvolvimento econômico e social de uma nação, observação da qual compartilham não apenas estudiosos da área, mas relatórios internacionais como o do World Bank (2005), Brazil Investment Climate Assessment: Background Documents. Finance.

Diante do exposto, o substitutivo oferecido apresenta algumas alterações realizadas no projeto original com o objetivo de ampliar seu escopo e contribuir no caminho da formalização e validação do trabalho com a necessária flexibilidade demandada na atualidade. Para tanto, no seu artigo 1º, o substitutivo amplia a abrangência do projeto de lei original para que ele não se restrinja às micro e pequenas empresas, mas estenda-se às empresas de médio e grande porte, aos empreendedores individuais e aos empregadores domésticos. Com essa medida pretende-se possibilitar que seja facultada a opção de adesão ao programa a todo tipo de empresa e empregador, beneficiando-se o trabalhador cujos moldes de trabalho, por vezes devido à natureza diferenciada da atividade, quer pela própria



CÂMARA DOS DEPUTADOS

vontade do trabalhador, fujam do modelo tradicional de trabalho. A lógica normativa não acompanha o critério *tamanho da empresa*, o que poderia provocar distorções, mas faculta à empresa a opção pelo Programa por aderência às especificidades das atividades, à estrutura organizacional ou a acordos firmados com as categorias.

No art. 2º o Substitutivo, consonante com o projeto original, cria uma comissão tripartite, presidida pelo Ministro do Trabalho, com representantes dos campos afetos, para regulamentar e supervisionar a forma de adesão. Estabelece-se, ainda, a forma de fiscalização, a ser realizada por auditores fiscais do trabalho. Cabe ressaltar a importância de tal iniciativa, que garantirá a proteção necessária a toda nova experiência com programas que afetam a ordem social e econômica. Salienta-se, ainda, o caráter não permanente do programa. Em seu art. 7º, § 5º, há previsão de duração de cinco anos para o Programa, depois dos quais é necessária uma cuidadosa avaliação de seu impacto e das projeções futuras.

No art. 3º várias práticas trabalhistas que vêm sendo efetivadas informalmente no mercado de trabalho são normatizadas por meio da possibilidade de serem negociadas em acordos ou convenções coletivas de trabalho específicos. Em verdade, muitas das possibilidades elencadas no artigo não são inovações nas relações de trabalho brasileiras, tanto nas informais quanto nas já reguladas. Para os servidores públicos, por exemplo, algumas delas são realidade há décadas e promovem flexibilidade suficiente para garantir a convergência das necessidades da instituição e do empregado, como é o caso da possibilidade de divisão das férias em 3 períodos, disposta no art. 3º, inciso II, alínea c, do substitutivo ao PL 951, de 2011, e prevista na Lei 8.112 de 1990, que “Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais”.

“Art. 77. O servidor fará jus a trinta dias de férias, que podem ser acumuladas, até o máximo de dois períodos, no caso de necessidade do serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica.

(...)



CÂMARA DOS DEPUTADOS

§ 3º **As férias poderão ser parceladas em até três etapas**, desde que assim requeridas pelo servidor, e no interesse da administração pública. (Incluído pela Lei nº 9.525, de 10.12.97) **(Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990)**

Outra prática já formalizada é a adoção de banco de horas, prevista no art. 3º, inciso I, alínea b, do substitutivo ao PL 951, de 2011. Abaixo, seguem dois exemplos, Ministério Público e Tribunal de Contas da União, dentre tantos outros onde a experiência é sucesso há anos.

“Art. 11. Fica autorizada a compensação da jornada de trabalho do servidor, a critério da Administração, mediante utilização do Banco de Horas que será gerenciado pela chefia imediata.” (Portaria PGR/MPU N.º 568 de 08 de novembro de 2007)

“Art. 6º É permitida a flexibilização do cumprimento da escala individual de horário, observados a anuência da chefia imediata, a conveniência do serviço, o período regular de jornada de trabalho do Tribunal e o disposto nesta Portaria.

Parágrafo único. A utilização de jornada de trabalho distinta da escala individual de horário deve ser previamente acordada entre o servidor e a chefia imediata, observado o disposto no inciso II do art. 12 desta Portaria.

Art. 7º A flexibilização de que trata o artigo anterior será efetuada mediante a utilização de banco de horas, no qual serão registrados, de forma individualizada, os minutos trabalhados pelo servidor do Tribunal, para fins de compensação de carga horária inferior ou excedente à jornada mensal a ser cumprida.” (Portaria-TCU Nº 138, de 28 de maio de 2008)

No inciso II do art. 3º, em sua alínea d, é prevista a alteração da porcentagem de descontos de contribuições arrecadadas para o Sistema S com o limite máximo de 1% (um por cento). O sistema S, muito criticado, formado por Sesc, Senac, Senai, Sesi, e por organizações e instituições referentes ao setor produtivo, tais como indústrias, comércio, agricultura, transporte e cooperativas, tem como



CÂMARA DOS DEPUTADOS

objetivo melhorar e promover o bem estar de seus funcionários, o acesso à saúde e ao lazer, por exemplo, como também disponibilizar uma boa educação profissional. Possui receita anual que ultrapassa R\$ 8 bilhões, provenientes de encargos pagos por empresários. Mesmo com subsídios, os cursos e produtos oferecidos, em sua maioria, são cobrados e os valores chegam a se equiparar com a mensalidade de instituições privadas. Importante observar, ainda, que todos os trabalhadores pagam para que só alguns sejam treinados ou desfrutem dos produtos, já que as contribuições para o sistema recaem sobre todas as empresas. Com a desoneração desse repasse, que representa em torno de 3,30% calculado com base na remuneração, empresa e empregado, como ocorre na maior parte dos casos, poderá ter autonomia para destinar seus recursos para atividades de lazer, cultura, educação e treinamento de sua escolha e preferência.

Nos incisos finais do art. 3º do substitutivo, vários dispositivos que visam facilitar o andamento e desdobramento de processos trabalhistas são incluídos ou aperfeiçoados por meio, ora da possibilidade de que empresas menores tenham acesso gratuito à justiça, ora pela incorporação dos recentes métodos de resolução de disputas, como o caso da conciliação e arbitragem, com o objetivo de agilizar e pacificar a resolução dos conflitos. Conforme Pastore (2002) a resolução alternativa de conflitos possui várias vantagens que devem ser consideradas, conforme quadro abaixo:

Itens de análise	Arbitragem trabalhista	Justiça do Trabalho
Prazo para marcação de audiência	10 dias após a apresentação da reclamação	6 meses após a entrada da ação (em média)
Tempo para resolver o caso	No máximo 30 dias, em audiência única.	De 2 a 7 anos, se não resolvido na primeira audiência.
Custo do procedimento ou ação judicial	R\$ 130 (média), geralmente pagos pela empresa (dados de 2000).	De R\$ 2 mil (s/recursos) a R\$ 25 mil (c/recursos) (média em 2000)
Gastos para o trabalhador	Nenhum	Honorários advocatícios: 20% do valor da causa (média)
Prazos processuais	Flexíveis e remarcáveis	Rígidos e sujeitos a perdas
Decisão	Laudó é terminativo	Sentença é sujeita a recursos
Acesso ao processo	Sigiloso	Público



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Fonte: http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_162.htm

Outra questão importante, alvo de alterações do art. 4º do projeto em pauta, é a do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, regulado pela Lei nº 8.036, de 15 de maio de 1990). Formar uma reserva para o trabalhador para os casos de desemprego, compra de imóvel, aposentadoria, invalidez e morte, eram as principais finalidades da criação do FGTS, pela lei nº 5.107/66, no governo do presidente Castello Branco (1964-67). Hoje, com o seguro-desemprego, aposentadoria, seguros privados, financiamentos e programas habitacionais, e no contexto de um mercado dinâmico, cuja característica principal é a alta rotatividade dos empregados, o FGTS, em seu formato e função originais, perdeu boa parte de sua justificativa.

Ora, se no passado o tempo de uma pessoa em uma organização pesava positivamente em seu currículo, hoje, possui um peso menos importante. Isso se dá porque, para as organizações e para o trabalhador, a experiência em diferentes empresas e contextos é compreendida como qualidade, já que nos cenários econômicos incertos típicos da atualidade, a capacidade de adaptação e o conhecimento da diversidade vêm agregando pontos a favor. Por consequência, é esperado que empregados não passem toda uma vida em uma única empresa, principalmente nos anos iniciais de trabalho. Incentivos ou punições no sentido da permanência prolongada em uma organização tornam-se, quando não deletérios e impeditivos, inúteis. Pelo contrário, hoje, em bem sucedidas e inovadoras organizações, por exemplo, a forma de manter um empregado estável é oferecendo-lhe atrativos e benefícios, e não impondo restrições.

Na mesma linha lógica, principalmente para empregados dinâmicos e bem qualificados, permanecer por muito tempo em uma empresa, ou mesmo ter uma dedicação exclusiva, salvo alguns casos específicos, não faz parte de sua realidade laboral ou de seus projetos profissionais. Assim, o fato de não poderem retirar o FGTS quando a demissão é voluntária configura quase uma punição e um empecilho para a fluidez dos percursos profissionais atuais.

Cabe ainda observar que a multa do FGTS, que, pelo próprio enquadramento como penalidade, deveria configurar uma exceção, representa uma



CÂMARA DOS DEPUTADOS

regra. Dados fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, mostra que o número de demissões sem justa causa nos últimos cinco anos é aproximadamente três vezes maior que o número de desligamentos realizados a pedido do trabalhador. A quantidade de demissões sem justa causa equivale a aproximadamente 70% do total de desligamentos realizados no primeiro trimestre de cada ano apurado o que aponta para uma distorção. Ou seja, a *regra* é que o empregador pague a multa do FGTS, como mostram os dados a seguir:

Ano	Demissões sem justa causa	Demissões com justa causa	Desligamentos a pedido do trabalhador	Total de desligamentos (100%)
2012	3.359.208 (67,8%)	86.776 (1,75%)	1.489.556 (30,08%)	4.951.438
2011	3.247.300 (69,2%)	73.318 (1,53%)	1.351.413 (28,8%)	4.687.946
2010	2.987.599 (72%)	56.047 (1,36%)	1.040.949 (25,3%)	4.099.569
2009	3.045.103 (77%)	53.038 (1,35%)	813.615 (20,71%)	3.927.366
2008	2.672.427 (74%)	42.489 (1,19%)	833.155 (23,37%)	3.564.530

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, 2012.

Outras três questões relacionadas aos distintos papéis do FGTS complementam os argumentos acima erigidos e concentram as críticas ao fundo e as propostas para sua reformulação: os encargos sobre a folha salarial como fator de inibição do emprego formal e de enrijecimento do mercado de trabalho; a baixa utilidade dos saldos das contas individuais como proteção ao trabalhador de baixa renda, dado o valor reduzido levantado a cada demissão; e o esgotamento do fundo como fonte de recursos para financiamento de habitação e saneamento básico.

Cabe observar que as críticas ao FGTS já foram colocadas em análises internacionais respeitadas, como é o caso do Banco Mundial. Segundo o Banco Mundial (World Bank, 2005), os benefícios trabalhistas, como o FGTS e o seguro-desemprego, contribuiriam para diminuir o nível de emprego, limitando a flexibilidade da mão de obra, reduzindo a produtividade do trabalho e a adoção de novas tecnologias.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

O Projeto em tela visa, com as alterações no FGTS, corrigir essas entre outras distorções para as empresas que aderirem ao Programa do Simples Trabalhista, acompanhando as demandas da organização atual do trabalho. Em verdade, se busca adequar o Fundo às necessidades atuais de flexibilidade no desligamento, retirando a multa imposta aos empregadores e possibilitando seu resgate, nesse caso, independentemente de ser voluntário ou não, com ou sem justa causa. Para compensar essa ação, a alíquota de contribuição será elevada para 10%. Essa regra valerá até o 5º ano contado após a assinatura do contrato, a partir do qual, será adotada a legislação atual vigente, ou seja, a multa rescisória.

Finalmente, nos últimos artigos, at. 6º e art. 7º, o substitutivo traz, em consonância com o projeto original, incentivos para que empresas que estejam na informalidade adiram ao Programa do Simples Trabalhista e às suas formas de exclusão, com previsão das penas devidas ao descumprimento de acordos previstos na lei.

Por todo o exposto, votamos pela **APROVAÇÃO** do PL 951, de 2011, na forma do Substitutivo apresentado em anexo.

Sala da Comissão, em de de 2013.

Deputado GUILHERME CAMPOS
Relator