



Secretaria de Assuntos Estratégicos
Presidência da República

RECONSTRUÇÃO DAS RELAÇÕES CAPITAL-TRABALHO

Documento para discussão
Versão preliminar

Brasília, junho de 2009

SUMÁRIO

PARTE I - TEXTO BASE


DIRETRIZES A RESPEITO DA RECONSTRUÇÃO DAS RELAÇÕES ENTRE O TRABALHO E O CAPITAL NO BRASIL

Reconstrução das Relações Capital-Trabalho	7
Diretrizes a respeito da reconstrução das relações entre o trabalho e o capital no brasil	7
Natureza e objetivo desta minuta	7
Premissas desta iniciativa	8
Resgatar a maioria da economia informal	9
Reversão da queda da participação dos salários na renda nacional.	12
Regime sindical.....	14
O significado teórico e político desta iniciativa.....	17

PARTE II - PROPOSTAS LEGISLATIVAS

Apresentação	23
Proposta 1 - Desoneração para contribuição patronal à previdência ..	25
Nota explicativa	25
Anteprojeto de lei	26
Proposta 2: Regulamentação da terceirização de serviços de mão-de-obra	29
Nota explicativa	29
Anteprojeto de lei – minuta para debate	31

Proposta 3: Soerguimento de autônomos de baixa renda – ampliação do mecanismo de microempreendedor individual.....	39
Nota explicativa	39
Anteprojeto de lei	41
Proposta 4: Instituição do contrato de prestação de serviços especializados.....	47
Proposta para debate – obra em construção.....	47
Nota explicativa	47
Projeto de Lei nº de ... de ... de 2009.	49
Proposta 5: Trabalhador qualificando	57
Nota explicativa	57
Anteprojeto de lei	59
Quadro Comparativo.....	63
Contrato Especial de Qualificação Profissional e institutos semelhantes	63
Proposta 6: Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da em- presa no brasil	65
Nota explicativa	65
Anteprojeto de Lei que regulamenta a participação do trabalhador nos lucros ou resultados das empresas.....	67



PARTE I
TEXTO BASE
DIRETRIZES A RESPEITO
DA RECONSTRUÇÃO
DAS RELAÇÕES ENTRE O
TRABALHO E O CAPITAL
NO BRASIL

DIRETRIZES A RESPEITO DA RECONSTRUÇÃO DAS RELAÇÕES ENTRE O TRABALHO E O CAPITAL NO BRASIL

Roberto Mangabeira Unger

NATUREZA E OBJETIVO DESTA MINUTA

Em setembro de 2007, por orientação do Presidente da República, iniciei discussões com as cinco maiores centrais sindicais (CUT, Força Sindical, UGT, CGTB, NCST e, desde dezembro, CTB), a respeito das possíveis diretrizes de um acordo nacional que guie a reforma das relações entre o trabalho e o capital no Brasil. Esta iniciativa nasceu da convicção (aprofundada em seguida nesta minuta) de que a reconstrução de nosso modelo de desenvolvimento no rumo da ampliação de oportunidades, do crescimento econômico socialmente incluyente e da escalada de produtividade exige revisão abrangente e ousada das relações entre o trabalho e o capital. Não temos experiência de tal esforço desde o período de Getúlio Vargas, quando se formou a legislação ainda em vigor.

As discussões com as centrais – ora com elas separadamente, ora com elas em conjunto – prosseguiram à luz de um objetivo prático: buscar não a unanimidade, mas uma convergência preponderante de opinião. O espírito foi o de enfrentar sem rodeios os problemas mais difíceis, saindo do plano das abstrações ideológicas e das palavras de ordem para o das preocupações concretas e pontuais. Três foram os temas escolhidos como fulcros da discussão: a diminuição da informalidade, a reversão da queda da participação dos salários na renda nacional e a reforma do regime sindical.

Os entendimentos com as centrais sindicais já começam a ser complementados por encontros com lideranças empresariais: tanto com pequenos grupos de grandes empresários como com dirigentes das confederações patronais. Se o projeto articulado puder contar também com o apoio de parte expressiva do

empresariado terá galgado passo importante para ser abraçado pela nação e para traduzir-se em lei.

O propósito final é definir ideário objetivo que oriente agenda legislativa. Alguns dos pontos da convergência retratada aqui (sobretudo no quesito do regime sindical) já estão em andamento no Congresso Nacional. Esse texto os resgata e os reinterpreta como fragmentos de projeto transformador mais abrangente.

Sei que algo das concordâncias aparentes de agora tenderá a se dissipar à medida que as diretrizes forem colocadas em debate público e as idéias se aproximarem do momento de sua efetivação. Confio, porém, que muito da concordância sobreviverá a essa mudança. Pode parecer surpreendente que temas tão controvertidos – e tão marcados por mistura potencialmente explosiva de interesses e de ideologias – se prestem à convergência tão ampla e pormenorizada quanto a esboçada nesse memorando. A oportunidade para construir tal convergência não resulta, porém, do trabalho de agora; decorre de uma decantação – dentro do movimento sindical e no país como um todo – ao longo de muitos anos. As propostas resumidas nesta minuta apenas explicitam o desfecho dessa experiência anterior.

Premissas desta iniciativa

O esforço aqui retratado nasce da convicção de que nossa economia corre o risco de ficar presa, no mundo, entre economias de trabalho barato e economias de tecnologia (e de produtividade) altas. Risco agravado porque algumas das economias de trabalho barato estão se tornando, setorialmente, economias de produtividade alta. Um dos nossos maiores interesses nacionais é escapar dessa prensa do lado alto – de valorização do trabalho e de escalada de produtividade –, não do lado baixo, de produtividade deprimida e salários aviltados. Não temos futuro como uma China com menos gente.

Por outro lado, o regime de trabalho criado por Getúlio Vargas padece, apesar de seus muitos efeitos benéficos para os trabalhadores ao longo da segunda metade do século passado, de dois defeitos graves, que exigem reparo. O primeiro, e o mais fundamental defeito, é que nunca incluiu, e ainda não inclui, a maioria dos trabalhadores brasileiros. É, e sempre foi, regime para a minoria. A maioria não só está fora como está também condenada à indignidade, à injustiça e à insegurança do trabalho informal. A esperança de que a maioria fosse aos poucos incorporada a suas regras se foi aos poucos esvaindo. E o modelo institucional estabelecido das relações entre o capital e o trabalho, em vez de ser parte da solução, revelou-se ser parte do problema.

O segundo defeito é que, mesmo para essa minoria, o regime vigente assegura representação sindical oficial sem garantir representação vigorosa, independente e, portanto, legítima. Um sistema que exalta a unicidade sindical evoluiu

paradoxalmente para a proliferação exuberante de sindicatos – muitos representativos de fato e, muitos outros, imposturas de representação.

O enfraquecimento da representação é uma vulnerabilidade e uma ameaça. A exclusão da maioria é um veneno.

Nenhum dos dois discursos predominantes no Brasil de hoje a respeito das relações entre trabalho e capital basta para alcançar os objetivos sugeridos por essas constatações. De um lado, há o discurso da “flexibilização” das relações de trabalho, identificado pelos trabalhadores como eufemismo para descrever a corrosão de seus direitos. De outro lado, há o discurso do direito adquirido: a defesa renhida do regime da CLT como baluarte contra a campanha para flexibilizar. Pode, a curto prazo, ajudar a resguardar dos trabalhadores entrincheirados nas partes mais capitalizadas da economia. Não aproveita, porém, os outros – a grande maioria. O problema está em descobrir como soerguer os assalariados que estão fora dos setores intensivos em capital sem minar a posição dos que estão dentro desses setores.

Para alcançar tais finalidades, não basta defender a estrutura legal existente. É preciso inovar nessa estrutura, fazendo obra de inovação institucional – como fez, em outras circunstâncias, com outros meios e com outros propósitos, Getúlio Vargas.

Resgatar a maioria da economia informal

Difícil dizer que parte da força de trabalho atua na economia informal, trabalhando sem carteira assinada, sem a proteção ou a disciplina da lei. As ambigüidades da classificação associam-se às incertezas da contagem para dificultar a conclusão. Não há dúvida, porém, de tratar-se de perto da metade da população economicamente ativa do país. Essa é uma calamidade brasileira – econômica, social e moral. Resgatar essa metade da informalidade, com toda a dimensão e rapidez possíveis, é prioridade de qualquer projeto que pretenda reconstruir as relações entre trabalho e capital no Brasil sob o signo da reconciliação entre o desenvolvimento e a justiça.

São os seguintes os componentes da convergência que começam a formar-se a respeito desse tema.

1. Como preliminar, entendemos que parte da informalidade tem a ver com fraude do regime legal e tributário. E fraude precisa ser combatida agressivamente, à parte qualquer mudança na estrutura de custos, de incentivos e de oportunidades para empregar e para trabalhar.
2. Há dois grandes aspectos do problema da informalidade: política econômica e desoneração da folha de salários.

Na política econômica, é preciso distinguir entre política macroeconômica – sobretudo monetária – e política microeconômica – a “política industrial” voltada para a multidão de pequenos empreendimentos que vivem perto da fronteira entre formalidade e informalidade.

Os participantes em nossas discussões concordam que uma política monetária que mantém o juro real acima da taxa média de retorno dos negócios é prejudicial a qualquer esforço para tirar a maioria da informalidade, ainda que se justifique por outras razões. Igualmente concordam, porém, que o trato dessa questão está fora de nossa jurisdição e só inibiria o avanço da convergência que estamos construindo.

Há, porém, toda a razão para conceber uma política industrial incluyente, voltada para o mundo dos empreendimentos emergentes, como parte da estratégia para diminuir a informalidade. Os elementos de tal política estão sendo discutidos com outros interlocutores. São três os meios que a definem.

O primeiro elemento – de aconselhamento gerencial, de formação de quadros e de práticas – costuma ser, no mundo todo, o mais difícil. É, porém, a área em que o Brasil mais avançou, por conta do papel histórico do Sebrae. Ao Sebrae, porém, faltam braço financeiro e braço tecnológico. Daí os outros dois elementos dessa política industrial.

O segundo elemento é o financeiro: trabalhar com o Banco do Brasil, com a Caixa Econômica Federal, com o BNDES, com o Banco do Nordeste e com o Banco da Amazônia para ampliar, rápida e dramaticamente, o crédito ao pequeno produtor. É objetivo que exige baixa de custos, e, portanto, padronização de práticas, nos empréstimos.

O terceiro elemento é o tecnológico: atuar junto aos Ministérios de Ciência e Tecnologia e de Indústria e Comércio para organizar uma Embrapa industrial, vocacionada para ajudar os empreendimentos emergentes. Essa Embrapa industrial não precisa (nem deve) ser empresa unitária, como a própria Embrapa. Deve ser composta por rede que aglomere e amplie as instituições federais e estaduais que já adaptam e transferem tecnologia – e perícia tecnológica – às pequenas empresas. O significado dessa iniciativa pode ser enorme em economia caracterizada como a nossa pela avassaladora predominância de empresas de pequena escala. O empreendedorismo desse mundo demonstra misteriosa vitalidade em meio a condições inóspitas. Equipada com os instrumentos de que precisa, pode revelar-se formidável dínamo de crescimento.

3. Nossas discussões a respeito da diminuição da informalidade focalizaram sobretudo o outro lado da questão: a desoneração da folha de salários. Se não se deve exagerar na eficácia da desoneração para

diminuir a informalidade (já que há outras causas e outros constrangimentos). Também não se lhe deve negar importância. Parece mais plausível avaliá-la como fator de peso substancial ainda que incerto

Três grandes camadas de ônus incidem hoje sobre a folha salarial. A primeira camada é de acessórios, de “penduricalhos”. Nessa categoria está, por exemplo, o sistema S e o salário educação. Houve consenso de que devem ser financiados esses acessórios – quando seu financiamento se justificar – pelos impostos gerais. Devem, portanto, desde já deixar de incidir sobre a folha.

A terceira camada é a dos benefícios diretos do trabalhador: fazem parte do que se pode chamar um quase-salário. Nas nossas discussões prevaleceu a tese de que esses benefícios devem ficar, ao menos por enquanto, na folha.

O debate centrou-se na segunda camada: a contribuição patronal à previdência do empregado. E obedeceu a um princípio de prudência: que o mecanismo da desoneração deve ser separado tanto quanto possível dos debates a respeito das reformas previdenciária e tributária. Do contrário, não avançará. Quanto à relação entre nossas propostas e a reforma previdenciária, o objetivo prático é que a mudança da base de financiamento do equivalente à contribuição patronal seja relativamente neutra no impacto sobre o montante da receita que a previdência recebe.

Começamos por onde costuma iniciar a discussão hoje: com a idéia de que a folha de salários deve ser substituída pelo faturamento como base para o financiamento da previdência (no que diz respeito à parte hoje coberta pela contribuição patronal). Nossas longas discussões, porém, acabaram por considerar preocupantes os dois maiores defeitos dessa fórmula intermediária. O primeiro defeito é a incidência desigual sobre as empresas – maior sobre as empresas intensivas em capital. Essas empresas empregam relativamente menos, mas representam vanguarda na escalada de produtividade. O segundo defeito é compartilhar aspectos de um imposto declaratório e ser, portanto, suscetível de evasão fraudulenta.

A partir dessas constatações, a discussão evoluiu para solução mais radical: o financiamento pelos impostos gerais da receita gerada hoje pela segunda camada de ônus – os ônus previdenciários – sobre a folha de salários. Ou mais precisamente: seu financiamento pelo imposto mais neutro – menos distorcivo de preços relativos – que existir em nosso modelo tributário no momento em que se fizer a mudança.

Entre nós, chegou a se falar em base CPMF. Com o desaparecimento desse imposto, há dois candidatos: um imposto geral, de alíquota

única, sobre transações financeiras ou o imposto sobre o valor agregado, se o Brasil seguir o exemplo de muitos outros países e reorganizar em torno do IVA seu sistema tributário.

Uma corrente importante de opinião entre nós continua a preferir a solução intermediária, de substituir folha de salários pelo faturamento como base para cobrar a parte patronal da contribuição previdenciária, em vez de optar pela solução mais radical que acabamos de descrever. O peso relativamente maior que incidiria, por consequência dessa fórmula, sobre as empresas mais intensivas em capital e, portanto, poupadoras de mão-de-obra, seria vantagem, não defeito, do ponto de vista dos que defendem os interesses do trabalhador. E a atribuição de parte do ônus do financiamento da previdência aos impostos gerais, exporia a previdência a críticas e ataques. A corrente predominante de opinião entre nós não julgou persuasivas essas objeções.

Regime que inibe o acúmulo de tecnologia e a aceleração da inovação tecnológica na produção pode beneficiar parte da força de trabalho a curto prazo. Prejudica, porém, os trabalhadores como um todo a médio prazo. São eles os maiores beneficiários do aumento da produtividade (desde que fortalecidos os mecanismos institucionais para que se possa apropriar de parte do excedente econômico) e as maiores vítimas de estancamento na elevação da produtividade.

As grandes decisões nacionais sobre o futuro do trabalho e da previdência não devem ser tomadas com base no temor do poder dos sofismas. Temos de confiar na força da razão para demonstrar que o que é melhor de fato seja como tal entendido pela maioria de nossos cidadãos. E para assegurar que progresso na organização do trabalho não sirva de pretexto a regresso no ordenamento da previdência.

Os dirigentes sindicais e os líderes empresariais consultados não menosprezam os dissabores dessa reorientação. A maior parte, porém, vê nela a maneira mais direta, clara e corajosa de resolver problema que ameaça nosso futuro nacional.

Reversão da queda da participação dos salários na renda nacional

Há cerca de meio século cai a participação dos salários na renda nacional. É longe de ser tendência universal no mundo. Diferem radicalmente as sociedades contemporâneas, mesmo quando comparadas em nível semelhante de desenvolvimento, na maneira de dividir a renda nacional entre o trabalho e o capital. O decréscimo duradouro da parte da renda que no Brasil vai ao fator trabalho opera como causa de desigualdade poderosa demais para ser ple-

namente contrabalançada por qualquer política social. E ameaça nossa capacidade de escapar pelo alto – da escalada de produtividade e da valorização do trabalho – da prensa entre economias de trabalho barato e economias de produtividade alta em que nos encontramos.

As limitações no aumento da produtividade do trabalho não bastam para explicar esse resultado. Há muito tempo que a subida do salário real no Brasil costuma ficar aquém dos avanços da produtividade.

Para reverter a queda da participação dos salários na renda nacional, não bastam políticas que procuram influenciar o salário nominal, como sobretudo a política do salário mínimo. Tais políticas têm eficácia restrita. São facilmente anuladas por inflação quando não barradas por política monetária comprometida em manter a estabilidade da moeda. Vargas instituiu a política do salário mínimo, mas o fez como parte integrante e acessória de uma construção institucional. A nós falta construção dessa ordem. E, na falta dela, os instrumentos que influenciam o salário nominal acabam por se mostrar insuficientes.

Em nossas discussões, partimos da constatação das enormes desigualdades entre os salários no Brasil: uma das espécies mais graves e menos comentadas de desigualdade entre nós. Por conta dessa realidade, concluímos que, em primeira etapa, as iniciativas institucionais (e tributárias) destinadas a reverter a queda da participação dos salários na renda do país devem ser distintas para diferentes níveis da pirâmide salarial.

Na base dessa pirâmide, o primeiro objetivo precisa ser assegurar que o regime tributário seja pelo menos neutro: que pare de castigar quem emprega e qualifica o trabalhador mais pobre e menos qualificado. Para a etapa seguinte, o alvo passará a ser tornar positivo o regime, por meio de incentivos tributários ao emprego e à qualificação desses assalariados.

Para o meio da hierarquia salarial, iniciativa prioritária seria proteger e representar os trabalhadores temporários ou terceirizados. No Brasil, como em todo mundo, representam parcela crescente da força de trabalho. É a mudança dos paradigmas de produção, não apenas o enfraquecimento da posição institucional dos trabalhadores, o que também explica essa tendência.

A primazia do trabalho permanente, nos moldes em que o conhecemos, teve base segura em determinada forma de produção: a produção em grande escala de bens e serviços padronizados, por meio de maquinária e processos produtivos rígidos, mão-de-obra semi-especializada e relações de trabalho muito hierárquicas e muito especializadas. É o que os especialistas costumam chamar o Fordismo. O cerne de nosso sistema industrial, instaurado no sudeste do país no curso do século 20, é um Fordismo já tardio. Alcança padrões de excelência fabril. Mantém-se, porém, competitivo à base de restrição de retornos ao fator trabalho.

Com isso dificulta nossa saída da prensa entre economias de trabalho barato e economias de produtividade elevada, do lado alto – de escalada de produtividade e de valorização e qualificação do trabalho –, não do lado baixo – de aviltamento salarial. Temos de acelerar a passagem, que já começou, na parte mais avançada de nossa indústria, rumo a práticas de produção mais flexíveis, mais densas em conhecimento e vocacionadas para a inovação permanente. Ao mesmo tempo, na vasta periferia econômica do país, a tarefa é organizar a travessia direta do pré-Fordismo para o pós-Fordismo, sem que todos tenham de passar pelo purgatório do Fordismo industrial. O país todo não precisa primeiro virar São Paulo de meados do século 20 para poder depois virar algo diferente.

A proliferação de formas contratuais de trabalho que incluam trabalho temporário e terceirizado é corolário dessas mudanças. O que elas não predeterminam é o arcabouço institucional e, portanto, os efeitos distributivos de tal transformação.

A justiça e a prudência exigem que esses trabalhadores “de segunda classe” gozem de direitos e contem com representantes: para que não sofram abusos e não sejam usados como “exército de reserva” que fragilize a posição dos assalariados permanentes.

Daí a necessidade de atenuar o contraste radical entre alto padrão de resguardo para os que desfrutam de empregos regulares e falta quase total de direitos para os que estão relegados à insegurança do trabalho temporário ou terceirizado.

Lembrados de que a própria CLT disciplina o trabalho por prazo determinado, os participantes em nossas discussões procuraram fórmulas que alcançassem dois alvos ao mesmo tempo. O primeiro objetivo é combater o trabalho temporário ou terceirizado quando ele serve apenas como instrumento para escapar de obrigações trabalhistas. O segundo propósito é assegurar que o trabalhador legitimamente temporário ou terceirizado esteja protegido por lei e representado por sindicato. Não há como abolir o problema. Temos de enfrentá-lo.

De nossa discussão resultou a proposta de três iniciativas complementares. A primeira iniciativa é a promulgação de um estatuto para disciplinar as condições mínimas de trabalho e os direitos dos trabalhadores que atuam ao largo de todo o espectro de formas legais de trabalho que ocorrem hoje fora das fronteiras do trabalho permanente tradicional.

A segunda iniciativa é a construção de mecanismos para representar e organizar esses trabalhadores. Os meios de comunicação eletrônica ampliam as oportunidades para representar trabalhadores que não se encontrem juntos no mesmo lugar.

A terceira iniciativa é permitir aos trabalhadores permanentes de uma empresa representar os terceirizados daquela empresa desde que satisfeitas duas con-

dições. A primeira condição é que os terceirizados não se hajam ainda organizado e feito representar diretamente. A segunda condição é que, por maioria simples, concordem com tal meio provisório de representação.

Já a partir do topo da pirâmide salarial, a iniciativa recomendada é a efetivação do princípio constitucional de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas – princípio que até hoje permanece letra morta. É natural começar a dar-lhe efetividade a partir dos níveis mais altos dos assalariados, em círculos concêntricos que incluam parcelas cada vez mais amplas da força de trabalho. É entre os assalariados mais bem remunerados que se entende e se abraça com mais facilidade a idéia de que empresa e empregado podem e devem ser, de alguma maneira, sócios.

Os participantes nessas discussões preocuparam-se em não deixar que a participação nos lucros ou resultados servisse apenas para converter salário regular em remuneração variável. Índícios de tal conversão devem ser considerados sinais presuntivos de violação da lei. E insistiram que a integridade do princípio requer, como garantia indispensável, o acesso dos representantes dos trabalhadores à contabilidade das empresas. Tal acesso pode surtir benefícios adicionais ao servir para instigar padrões mais exigentes de “governança corporativa” nas grandes e médias empresas em que costumam trabalhar os assalariados mais bem remunerados.

Regime sindical

O tema da revisão do regime sindical foi incluído em nossas discussões por insistência das centrais (julgara-o eu, erradamente, controvertido demais para se prestar à construção de uma convergência preponderante de opinião). Não há como ter projeto consistente a respeito do trabalho sem equacionar os problemas suscitados pelo regime sindical. E as divergências – profundas e reais – a respeito da reforma do sistema sindical deixam de ser impedimentos a acordos significativos quando se abandona o embate de pontos de vista abrangentes em favor do trato de questões práticas e pontuais.

Uns dizem que querem defender, até o último suspiro, o regime de trabalho instituído por Getúlio; outros, que a tarefa prioritária é substituí-lo. Uns reafirmam lealdade ao princípio da unicidade sindical; outros insistem que o caminho é o do pluralismo sindical. Duas pessoas, porém, não dão a mesma resposta a pedido para definir unicidade. A solução é sair do plano das generalidades e descer ao campo das concordâncias específicas. Um mesmo programa prático pode ter mais do que uma única justificativa e mais do que uma única interpretação.

Para surpresa minha, nossas discussões apontaram cinco pontos concretos de convergência. Todos figuram há tempo no debate nacional. Alguns já estão antecipados na agenda legislativa em curso. Vistos, porém, em seu efeito

combinado e cumulativo, representam, ao lado das outras iniciativas resumidas nessa minuta, revolução no estatuto do trabalho no Brasil.

1. Reconhecer em lei o papel das centrais como organizações de âmbito nacional, transcendendo setores específicos da economia e representando correntes distintas dentro do movimento sindical (Lei 11.648/2008, sancionada em 31.03.08).

Há paradoxo em nossa realidade sindical. Um sistema que, por conta do princípio da unicidade, seria, de acordo com o direito escrito, unitário, pauta-se, de fato, por hiperfragmentação sindical. O resultado é negar ao país agentes institucionais adequados para negociar acordos de âmbito nacional. Entre tais acordos, espécie que interessa especialmente ao objetivo de escapar da prensa (entre economias de trabalho barato e economias de elevada produtividade) pelo alto, e não pelo baixo, é a espécie que vincula aumento de salário a aumento de produtividade. Acordos de tal ordem só existem em países, como a Sécia e a Alemanha, em que os centros decisórios do movimento sindical gozam de autoridade genuinamente nacional.

Em nosso país imenso e desigual, não podemos aspirar a fórmulas tão simples quanto as abraçadas por aqueles países europeus. Entretanto, as centrais, que se desenvolveram ao largo do regime oficial, representam a melhor esperança. Daí a razão para reconhecer-lhes em lei o poder não só de representar, mas também de negociar quando a negociação disser respeito a questões básicas e gerais como a relação que deve haver entre aumento de salário e aumento de produtividade.

2. Substituir o imposto sindical por “participação negocial”. Há diversidade de opinião a respeito entre os dirigentes sindicais. Alguns preferem, por princípio, substituir o imposto sindical, que rejeitam como instrumento de um sindicalismo oficial, atrelado ao Estado e suscetível aos abusos decorrentes de financiamento oficial. Já outros, embora temam a abolição do imposto sindical como ameaça ao vigor do movimento sindical, consideram mais ou menos inevitável sua substituição. E buscam o sucedâneo com mais potencial para assegurar o vigor do sindicalismo. Desses diferentes pontos de partida, chegamos à mesma conclusão: é preciso encontrar substituto para o imposto sindical que fortaleça a legitimidade do sindicalismo sem comprometer sua independência financeira.

Aceita-se, como esse substituto, a “participação negocial” - vale dizer, um regime coletivo e consensual de cobrança. A assembléia do sindicato aprova ou rejeita proposta de contribuição ao sindicato. Tomada a decisão coletiva, ela vale, obrigatoriamente, para todos os representados (sejam ou não membros do sindicato, de acordo com o princípio, enunciado em seguida, de que, na base, o sindicato da

categoria preponderante representará todos os trabalhadores). E a contribuição terá de obedecer a um teto, fixado em lei, na forma de porcentagem do salário anual médio dos filiados ou dos representados.

3. Assegurar ao sindicato da categoria preponderante na base – no local de trabalho ou na unidade fabril – o direito e a responsabilidade de representar todos os trabalhadores que atuem naquela base, seja qual for sua categoria. Esse é o resíduo pragmático do princípio da unicidade que todos apóiam, tanto os que abraçam aquele princípio como regra geral quanto aqueles que o rejeitam.

Importante entender que não se trata simplesmente de restringir a unicidade; trata-se de redesenhá-la. Na base do sistema sindical, a divisão da representação em categorias seria sacrificada ao imperativo de uma representação unificada, a ser exercida pelo sindicato da categoria preponderante. Nesse sentido, amplia-se o reino da unicidade, reinterpretada de maneira específica e prática.

Evita-se, com isso, fragmentação na base que ameace prejudicar, sobretudo, os setores mais frágeis do assalariado. Cria-se arcabouço favorável à prática sindical includente. E facilita-se a negociação coletiva, em benefício não só dos trabalhadores, mas também dos empresários de boa fé.

4. Combater práticas anti-sindicais. A reconstrução do regime sindical – concordamos todos – precisa vir acompanhada de compromisso para combater práticas anti-sindicais. A proposta esboçada nessa minuta traz proveito a trabalhadores, a empresários e a todo o país. Um de seus pressupostos é a universalidade de seu cumprimento, uma vez traduzida em lei. Não convém ao Brasil ter um regime que no papel fortaleça os interesses do trabalho – e da produção – mas que, na realidade do dia-a-dia, fique sujeito a cumprimento esporádico, seletivo ou discricionário.

Comprometer-se em combater práticas anti-sindicais significa não tolerar qualquer tentativa de tolher ilegalmente o direito de organizar o sindicato ou de exercer, dentro da lei e do respeito às prerrogativas legais dos patrões e de seus representantes, a militância sindical. O objetivo não é facilitar o conflito; é, pelo contrário, zelar pelo respeito das partes a regras que permitam compor interesses contrastantes e descobrir interesses compartilhados.

Tal compromisso – concluímos – há de traduzir-se de um lado em política de governo e de outro lado em recursos técnicos e humanos adequados para a justiça e o ministério público do trabalho. E se fortaleceria com a institucionalização da figura do “agente sindical” – representante do sindicato preponderante e, com isso, de todos os

trabalhadores no local de trabalho ou na unidade fabril – em qualquer empresa que tenha mais do que certo número de empregados. Ao agente sindical se deve assegurar lugar para trabalhar dentro da própria unidade de trabalho. Da mesma maneira, deve-se estabelecer procedimento para permitir ao agente sindical atender os associados sem interferir com as rotinas do trabalho, tais como disciplinadas por lei e por contrato.

5. Organizar legalmente a prática das negociações coletivas, liberada do critério restritivo da data-base. Esse ponto de nosso acordo surgiu de tese apresentada pelos representantes dos juizes e procuradores do trabalho. Alguns dos pontos anteriores dessa convergência a respeito da reforma do regime sindical procuram assegurar a força do sindicalismo sem prejudicar a flexibilidade da economia. É o caso do reconhecimento legal do papel das centrais. E também do poder que o sindicato da categoria preponderante teria, no local de trabalho, para representar todos os assalariados que atuem naquele local.

Tais medidas permitem – e até exigem – que se institucionalizem, em todos os setores da economia, as negociações coletivas, conduzidas diretamente entre empregados e empregadores. E liberadas do critério autoritário e uniforme de data-base, imposta por lei. O papel do regime legal não é ocupar o espaço das negociações coletivas e das relações contratuais. É estabelecer arcabouço no qual tais negociações e relações não estejam predestinadas a representar apenas o triunfo dos fortes sobre os fracos: do capital sobre o trabalho e dos segmentos mais avantajados do assalariado sobre os mais fracos.

Em vez de impor o conteúdo de cada contrato de trabalho, diminuindo o espaço da negociação coletiva, amplia-se esse espaço, mas reforma-se a estrutura institucional em que ela ocorre. E suprimem-se os resquícios de um sistema que procura conter a negociação coletiva dentro da camisa-de-força de um calendário uniforme, que pode não guardar relação com as circunstâncias de cada sindicato, de cada empresa e de cada setor da economia. É maneira mais eficaz de reconciliar os direitos do trabalhador com a inovação na economia. Resulta de nossa experiência e de nossa história; não copia qualquer sistema estrangeiro. E exemplifica o espírito do experimentalismo, ao mesmo tempo pontual e abrangente, que marcou as discussões resumidas nessa minuta.

O significado teórico e político desta iniciativa

Concluo a descrição esperançosa desta iniciativa com duas reflexões: uma de ordem teórica e outra de natureza política.

Um dos pressupostos teóricos dessa proposta é a convicção de que as instituições – e a política em que elas se constroem – influem na partilha da renda, da riqueza e do poder entre o capital e o trabalho. Essa pode parecer, ao leigo, tese óbvia demais para requerer explicitação. Contradiz, entretanto, diretamente as idéias que há século e meio prevalecem tanto nas correntes dominantes da teoria econômica quanto nas idéias mais prestigiosas do pensamento de esquerda.

Dogma doutrinário que sobreviveu à rebelião Keynesiana contra as idéias econômicas dominantes em meados do século 20 é a tese de que o salário real não pode subir mais do que a produtividade média do trabalho. Qualquer tentativa de ultrapassar o suposto teto estaria fadada ao malogro: a inflação conseqüente negaria eficácia real ao ganho nominal. Essa tese converge com a idéia de Marx de que o grau da “mais valia” tende a convergir nas economias ditas capitalistas.

Essa idéia goza de aceitação tão universal que não surpreenderá a ninguém ser ela, em boa parte, falsa. O elemento de verdade contido na meia verdade de que o salário real não pode aumentar acima do nível da produtividade do trabalho é que o aumento do salário nominal por decreto – como por meio de uma política de salário mínimo – tem eficácia limitada se não for complementada por iniciativas que transformem as relações de poder e de parceria entre o capital e o trabalho.

Países em níveis semelhantes de desenvolvimento econômico e tecnológico ostentam diferenças dramáticas na parte da renda nacional que asseguram ao trabalho, como demonstram as estatísticas comparativas a respeito da razão entre salário e valor agregado no setor industrial. Mesmo quando se controla para diferenças ligadas à relativa escassez de fatores de produção, persistem enormes diferenças. É às instituições e à política que se deve atribuir esse resíduo substancial de diferença entre países, de nível semelhante de desenvolvimento, na partilha da renda nacional entre o trabalho e o capital.

Voltar-nos da doutrina das instituições para a política dos acertos entre as organizações do trabalho e do capital é deparar-nos com outro aspecto da realidade e da proposta aqui retratadas. Descrevo neste texto uma discussão que prenuncia uma negociação. Negociação, em primeiro lugar, entre as centrais sindicais e, depois, entre os dirigentes sindicais e o empresariado. Desfigura-se o sentido da negociação se não se guarda em mente o cunho abrangente e integrado da proposta esboçada. Não se trata de amontoado de sugestões desconexas. Trata-se de programa global. Esse programa tem uma lógica: suas

partes guardam relação umas com as outras. E tendem a perder força, e até sentido, quando se deixa de respeitar essa relação.

A desoneração radical da folha de salários é reivindicação quase unânime dos empresários. Ela não deve ser instaurada, contudo, senão em troca de outras medidas a que muitos empresários tenderão a resistir, como a organização e representação dos trabalhadores terceirizados, a ampliação progressiva do princípio de participação nos lucros e resultados e o resguardo dessa participação por meio do acesso que precisam ter os sindicatos à contabilidade das empresas. Tratar a proposta alinhada nessa minuta como conjunto de ações separadas, sob o pretexto de espírito prático, seria, pelo contrário, afundar em pragmatismo antipragmático.

A caracterização da discussão aqui retratada como negociação exige outra qualificação. Acostumamo-nos a aceitar com naturalidade a idéia de que os grupos organizados da sociedade brasileira devam consensuar os regimes jurídicos que os governem. Essa idéia é inaceitável, de direito e de fato, pela nação hoje. Democracia não é corporativismo.

Os grupos organizados e interessados – nesse caso, os sindicatos, inclusive as centrais sindicais, e os empresários, inclusive as organizações patronais – devem ser ouvidos. Em primeiro lugar, por imperativo de justiça: conhecem a realidade e serão afetados pelas mudanças. Em segundo lugar, por cautela: qualquer proposta integrada, como essa, a respeito das relações entre o trabalho e o capital terá melhor condição de avançar se contar com o apoio de grande convergência de lideranças sindicais e empresariais. Ouvi-las, entretanto, não significa delegar a elas a decisão a respeito do desfecho.

Os trabalhadores organizados e o empresariado das empresas grandes e médias que atuam na economia formal podem ter interesses conflitantes. Têm, também, contudo, interesses compartilhados. E quanto mais lúcidos forem, mais conscientes serão desses interesses comuns. Será esse especialmente o caso com respeito aos setores intensivos em capital – a parte mais rica e avançada da economia, na qual, historicamente, se basearam as organizações sindicais mais fortes e influentes. Nada garante que esse encontro de interesses coincida com os interesses da maioria desorganizada e excluída. Entendo ser minha tarefa ajudar a construir uma convergência de posições entre as centrais sindicais e, de forma mais ampla, entre elas e o empresariado, de tal forma que o conteúdo da convergência atenda os interesses dessa maioria excluída e desorganizada.

Orienta-se o esforço por um princípio de esperança: há maneira de entender os interesses dos trabalhadores e os empresários organizados que serve, ao mesmo tempo, aos interesses da maioria. Não se avançará nesse terreno, nem sequer se conseguirá demarcá-lo, sem desassombro, despojamento e imaginação.

A integridade dessa construção de convergência requer clareza a respeito de quem tem autoridade e poder para decidir. Não são os trabalhadores e os em-

presários organizados que decidirão, ou que devem decidir, ao final das contas, qual o regime legal das relações entre o trabalho e o capital no Brasil. São o Congresso Nacional e o Presidente da República, instruídos pela opinião dos cidadãos, ouvidas, entre eles, as organizações mais diretamente interessadas. Daí a importância de engajar toda a nação em debate sobre tema decisivo para nosso futuro nacional.

Deixar de apostar em trabalho barato e desqualificado. Apostar, ao contrário, em valorização e em qualificação do trabalho, sustentados por um aumento da produtividade de todos, inclusive dos trabalhadores que até agora ficaram de fora. Incluir na economia formal e no regime das leis a maioria que até hoje não se incorporou a eles. Andar rumo a um modelo de desenvolvimento que assegure a primazia dos interesses do trabalho e da produção e que se baseie na ampliação de oportunidades econômicas e educativas. Fazer, portanto, da democratização de oportunidades para aprender, trabalhar e produzir o próprio motor do crescimento econômico. Em tudo, a indagação decisiva é: onde estão os outros?



PARTE II
PROPOSTAS
LEGISLATIVAS

APRESENTAÇÃO

Enumera-se, em seguida, uma série de proposições legislativas capazes de iniciar debate ambicioso sobre as relações entre trabalho e capital no Brasil. A proposição legislativa vem precedida por nota explicativa que a contextualiza.

Não se trata de uma aplicação sistemática das diretrizes apresentadas. A aplicação sistemática de planilhas não é o método que aqui se adota e se recomenda. Trata-se de uma lista aberta de proposições úteis e exemplares, que valem tanto por seu valor prático imediato como por sua utilidade para ajudar a sinalizar caminho duradouro.

A escolha destas proposições em vez de outras é provisória. Sinaliza o que se compreende ser os primeiros passos dentro de dinâmica política mais abrangente. Nada têm de sacrossantas; outras as podem substituir. Não é preciso avançar em todas ao mesmo tempo. Importante é alcançar nelas, logo que possível, grau de densidade que permita consolidar, quanto antes, uma trajetória transformadora.

Daí ser a lista incompleta e exemplificativa. Há temas relevantes que não se abordam aqui. Propostas que tratem de outros temas, como, por exemplo, a reformulação o sistema sindical de representação, podem ser facilmente acrescentadas, desde que se compreendam e se abracem a direção e o método destas diretrizes.

Muitas das proposições encontram similares em propostas de outros órgãos do governo, do Congresso Nacional e da sociedade civil. Não se destinam necessariamente a serem inovadores. Visam organizar o rumo das discussões sobre o tema.

PROPOSTA 1 - DESONERAÇÃO PARA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL À PREVIDÊNCIA

NOTA EXPLICATIVA

A presente proposta refere-se à desoneração focalizada da contribuição patronal à Previdência – desonerando por completo o trabalho menos qualificado, que recebe remunerações mais baixas – com a aplicação de alíquotas que variam progressivamente conforme a remuneração percebida pelo trabalhador.

Estima-se que a informalidade abarque mais de 40% da população economicamente ativa. Quase metade dos trabalhadores brasileiros trabalha durante grande parte de suas vidas sem salvaguardas em caso de perda do emprego, doença ou morte, nem cobertura previdenciária na idade avançada.

Evidências empíricas indicam que a correlação entre pobreza e informalidade é tão forte que se pode dizer que a informalidade é um problema intrínseco dos brasileiros de baixa renda. São justamente os indivíduos mais vulneráveis os que estão desprotegidos.

Se desejamos reconstruir as relações entre capital e trabalho, para valorizar este e formar relação de parceria entre ambos, não mais podemos seguir pelo caminho do aviltamento e do esquecimento de grande parte dos trabalhadores brasileiros. Se desejamos que o progresso econômico brasileiro seja perceptível para toda a sociedade, podemos e devemos criar meios para inserir trabalhadores menos qualificados no mercado formal e na rede de proteção social ao trabalhador.

Pretende-se com esta proposta baratear o trabalho menos qualificado e tornar a informalidade opção menos atraente para trabalhadores e empresas. Objetiva-se aumento dos postos formais de emprego, inclusão de milhões de trabalhadores na rede de proteção ao trabalho (seguro desemprego, FGTS etc.) e cobertura previdenciária, além da melhoria substancial do bem-estar das famílias brasileiras.

ANTEPROJETO DE LEI

Altera a Lei nº 8.212 de 24 de julho de 1991 .

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O Art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 22.

- I – zero por cento sobre o total das remunerações inferiores ou iguais a dois salários mínimos, pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.
- II – cinco por cento sobre o total das remunerações superiores a dois salários mínimos e inferiores ou iguais a três salários mínimos, pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.
- III – dez por cento sobre o total das remunerações superiores a três salários mínimos e inferiores ou iguais a quatro salários mínimos, pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

IV – quinze por cento sobre o total das remunerações superiores a quatro salários mínimos e inferiores ou iguais a cinco salários mínimos, pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

IV – vinte por cento sobre o total das remunerações superiores a cinco salários mínimos, pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

.....” (NR)

PROPOSTA 2: REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE MÃO-DE-OBRA

NOTA EXPLICATIVA

A presente proposta regulamenta a terceirização de serviços de mão-de-obra. Objetiva preencher vácuo legal para dar ao empresário opção de gestão de mão-de-obra ao tempo em que são estabelecidas garantias e direitos ao trabalhador terceirizado. O efeito social e empresarial pretendido é redução da precarização no trabalho e da insegurança jurídica nas relações empresariais e trabalhistas, duas características marcantes e prejudiciais da expansão do trabalho terceirizado no Brasil.

Buscou-se sedimentar direitos trabalhistas reconhecidos pela jurisprudência e avançar com proposição de mudanças estruturais capazes de gerar dinamismo para as empresas, higidez das prestadoras de serviço e proteção aos trabalhadores. Foram também criadas normas específicas para a Administração Pública, para adequar a proposta ao regime jurídico de direito público. Para melhor definir as consequências jurídicas do trabalho terceirizado, a regulamentação proposta divide-se em sete pontos, com o seguinte conteúdo:

- a) Disposições Gerais. Definições claras dos termos: contrato de terceirização, prestadora de serviços, tomadora de serviços e trabalhador terceirizado.

O vínculo de emprego se estabelece apenas com a prestadora de serviços (terceirização lícita), exceto se caracterizada subordinação direta ou personalidade na relação entre trabalhador e tomadora de serviço (terceirização ilícita).

- b) Contrato de Terceirização. Avanço fundamental com a extinção da distinção entre atividade-meio e atividade-fim das tomadoras de serviços. A terceirização poderá ocorrer em qualquer atividade do processo produtivo da tomadora.

O contrato de terceirização terá cláusulas obrigatórias, com destaque para a cláusula que estabelecerá o valor da hora trabalhada a ser paga pela prestadora de serviços aos trabalhadores.

- c) Prestadora de Serviços. As empresas prestadoras de serviços serão cadastradas no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O cadastramento será condição para funcionamento e atenderá a requisitos dispostos na lei ou em regulamento do MTE. Entre os requisitos está a comprovação de regularidade previdenciária e a prova de capital social integralizado compatível com o número de empregados da prestadora.

Estão previstos mecanismos de fiscalização do pagamento dos direitos trabalhistas dos empregados da prestadora que estão à disposição da tomadora.

- d) Tomadora de Serviços. Do contrato de terceirização decorrerão responsabilidades para a tomadora. Entre elas, garantir condições de trabalho, segurança e higiene dos trabalhadores terceirizados que lhe prestam serviços. Em caso de acidente de trabalho, a responsabilidade pelos danos será solidária com a prestadora de serviços.
- e) Direitos e Garantias do Trabalhador Terceirizado. Em virtude da sua condição peculiar de trabalhar para pessoa diversa de seu empregador, ao trabalhador terceirizado são garantidos direitos em acréscimo àqueles decorrentes de seu vínculo de emprego com a prestadora de serviços. O objetivo é proporcionar isonomia em relação aos demais trabalhadores, em dois pontos: salarial e tratamento. No primeiro, garante-se salário equitativo ao percebido pelos empregados de mesma categoria da tomadora de serviço, calculado à base horária. Dessa forma, o salário poderá variar conforme as tomadoras em que o serviço for prestado. Há ainda previsão de adicional de 10 por cento a todos os trabalhadores terceirizados. Para possibilitar compatibilidade entre o direito do trabalhador e gerenciamento da prestadora de serviços, será vedada a equiparação decorrente da mencionada variação salarial. No segundo ponto, garante-se a percepção dos benefícios existentes no local de trabalho e que são ofertados aos empregados diretos da tomadora de serviço.

Importante garantia dos trabalhadores será a responsabilização subsidiária da tomadora de serviços pelos débitos trabalhistas devidos pela prestadora, entendimento sedimentado pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Em casos específicos a responsabilidade será solidária: mesmo grupo econômico, terceirização ilícita, acidente de trabalho, débitos previdenciários e desvio de função.

- f) Representação Sindical do Trabalhador Terceirizado. É fundamental garantir representação sindical aos trabalhadores terceirizados. Ela será desempenhada pela associação sindical da categoria preponderante dos trabalhadores da tomadora de serviços. Na impossibilidade, os trabalhadores terceirizados serão representados pela associação sindical profissional de sua categoria que inclua o município no qual seus serviços

são prestados. O sindicato que representar o trabalhador terceirizado receberá da prestadora de serviços a contribuição sindical.

- g) Disposições Finais. É feita a adequação da proposta ao ordenamento jurídico vigente. São estabelecidas as hipóteses em que a lei não será aplicada, bem como as necessárias modificações na redação das Leis nº 5.452/43 e nº 8.666/93.

A terceirização é ponto de convergência entre normas civis, empresariais e trabalhistas. O caminho para sua regulamentação é norma híbrida que possa, ao mesmo tempo, regular o mercado, estabelecer regras contratuais e garantir direitos ao trabalhador. A proposta apresentada viabilizará tal intento. A terceirização de serviços de mão-de-obra será forma de administrar recursos humanos baseada no ganho de produtividade e especialização, e não na precarização do trabalho e redução da renda do trabalhador.

ANTEPROJETO DE LEI – MINUTA PARA DEBATE

Dispõe sobre a terceirização de mão-de-obra urbana.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta lei regula a terceirização de mão-de-obra urbana e as relações contratuais, empresariais e trabalhistas dela decorrentes.

Parágrafo único. Para os fins desta Lei, consideram-se:

I – **contrato de terceirização** – contrato com o objetivo de fornecimento de serviços de mão-de-obra firmado entre uma prestadora de serviços, pessoa jurídica especializada, e uma tomadora de serviços, pessoa jurídica ou física;

II – **prestadora de serviços** – pessoa jurídica especializada na prestação de serviços de mão-de-obra a terceiros;

III – **tomadora de serviços** – pessoa física ou jurídica que celebra contrato de terceirização com objetivo de obter serviços de mão-de-obra;

IV – **trabalhador terceirizado** – trabalhador, empregado por pessoa jurídica especializada na prestação de serviços de mão-de-obra, que presta ativi-

dades materiais e intelectuais a terceiros em razão de contrato de terceirização firmado por sua empregadora.

Art. 2º O vínculo de emprego do trabalhador terceirizado se estabelece apenas com a prestadora de serviços, desde que inexistente subordinação direta e pessoalidade na relação entre o trabalhador terceirizado e a tomadora de serviços.

§ 1º A mera orientação por parte da tomadora de serviços aos trabalhadores terceirizados com finalidade de dar fiel cumprimento aos serviços pactuados no contrato de terceirização não configura, por si só, subordinação direta para os fins do *caput*.

§2º A habitualidade na prestação de serviços pelo trabalhador terceirizado em uma mesma tomadora de serviços não configura, por si só, pessoalidade.

CAPÍTULO II DO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO

Art. 3º O contrato de terceirização pode ter por objeto a prestação de serviços de mão-de-obra em qualquer atividade do processo produtivo da tomadora de serviços.

§ 1º O contrato de terceirização poderá ter duração indeterminada.

§ 2º Os serviços de mão-de-obra podem ser executados por quaisquer dos empregados da prestadora de serviços com qualificação adequada, desde que previamente inseridos na lista do art. 5º, inciso VI.

§ 3º Será nula cláusula do contrato de terceirização que vincule a execução dos serviços contratados a trabalhador específico.

§ 4º É vedada a contratação de serviços terceirizados para a substituição de trabalhadores em greve, exceto nos casos previstos nos artigos 9º, parágrafo único, e 14, da Lei nº 7.783, de 1989.

§5º Os órgãos da Administração Pública Direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista poderão celebrar contrato de terceirização apenas para os serviços descritos no Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997.

Art. 4º É permitido à prestadora de serviços a subcontratação, no todo ou em parte, do objeto do contrato de terceirização, mediante autorização expressa da tomadora de serviços e cumprimento da formalidade prevista no art. 8º, IV.

Parágrafo único. O contrato de subcontratação será regido pelas disposições desta lei, cabendo à subcontratada assumir todos os direitos e obrigações da prestadora de serviços.

Art. 5º O contrato de terceirização será escrito e conterá obrigatoriamente:

I – qualificação das partes;

II – tipo de serviço de mão-de-obra fornecido pela prestadora de serviços;

III – descrição das funções a serem exercidas pelos trabalhadores terceirizados;

IV – especificação do local onde os serviços de mão-de-obra serão prestados;

V – valor a ser pago pela tomadora de serviços para a prestadora de serviços;

VI – a lista de trabalhadores terceirizados que prestarão serviço para a tomadora, que será atualizada a critério da prestadora de serviços;

VII – disposições sobre saúde e segurança do trabalhador, independente do local de realização do trabalho; e

VIII – valor da hora trabalhada a ser paga pela prestadora de serviços aos trabalhadores terceirizados.

§ 1º O valor da hora trabalhada a que se refere o inciso VIII será calculada em observância ao disposto no art. 9º, e atualizada na data-base de reajuste salarial da categoria profissional ou por comum acordo entre os contratantes.

§ 2º No ato da celebração do contrato, a prestadora de serviços deve comprovar à tomadora de serviços a regularidade de seu cadastro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (art. 6º), e o pagamento da remuneração e dos direitos previdenciários dos trabalhadores incluídos na lista do inciso VI.

§ 3º O contrato de terceirização ficará à disposição da autoridade fiscalizadora nas sedes administrativas das partes contratantes.

§ 4º Será nula de pleno direito cláusula que proíba celebração de contrato de trabalho entre trabalhador terceirizado e empresa contratante.

CAPÍTULO III DA PRESTADORA DE SERVIÇOS

Art. 6º A empresa prestadora de serviços deve ser cadastrada no Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º O cadastro será atualizado anualmente pela prestadora de serviços em datas determinadas previamente pelo Ministério do Trabalho e Emprego, oportunidade na qual serão verificados os requisitos enumerados nos incisos III a VIII deste artigo.

§ 2º O cadastro mencionado no *caput* será condição para o funcionamento da empresa prestadora de serviços e para a celebração de contratos de terceirização na forma do art. 3º desta Lei.

§ 3º São requisitos para o cadastramento a que se refere o *caput* deste artigo:

I – prova de inscrição do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ, no Ministério da Fazenda;

II – prova do registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;

III – alvará de localização e funcionamento;

IV – comprovação da propriedade do imóvel sede ou contrato de aluguel acompanhado pelo recibo do pagamento do último mês;

V – comprovante de entrega da última Relação Anual de Relação Sociais (RAIS);

VI – certidão negativa de débitos (CND) ou certidão positiva de débitos com efeito negativo (CPDEN) da Previdência Social;

VII – certificado de regularidade do FGTS expedida pela Caixa Econômica Federal;

VIII – prova de capital social integralizado em dinheiro compatível com o número de empregados, de acordo com os seguintes parâmetros:

- empresas com até dez empregados: capital mínimo de trinta salários mínimos;

- empresas com mais de dez empregados e até vinte empregados: capital mínimo de sessenta salários mínimos;

- empresas com mais de vinte empregados e até cinquenta empregados: capital mínimo de cento e cinquenta salários mínimos;

- empresas com mais de cinquenta empregados e até cem empregados: capital mínimo de duzentos e cinquenta salários mínimos;

- empresas com mais de cem empregados: capital mínimo de trezentos e cinquenta salários mínimos.

§ 4º O Ministério do Trabalho e Emprego poderá definir outros requisitos para cadastramento e atualização dos dados fornecidos pelas empresas prestadoras de serviço.

§ 5º A constituição de vínculo empregatício entre a tomadora de serviços e o empregado terceirizado, reconhecida judicialmente, implicará imposição de multa sobre a tomadora de serviço e a prestadora de serviço no valor de duas vezes o salário do empregado, valor que será revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador –(FAT).

§ 6º A execução de funções, por parte do trabalhador terceirizado, diferentes das descritas no contrato de terceirização resultará em multa de duas vezes o salário de cada trabalhador irregular tanto para a tomadora de serviços quanto para a empresa de terceirização de mão-de-obra, valores que serão revertidos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador –(FAT).

Art. 7º A prestadora de serviços enviará à tomadora de serviços, a cada três meses ou sempre que requisitado, documentos que comprovem o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias relativas aos trabalhadores que constem na lista prevista no art. 3º, inciso VI.

CAPÍTULO IV DA TOMADORA DE SERVIÇOS

Art. 8º. É de responsabilidade da tomadora de serviço:

I – garantir condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores terceirizados, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado;

II – comunicar à prestadora de serviços a ocorrência de todo acidente em suas dependências ou em local por ela designado cuja vítima seja trabalhador terceirizado posto à sua disposição.

III – quando o trabalhador terceirizado for encarregado de serviço para o qual seja necessário treinamento específico deverá:

- exigir da prestadora de serviços certificado de capacitação do trabalhador terceirizado para a execução do serviço; ou

- fornecer o treinamento adequado, somente após o qual poderá ser o trabalhador terceirizado colocado em serviço.

IV – informar, no prazo de quinze dias, a celebração de contrato de terceirização à associação sindical que representa os trabalhadores terceirizados na forma do art. 13.

§ 1º A tomadora dos serviços é responsável solidária, em conjunto com a prestadora de serviços, pelos danos causados aos trabalhadores terceirizados por acidente de trabalho ocorrido em suas dependências ou em local por ela designado.

§ 2º É vedado à tomadora de serviços alocar os trabalhadores terceirizados em atividades distintas daquelas objeto do contrato de terceirização.

CAPÍTULO V DOS DIREITOS E GARANTIAS DO TRABALHADOR TERCERIZADO

Art. 9º O trabalhador terceirizado goza dos direitos decorrentes da sua relação de emprego com a prestadora de serviços e, em razão de sua situação especial, dos seguintes direitos:

I – salário equitativo ao percebido pelos empregados de mesma categoria da tomadora de serviço, calculado à base horária;

II – percepção de benefícios ofertados aos empregados diretos da tomadora de serviço, de mesma categoria profissional, existentes nas dependências da empresa tomadora de serviço, ou local por ela designado, tais como atendimento médico, ambulatorial e refeição.

§ 1º Na falta de empregados da mesma categoria na tomadora de serviços, o cálculo do valor da hora trabalhada a que se refere o inciso I terá como parâmetro salário percebido pelos trabalhadores daquela categoria que laboram em empreendimento do mesmo setor empresarial na mesma região metropolitana.

§ 2º Na impossibilidade de aferir o valor da hora trabalhada pelo critério do parágrafo anterior (§ 1º), será utilizado o piso da categoria profissional definido em norma coletiva do trabalho.

§ 3º Sobre o valor de salário calculado conforme os critérios supracitados, o trabalhador terceirizado terá direito a adicional correspondente a 10 por cento.

§ 4º O trabalhador terceirizado que laborar concomitantemente em duas ou mais tomadoras de serviço terá seu salário calculado de forma proporcional às horas trabalhadas e ao valor definido nos contratos de terceirização de cada empresa.

§ 5º As diferenças salariais entre trabalhadores terceirizados de mesma categoria profissional, e que exercem funções idênticas, não geram direito à equiparação salarial se o trabalho for prestado em tomadoras distintas.

§ 6º O trabalhador terceirizado que trabalhar em órgãos da Administração Pública Direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista terá seu salário calculado conforme disposto no § 2º.

§ 7º Na impossibilidade de se aplicar o critério previsto no § 5º, será parâmetro o valor da hora trabalhada paga a trabalhadores terceirizados em órgãos ou entidades públicas de atividade semelhante na mesma região metropolitana.

Art. 10º O inadimplemento das obrigações trabalhistas devidas aos trabalhadores terceirizados, por parte da prestadora de serviços, implica responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

§ 1º O disposto no *caput* se aplica aos órgãos da Administração Pública Direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista que celebrarem contrato de terceirização.

§ 2º No caso do *caput*, a tomadora de serviços terá direito a ação regressiva contra a prestadora de serviços caso tenha adimplido a contraprestação pecuniária prevista no contrato de terceirização (art. 5º, inciso V).

§ 3º A responsabilidade prevista no *caput* será solidária entre prestadora e tomadora de serviços nas hipóteses:

I – de ambas pertencerem ao mesmo grupo econômico;

II – de reconhecimento judicial de vínculo de emprego entre trabalhador terceirizado e tomadora de serviços;

III – de acidente de trabalho ocorrido nas dependências da tomadora ou em local por ela designado (art. 8º, § 1º);

IV – de débitos de natureza previdenciária;

V – de inobservância pela tomadora de serviços da vedação do art. 8º, § 2º.

Art. 11. A prestadora de serviços que subcontratar outra empresa para a execução do serviço é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela subcontratada.

Art. 12. Para as circunstâncias dos artigos 482 e 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, serão consideradas também as relações entre trabalhador

terceirizado e tomadora de serviços e os atos praticados no estabelecimento da tomadora ou local por ela indicado para o exercício das suas atividades (art. 5º, IV).

CAPÍTULO VI DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO

Art. 13. A associação sindical da categoria preponderante dos trabalhadores da tomadora de serviços representará o trabalhador terceirizado no período em que prestar-lhe serviços.

§1º Na impossibilidade da representação prevista no *caput*, o trabalhador terceirizado será representado pela associação sindical profissional de sua categoria que inclua o município no qual os serviços são prestados.

§ 2º É assegurada ao trabalhador terceirizado a percepção dos direitos instituídos em norma coletiva de trabalho aplicável aos trabalhadores vinculados à associação sindical que o representa.

§ 3º O recolhimento da contribuição sindical prevista nos artigos 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho deve ser feito pela prestadora de serviços ao sindicato que representa o trabalhador terceirizado.

§ 4º Os trabalhadores terceirizados em órgãos da Administração Pública Direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista serão representados conforme disposto no § 1º.

CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. O disposto nessa Lei não se aplica:

- I – à prestação de serviços de natureza doméstica, assim entendida aquela fornecida à pessoa física ou à família no âmbito residencial dessas;
- II – às empresas de vigilância e transporte de valores, cujas relações de trabalho permanecem reguladas pela Lei nº 7.102, de 1983.

Art. 15. À redação do artigo 511 da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452 de 1943, fica acrescentado o seguinte parágrafo:

“.....

§ 5º Para os fins de associação sindical, os trabalhadores terceirizados serão representados pela associação sindical dos trabalhadores da tomadora de

serviços de sua categoria no período em que prestar-lhe serviços e, na impossibilidade de representação, será representado pelo sindicato profissional de sua categoria que inclua o município no qual os serviços são prestados.”

Art. 16. Fica alterada a redação do artigo 71, § 1º, da Lei nº 8.666 de 1993, nos seguintes termos:

“art. 71.

§ 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.”

Art. 17. Caberá ao Ministério do Trabalho e Emprego a fiscalização do cumprimento desta Lei.

Art. 18. Esta Lei entra em vigor 120 dias após a sua publicação.

PROPOSTA 3: SOERGUIMENTO DE AUTÔNOMOS DE BAIXA RENDA — AMPLIAÇÃO DO MECANISMO DE MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

NOTA EXPLICATIVA

A Lei Complementar nº 128, de 2008 inseriu na Lei do Simples (Lei Complementar nº 123, de 2006) uma nova categoria de microempresa, correspondente à figura do Microempreendedor Individual - MEI. Esta Lei facilita a abertura da empresa pelos indivíduos que observem os requisitos de qualificação como MEI, bem como simplifica radicalmente o recolhimento de tributos e contribuição previdenciária. A previsão é que, com isso, sejam formalizados 10 milhões de brasileiros que atuam na informalidade como autônomos. Esses indivíduos passarão a ter cobertura previdenciária, o que representa uma importante salvaguarda na idade avançada ou em caso de doença ou invalidez permanente.

No entanto, esse imenso contingente ainda carece de proteções sociais complementares, que o tornem menos vulnerável em situações de perda de demanda pelo seu trabalho. Esse tipo de proteção existe para os trabalhadores submetidos ao Regime da Consolidação das Leis Trabalhistas, que são amparados por institutos como o FGTS e seguro-desemprego. Há que se expandir tais mecanismos de proteção social para os autônomos de baixa renda inseridos no regime do MEI.

Assim, a proposta visa instituir a Conta Especial para o Microempreendedor Individual (CEMEI). Tal conta será destinatária de contribuições compulsórias por parte de pessoas jurídicas contratantes de MEIs para a prestação de serviços ou fornecimento de bens. Servirão como instrumento de proteção social a ser utilizado em situações análogas àquelas em que trabalhador celetista tem a proteção do seguro-desemprego e do FGTS.

Visa também equalizar os custos relativos de diferentes formas de trabalho. A pessoa jurídica que contrata um trabalhador pelo regime da CLT deve arcar com diferentes custos para além do salário (FGTS, INSS e outros dos chamados “penduricalhos”). Quando toma serviço de um profissional autônomo, deve igualmente fazer a contribuição previdenciária quando do pagamento de seus serviços. No entanto, tal contribuição, no caso do MEI existe apenas para uma categoria restrita de profissionais. É necessário universalizar a contribuição

previdenciária para o MEI, buscando uma aproximação dos custos relativos dessas diferentes relações de trabalho.

Ademais, tais indivíduos encontram dificuldades na realização de suas atividades, como o baixo nível de organização, que os torna vulneráveis em suas relações contratuais, e acesso restrito a crédito para compra de seus instrumentos de trabalho. Nesse sentido, propõe-se também uma série de incentivos para que os Microempreendedores Individuais organizem-se em torno de associações para a defesa coletiva de seus interesses.

Entre os incentivos previstos, destaca-se a isenção de impostos na compra dos instrumentos de trabalho do Microempreendedor Individual afiliado à associação de classe. Como efeito primário dessa medida, ampliar-se-á a capacidade de investimento do MEI. Como efeito secundário, se aumentará a receita líquida disponível do MEI, o que pode representar substancial ganho de bem estar para esse indivíduo.

Outro incentivo à instrumentalização do MEI é a possibilidade de intermediação pela associação da celebração de contratos entre o MEI e pessoa física ou jurídica que deseje tomar seus serviços ou comprar bens por ele produzidos. A associação também poderá contratar com instituições financeiras a administração de planos de previdência complementar ou a administração de ativos financeiros de seus associados. Além disso, a organização dos Microempreendedores Individuais em forma de associação permite a negociação de benefícios específicos à sua classe, o que diminui a assimetria entre os indivíduos que possuem emprego formal (CLT) – tradicionalmente unidos e organizados – e os indivíduos autônomos, tradicionalmente dispersos na sociedade, embora compartilhem dificuldades e interesses comuns.

A motivação subjacente em proposta dessa natureza é fomentar uma nova forma de produção que pode colocar as sociedades em um patamar mais elevado: a formação de redes de concorrência cooperativa. Esse tipo de organização confere aos indivíduos maior autonomia no processo de produção, o que garante maior liberdade de experimentação, resultando na proliferação de novas idéias, produtos, soluções e tecnologias tanto de produção como de gerenciamento.

Concomitantemente, a cooperação entre Microempreendedores Individuais pode resolver os problemas de escala e escopo (vantagens do modo de produção fordista) por meio do compartilhamento de infra-estruturas e redes comuns, sem a necessidade de renúncia à autonomia e à imaginação.

Ainda, há que se resolver a principal limitação da Lei Complementar nº 128: a exclusão de indivíduos que exercem atividade de natureza intelectual, técnica, desportiva, artística ou cultural.

Não faz sentido a distinção entre categorias para uma Lei que pretende abarcar brasileiros que se encontram atualmente na informalidade e que possuem, em

grande parte, baixo nível educacional. Tal como está regulamentada, a Lei trata de forma desigual indivíduos iguais; a discriminação é flagrante.

Destarte, a Lei deveria ser modificada no sentido de ser universal e conter as mesmas regras para todos os indivíduos que percebam receita bruta de até R\$ 36.000 anuais. Nesse sentido, existe um Projeto de Lei (Projeto de Lei do Senado Federal nº 467, de 2008) tramitando no Senado, de autoria da Senadora Ideli Salvati (PT/SC), que muda o critério de enquadramento dos indivíduos como Microempreendedores Individuais para este seja apenas a Receita Bruta, e não mais o ramo de atividade. Há que se trabalhar pela aprovação da referida proposta legislativa ou construir proposta que coíba o tratamento diferenciado entre os autônomos de baixa renda.

ANTEPROJETO DE LEI

Dispões sobre a criação da Conta Especial dos Microempreendedores Individuais (CEMEI) e das associações do Microempreendedor Individual.

O **CONGRESSO NACIONAL** decreta:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art.1º Ficam instituídas as Contas Especiais dos Microempreendedores Individuais - CEMEI que tem por finalidade fornecer proteção social adicional para os Microempreendedores Individuais..

Art. 2º As CEMEIs são compostas pelas contribuições das pessoas jurídicas tomadoras de serviços e compradoras de bens produzidos pelos Microempreendedores Individuais de que trata o Art. 18-A da Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008.

Art. 3º Poderão abrir contas especiais os Microempreendedores Individuais – MEI, que se enquadrem nos dispostos do Art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

CAPÍTULO II DAS CONTRIBUIÇÕES

Art. 4º As pessoas jurídicas que contratarem a aquisição de bens ou serviços de MEI ficam obrigadas recolher o valor de 10% (dez por cento), a ser depositado nas contas especiais de que trata o artigo 1º.

Art. 5º Ao MEI é permitido efetuar depósitos em sua respectiva CEMEI.

Art. 6º O MEI poderá exigir o pagamento retroativo dos valores de que tratam o artigo 4º, pelo período máximo de até três anos após a execução do contrato.

Art. 7º A Secretaria de Receita Federal do Brasil regulamentará a forma de recolhimento dos valores a que se referem os artigos 4º a 6º desta Lei.

CAPÍTULO III DOS SAQUES DA CEMEI.

Art 11 O MEI poderá sacar os recursos de sua Conta Especial nas seguintes situações:

I – Na ausência de depósitos em sua conta por período superior ou igual a seis meses;

II - aposentadoria concedida pela Previdência Social;

III - falecimento do MEI, sendo o saldo pago a seus dependentes, para esse fim habilitados perante a Previdência Social, segundo o critério adotado para a concessão de pensões por morte;

IV - pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação (SFH);

V - liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário, desde que o financiamento seja concedido no âmbito do SFH e haja interstício mínimo de 2 (dois) anos para cada movimentação;

VI - pagamento total ou parcial do preço da aquisição de moradia própria, desde que seja a operação financiável nas condições vigentes para o SFH;

VII - quando o MEI ou qualquer de seus dependentes for acometido de neoplasia maligna;

VIII - quando o MEI ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV;

IX - quando o MEI ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal, em razão de doença grave, nos termos do regulamento;

X - quando o MEI tiver idade igual ou superior a setenta anos;

XI - necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural, conforme disposto em regulamento, observadas as seguintes condições:

a) o MEI deverá ser residente em áreas comprovadamente atingidas de Município ou do Distrito Federal em situação de emergência ou em estado de calamidade pública, formalmente reconhecidos pelo Governo Federal;

b) a solicitação de movimentação da conta vinculada será admitida até 90 (noventa) dias após a publicação do ato de reconhecimento, pelo Governo Federal, da situação de emergência ou de estado de calamidade pública; e

XII – quando da compra de instrumento de trabalho, em conformidade com o art. 20 desta Lei.

Parágrafo único. Para os fins do inciso III deste artigo, na falta de dependentes farão jus ao recebimento do saldo da Conta Especial os seus sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, expedido a requerimento do interessado, independente de inventário ou arrolamento.

Art. 9º O MEI poderá sacar 50% dos recursos de sua CEMEI quando da ausência de depósitos em sua Conta Especial por período superior ou igual a três meses.

Parágrafo único. Nos casos em que o saque de que trata o *caput* deste artigo for seguido de um período de mais três meses sem depósitos, o MEI poderá retirar a totalidade dos recursos restantes em sua Conta Especial.

CAPÍTULO IV DO FUNCIONAMENTO DAS CONTAS ESPECIAIS

Art. 13 O Microempreendedor Individual é livre para escolher a instituição financeira, pública ou privada, de sua conveniência para a criação da Conta Especial de que trata esta Lei.

§ 1º O Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal deverão disponibilizar todas as condições para a abertura de Conta Especial do MEI.

Art. 14 O Banco Central do Brasil regulamentará o funcionamento da Conta Especial do MEI nas entidades públicas e privadas.

CAPÍTULO V DA FISCALIZAÇÃO DAS CONTAS ESPECIAIS

Art. 15 A Secretaria da Receita Federal do Brasil deverá fiscalizar o cumprimento das contribuições de que tratam os arts. 4º a 6º desta Lei.

Art. 16 A pessoa jurídica que não realizar os depósitos previstos nesta Lei responderá pela incidência da Taxa Referencial – TR sobre a importância correspondente.

§ 1º Sobre o valor dos depósitos, acrescido da TR, incidirão, ainda, juros de mora de 0,5% a.m. (cinco décimos por cento ao mês) ou fração e multa.

§ 2º A incidência da TR de que trata o *caput* deste artigo será cobrada por dia de atraso.

§ 3º As multas de que trata este artigo serão revertidas para a Conta Especial do respectivo MEI.

CAPÍTULO VI DAS ASSOCIAÇÕES DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

Art. 16. As associações dos Microempreendedores Individuais são de livre instituição e se constituem pela união de Microempreendedores Individuais com o objetivo de organizar suas atividades.

Art. 17. As associações dos Microempendedores Individuais poderão se organizar sob:

I – o ramo de atividade econômica;

II – a localização geográfica em que o Microempreendedor Individual exerce a sua atividade;

III – a qualificação técnica;

IV – quaisquer outros critérios admitidos pela legislação civil.

Parágrafo único. É vedada qualquer forma de restrição ao modo ou aos critérios de instituição das associações que não estejam previstos nesta lei.

Art. 18 Além dos requisitos exigidos pelo art. 54 do Código Civil, os estatutos das associações técnicas deverão obrigatoriamente prever:

I – a exigência de documento comprobatório do registro de Microempreendedor Individual junto à Secretaria da Receita Federal do Brasil para sua admissão como associado;

II – a prestação de auxílio para inscrição de qualquer indivíduo como Microempreendedor Individual junto à Secretaria da Receita Federal do Brasil, em conformidade com o art. 18-A da Lei Complementar nº 123;

III – a promoção de eventos de orientação fiscal, contábil e tributária para seus associados;

III – a ausência de categorias ou distinções de qualquer espécie entre os associados;

IV – a impossibilidade de transmissão, a qualquer título, da condição de associado; e

V – o processo administrativo, descrito em etapas pormenorizadas, de exclusão de associado.

§ 1º As associações não se poderão recusar a admitir associados, exceto pela inobservância da exigência mencionada no inciso I do caput.

§ 2º As associações não poderão recusar-se a prestar o auxílio mencionado no inciso II do caput.

§ 3º Não se poderá exigir dos associados, como critério de admissão ou de permanência, o exercício remunerado de suas atividades, sendo expressamente admitida a adesão de Microempreendedores Individuais ociosos ou sem ocupação remunerada.

Art. 19 É condição de existência das associações de que trata esta Lei a afiliação de no mínimo vinte Microempreendedores Individuais.

Parágrafo único. Para os fins do caput, computar-se-ão os Microempreendedores Individuais que estiverem ociosos ou sem ocupação remunerada.

Art. 20 Ficam isentos do Imposto Sobre Produtos Industrializados - IPI os instrumentos de trabalho adquiridos pelos Microempreendedores Individuais organizados na forma desta Lei.

§ 1º O montante da isenção a que se refere o caput não poderá superar 10% (dez por cento) do valor da receita bruta do empresário individual de que trata o § 1º do artigo 18-A da Lei Complementar nº 123.

§ 2º A compra mencionada no caput deverá ser feita por intermédio da associação à qual está afiliado o Microempreendedor Individual.

§ 3º O Microempreendedor Individual poderá utilizar-se de saldo existente em sua CEMEI para a compra mencionada no caput.

§ 4º É vedada a compra mencionada no caput para terceiros.

§ 4º O descumprimento do disposto no § 4º acarretará o pagamento pelo Microempreendedor Individual do tributo dispensado, sem prejuízo de responsabilização civil e criminal.

§ 5º A inobservância do disposto no parágrafo anterior sujeita ainda o Microempreendedor Individual ao pagamento de multa e juros moratórios previstos na legislação em vigor para a hipótese de fraude ou falta de pagamento do imposto devido.

§ 6º A responsabilização civil e administrativa será aplicável à associação que intermediou a compra mencionada no caput, em caso de descumprimento do disposto no § 4º.

Art. 21 As associações de que trata esta Lei poderão intermediar a celebração de contratos entre pessoas físicas ou jurídicas que desejam contratar em caráter continuado a prestação de serviços ou o fornecimentos de bens por Microempreendedores Individuais a ela filados.

Art. 22 As associações de que trata esta Lei poderão contratar com instituições financeiras a administração de planos de previdência complementar ou a administração de ativos financeiros de seus associados.

Art. 23 A deliberação direta dos associados será a regra, por meio de assembléia geral permanente, observados os procedimentos previstos no estatuto e nesta lei.

Parágrafo único. Os assuntos de natureza meramente administrativa, que digam respeito à gestão diuturna da associação, poderão ser deliberados e decididos pelos órgãos administrativos previstos no estatuto.

CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 24 O Banco Central do Brasil tem o prazo de 90 dias, contados a partir da publicação desta Lei, para publicar o regulamento de que trata § 2º, art. 14 desta Lei.

Art. 25 A Secretaria de Receita Federal do Brasil tem o prazo de 90 dias, contados a partir da publicação desta Lei, para publicar o regulamento de que tratam o artigo 7º e o artigo 20 desta Lei.

Art. 26 Esta lei entra em vigor 120 dias após a sua publicação.

PROPOSTA 4: INSTITUIÇÃO DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ESPECIALIZADOS

NOTA EXPLICATIVA

1. A presente proposta institui o contrato de prestação de serviços especializados e regula o processo de sua negociação. O anteprojeto de lei trata de profissionais cujo nível de especialização e de qualificação profissional lhes atribuem grau de autonomia e autossuficiência que não mais condiz com o atual sistema de proteção trabalhista. São profissionais que não veem na lei um direito, mas obstáculo à negociação contratual com o tomador de serviços. Sinônimo de proteção, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabeleceu uma série de garantias ao trabalhador de para não apenas retribuir os serviços prestados, como também para preservá-lo de possíveis explorações em razão de sua presumida hipossuficiência. Tal presunção ainda é real para milhões de trabalhadores brasileiros.
2. No entanto, uma pequena, porém relevante, parcela de profissionais destaca-se dessa maioria. Trata-se de grupo altamente especializado, com ensino médio completo, ganho mensal superior a dez salários mínimos e que, ao invés de competir ferozmente com um grande exército de reserva por uma vaga, é disputado pelas empresas e podem escolher em qual lugar trabalhar. Essa qualificação lhes garante autonomia e capacidade de negociação, que os destaca dos demais trabalhadores. Essa autonomia tem-se revelado em opção pela prestação de serviços por meio de pessoas jurídicas, desde que mantido o caráter personalíssimo da relação. Para preservar autonomia, esses profissionais preferem a informalidade a buscar na Justiça os direitos garantidos pela CLT.
3. O primeiro pressuposto da proposta é que ela se dirige a uma minoria. Não se deve confundi-la com precarização dos direitos previstos na CLT. Ao contrário, parte-se da premissa de valorização da legislação trabalhista. As relações hoje submetidas inteiramente ao direito civil, ainda que de forma irregular, são qualificadas com garantias. Não se

trata da perda de direitos trabalhistas, mas da qualificação de direitos civis para aqueles que, por vontade própria, preferiram maior autonomia à proteção.

4. Constroi-se regime jurídico voluntário, aplicável apenas a especialistas que, na forma prevista pelo próprio projeto, se organizem em associações técnicas. A organização em associações, em primeiro lugar, permite os benefícios da negociação coletiva e viabiliza a concessão de direitos que tenham efeitos horizontais sobre todo o setor produtivo. Se na negociação individual garantias adicionais são limitadas pelo que é praticado em outras empresas, na negociação coletiva essas garantias passam a se tornar viáveis, pois se aplicam a todos. Em segundo lugar, as associações têm por função qualificar a oferta de especialistas. Servirá como parâmetro para aferir a excelência de determinados profissionais.
5. As associações técnicas, contudo, não podem ser instrumentos de fraude contra a legislação trabalhista. Limites se fazem necessários para direcionar positivamente sua atuação. O primeiro limite é a exigência do mínimo de vinte associados por cada associação para evitar fragmentação excessiva. O segundo limite é a exigência de que a deliberação por representação seja substituída, tanto quanto possível, pela deliberação direta (aproveita-se as oportunidades propiciadas pelo estado da arte da tecnologia da informação e das telecomunicações). O terceiro limite é imposto pela liberdade de constituir novas associações. As novas associações serão instrumentos de contestação das associações existentes, em permanente disputa pela melhor representação dos interesses dos especialistas. O quarto limite é a garantia de filiação de qualquer interessado que atenda os requisitos objetivos de qualificação técnica fixados pela associação, inclusive de especialista que não esteja prestando atividade remunerada. Com isso, os interesses representados não serão apenas aqueles de quem já possui colocação no mercado. O quinto limite é a vedação de que a remuneração dos especialistas seja fixada pelas associações técnicas. Isso desloca a negociação coletiva da busca de posições para o confronto de interesses. Ao invés de se cair na discussão vazia do mero aumento de remuneração, o debate coletivo se articulará em torno das condições de prestação do serviço. A fixação de valores por associações técnicas já foi julgada como prática anticompetitiva pela jurisprudência do Conselho Administrativo de Defesa Econômica. Isso demonstra a possibilidade de abuso.

6. A arbitragem é eleita como meio para a solução de conflitos nas negociações coletivas. Isso não significa tentativa de subtrair do Judiciário a apreciação desses conflitos. A opção busca reforçar processo de negociação. No sistema de arbitragem adotado, o tribunal arbitral não formula novas propostas a partir da demanda das partes. Está inexoravelmente vinculado a escolher, integralmente, uma das propostas que lhe for apresentada. Qualquer das partes terá o risco de, ao recorrer à arbitragem, ter de acatar por inteiro a proposta da outra parte. Preferirá negociar ao risco de se subjugar à proposta do outro. O resultado é esforço maior das partes de aproximar o conteúdo de suas propostas daquilo que entendem mais justo. Será sob esse critério que decidirá o tribunal arbitral.

PROJETO DE LEI Nº DE ... DE ... DE 2009.

Institui o contrato de prestação de serviços especializados e regula o processo de sua negociação.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º O negócio jurídico de prestação de serviços especializados observará o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. A prestação de serviços que não possa ser considerada prestação de serviços especializados nos termos desta Lei permanecerá regida pelo Código Civil ou pela legislação trabalhista, conforme o caso.

Art. 2º Contrato de prestação de serviços especializados é aquele firmado pelo tomador de serviços, de um lado, e pelo especialista, de outro lado, que tenha por objeto a prestação de serviços especializados.

§ 1º A prestação de serviços especializados possui natureza personalíssima e se caracteriza pela ausência de hipossuficiência econômica ou técnica do especialista, pela natureza especializada dos serviços prestados e pela distribuição, pelo tomador ao prestador de serviços, de parte dos resultados econômicos advindos do serviço.

§ 2º Tomador de serviços é a pessoa física ou jurídica que firma contrato de prestação de serviços especializados com o fim de utilizar a mão-de-obra do especialista em atividade econômica.

§ 3º Especialista é o prestador de serviços com alta qualificação técnica e/ou produtividade, que possui no mínimo o ensino médio completo e que seja filiado a associação técnica, nos termos desta lei.

CAPÍTULO II DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ESPECIALIZADOS

Art. 3º São cláusulas essenciais do contrato de prestação de serviços especializados:

I – discriminação precisa da natureza do serviço contratado, suas características e seus limites;

II – retribuição pecuniária mensal, expressa em moeda corrente, não inferior a dez salários mínimos;

III – reajuste anual do valor da retribuição pecuniária de acordo com índice inflacionário de eleição das partes;

IV – revisão periódica do valor real da retribuição, de acordo com critérios eleitos em comum acordo pelas partes;

V – critério de distribuição dos resultados econômicos dos serviços prestados, em bases anuais, a fim de remunerar o especialista por sua participação nos resultados da empresa;

VI – repouso remunerado uma vez a cada semana de prestação de serviços, por período não inferior a 48 horas;

VII – repouso remunerado por trinta dias a cada ano de prestação de serviços, garantido o benefício proporcional ao tempo de vigência do contrato no caso de extinção contratual antes de completado o ano;

VIII – cláusula compromissória arbitral para a solução de controvérsias relativas à negociação coletiva das normas de prestação do serviço, na forma prevista nesta Lei.

§ 1º As normas básicas do contrato de prestação de serviço especializado serão aquelas fixadas pela associação técnica a que for filiado o especialista, observados os procedimentos estabelecidos por esta Lei.

§ 2º As cláusulas previstas nos incisos I e II do *caput* serão sempre objeto de negociação individual entre o tomador de serviços e o especialista, vedada estipulação de valores de retribuição pela associação técnica a que se filia o especialista.

§ 3º Os direitos previstos nos incisos V, VI e VII do *caput* são indisponíveis, facultada sua complementação por negociação individual ou por critérios fixados pela associação técnica a que for filiado o especialista, observados, neste último caso, os procedimentos estabelecidos por esta lei.

Art. 4º Os contratos serão objeto de registro gratuito e obrigatório pela associação técnica a que for filiado o especialista.

Parágrafo único. O registro incluirá cadastro do tomador de serviços, que indicará representante, endereço e dados de contato.

Art. 5º A resolução de disputas individuais entre prestador de serviços e especialista poderá ser objeto de cláusula compromissória, prevista no contrato de prestação de serviços especializados, ou de compromisso arbitral, na forma estabelecida pelos art. 3º a 12 da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

CAPÍTULO III DAS ASSOCIAÇÕES TÉCNICAS

Art. 6º As associações técnicas são de livre instituição e se constituem pela união de especialistas com o objetivo de organizar serviços especializados e fixar normas gerais para sua prestação.

Art. 7º As associações técnicas poderão se organizar sob:

I – a atividade econômica objeto da prestação de serviços;

II – a identidade entre um ou vários tomadores de serviço, sendo expressamente admitida a criação de associações técnicas que congreguem todos os especialistas que prestem serviços a um dado tomador de serviços;

III – a localização geográfica dos especialistas, dos tomadores de serviços ou do local de prestação dos serviços;

IV – a qualificação técnica dos especialistas;

V – quaisquer outros critérios admitidos pela legislação civil.

Parágrafo único. É vedada qualquer forma de restrição ao modo ou aos critérios de instituição das associações técnicas que não estejam previstos nesta lei.

Art. 8º Além dos requisitos exigidos pelo art. 54 do Código Civil, os estatutos das associações técnicas deverão obrigatoriamente prever:

I – os critérios objetivos de qualificação técnica para a admissão de associados, admitida a exigência de aprovação em exame de qualificação idôneo;

II – a obrigatoriedade de aceitar como associado qualquer pessoa que atenda aos critérios objetivos de qualificação técnica;

III – a ausência de categorias ou distinções de qualquer espécie entre os associados;

IV – a impossibilidade de transmissão, a qualquer título, da condição de associado;

V – o processo administrativo de exclusão de associado, descrito em etapas pormenorizadas;

VI – cláusula compromissória arbitral para a solução de controvérsias relativas à negociação coletiva das normas de prestação do serviço, na forma prevista nesta lei.

§ 1º As associações não se poderão recusar a admitir associados, exceto pela inobservância dos critérios objetivos de qualificação profissional mencionados no inciso I do *caput*.

§ 2º Não se poderá exigir dos associados, como critério de admissão ou de permanência, o exercício remunerado de atividades profissionais, sendo expressamente admitida a adesão de especialistas ociosos ou sem ocupação remunerada.

§ 3º O estatuto poderá conter cláusula compromissória arbitral para a resolução de disputas entre os associados e a associação técnica.

Art. 9º É condição de existência das associações técnicas a afiliação de no mínimo vinte especialistas.

Parágrafo único. Para os fins do *caput*, computar-se-ão os especialistas que estiverem ociosos ou sem ocupação remunerada.

Art. 10. As associações técnicas poderão contratar com instituições financeiras a administração de planos de previdência complementar ou a administração de ativos financeiros de seus associados.

Art. 11. A deliberação direta dos associados será a regra, por meio de assembléia geral permanente, observados os procedimentos previstos no estatuto e nesta lei.

§ 1º Para os fins previstos no *caput*, a associação técnica deverá implantar sistema informatizado disponível a todos os associados, que permita fácil acesso às matérias e voto individual e direto nos assuntos de seu interesse.

§ 2º Os assuntos de natureza meramente administrativa, que digam respeito à gestão diuturna da associação, poderão ser deliberados e decididos pelos órgãos administrativos previstos no estatuto.

CAPÍTULO IV DO CONTRATO PADRÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ESPECIALIZADOS

Art. 12. Os critérios básicos do contrato de prestação de serviços especializados serão fixados pela associação técnica no momento de sua instituição, por meio de resolução aprovada unanimemente pelos fundadores, que:

I – fixará um contrato padrão;

II – disciplinará quais as cláusulas do contrato padrão poderão ser alteradas por negociação individual, observado o disposto no § 3º do art. 3º desta lei.

§ 1º A associação técnica terá somente um único contrato padrão em vigor.

§ 2º É nula a estipulação, no contrato padrão, de valor pecuniário para a remuneração dos serviços especializados.

Art. 13. O contrato padrão será disponibilizado gratuitamente ao público em geral, por meio do sítio eletrônico da associação técnica.

CAPÍTULO V DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO CONTRATO PADRÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ESPECIALIZADOS

Seção I Deliberação interna

Art. 14. Qualquer alteração no contrato padrão será objeto primeiro de deliberação interna entre os associados.

Art. 15. As alterações serão propostas por comissão específica, eleita por todos os associados, e divulgadas de forma ampla e didática em relatório específico.

Art. 16. Qualquer associado poderá contestar as propostas de alteração no prazo de 15 dias.

§ 1º Todas as contestações deverão ser respondidas de forma fundamentada pela comissão específica.

§ 2º As contestações e as respostas serão disponibilizadas aos associados por meio do sistema previsto no § 1º do art. 11, a partir de quando será concedido um prazo mínimo de 15 dias para avaliação e ponderação.

§ 3º Findos os 15 dias, haverá votação, preferencialmente eletrônica, de cada contestação, aprovando-a ou rejeitando-a.

§ 4º A votação receberá votos por pelo menos uma semana de sorte a possibilitar a manifestação do maior número possível de associados.

Art. 17. Após a votação, caso a comissão específica entenda que as contestações aprovadas tornaram inviável o resultado final das alterações, será encaminhada uma nova votação para que os associados decidam pela aprovação definitiva das mudanças ou pela reformulação das mudanças pela comissão.

§ 1º Caso se decida pela reformulação, a comissão deverá trazer nova proposta, que não poderá contrariar as contestações aprovadas.

§ 2º A nova proposta será, então, submetida à votação e, caso aprovada, será considerada a proposta definitiva.

§ 3º Caso reprovada a nova proposta, a comissão específica será desfeita e nova comissão será constituída, reiniciando-se os trabalhos.

Art. 18. As votações ocorrerão por maioria simples, e o voto de todos os associados terá idêntico valor, não admitido qualquer critério de ponderação ou diferenciação de votos.

Art. 19. Aprovada a proposta de alteração do contrato padrão, ela será divulgada para o público, e será iniciado o processo de deliberação externa.

Parágrafo único. Caso nenhum dos associados possua contrato de prestação de serviços em vigor, finda a deliberação interna, a alteração do contrato padrão entrará imediatamente em vigor.

Seção II Deliberação externa

Art. 20. Aprovada a proposta de alteração internamente, a comissão especial iniciará a fase de deliberação externa, mediante a convocação dos tomadores de serviço cadastrados na associação técnica.

Parágrafo único. São cadastrados todos os tomadores de serviços que celebrem contratos de prestação de serviços especializados registrados na associação técnica, na forma prevista no art. 4º desta lei.

Art. 21. A convocação será publicada no *site* da associação, com acesso amplo e irrestrito, e divulgada por correio eletrônico para os contatos designados por todos os tomadores de serviço cadastrados na associação técnica.

Art. 22. Os tomadores de serviço, individual ou coletivamente, poderão oferecer contestação à proposta de alteração no prazo de 30 dias.

Art. 23. Havendo contestação, será iniciado processo de negociação entre os tomadores de serviço e a associação.

Parágrafo único. Será aberto prazo de 20 dias para que se habilitem na negociação os tomadores de serviço que porventura não tenham apresentado contestação.

Art. 24. Os tomadores de serviço deliberarão por maioria de votos.

§ 1º Cada tomador de serviço terá um voto para cada especialista associado com quem tiver contrato de prestação de serviços especializados em vigor.

§ 2º Caso um mesmo especialista seja contratado por mais de um tomador de serviços, cada um dos tomadores de serviço terá um voto.

Art. 25. Finda a negociação ou os períodos de contestação, a proposta final, caso represente alteração da primeira proposta aprovada pela deliberação interna, será novamente submetida à deliberação interna.

Parágrafo único. Se a deliberação interna aprovar a proposta sem alteração, valerão as regras aprovadas, se houver alteração, reinicia-se o processo de deliberação externa.

Art. 26. Em qualquer momento, desde que iniciado o processo de negociação e identificados os tomadores de serviço que dele participarão, qualquer das partes poderá instaurar o processo de arbitragem previsto nesta lei.

Art. 27. Alcançado um acordo entre associação e tomadores de serviço, o acordo será publicado no sítio eletrônico da associação técnica, a partir de quando o novo contrato padrão terá vigência.

Seção III Da arbitragem

Art. 28. O processo de arbitragem referido no art. 26 *supra* será instaurado mediante comunicação por escrito de uma parte à outra, e obedecerá obrigatoriamente ao disposto nesta lei e, subsidiariamente, aos procedimentos fixados no contrato padrão em vigor.

Art. 29. O procedimento arbitral será conduzido por comissão composta por:

I – um árbitro escolhido pelos tomadores de serviço habilitados no processo de negociação, eleito por maioria de votos;

II – um árbitro escolhido pelos associados, eleito diretamente pelos associados a partir de lista tríplice submetida pela comissão especial;

III – um presidente, escolhido em comum acordo pelos árbitros eleitos pelos tomadores de serviço e pelos associados.

Parágrafo único. Caso o presidente não possa ser eleito, a eleição se dará por determinação judicial, conforme o § 2º do art. 13 da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Art. 30. As últimas propostas aprovadas pelos tomadores de serviço, por maioria de votos, e pelos associados, em deliberação interna, serão imediatamente submetidas à comissão de arbitragem para apreciação.

Parágrafo único. Não serão submetidas propostas elaboradas posteriormente à instauração da comissão de arbitragem.

Art. 31. A comissão de arbitragem disporá de 30 dias para analisar as propostas e emitir sentença arbitral.

Art. 32. A sentença arbitral decidirá por equidade e optará por uma das propostas submetidas, sendo-lhe vedado formular qualquer acréscimo ou disposição que não esteja originalmente na proposta escolhida.

Art. 33. A proposta escolhida na sentença arbitral deverá ser publicada no sítio eletrônico da associação no prazo de 15 dias contados da divulgação da sentença, a partir de quando entrará em vigor.

Capítulo VI Disposições finais

Art. 34. Aplica-se ao especialista o regime previdenciário dos trabalhadores autônomos.

Art. 35. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

PROPOSTA 5: TRABALHADOR QUALIFICANDO

NOTA EXPLICATIVA

Propõe-se criação do contrato especial para qualificação profissional. Por meio dele objetiva-se que empresas qualifiquem trabalhadores desempregados, contratando-os na forma de *trabalhador qualificando*.

Dados do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE demonstram que, no ano de 2008, 5,98 milhões de trabalhadores se candidataram a vaga de emprego no Sistema Nacional de Emprego (SINE) e 2,5 milhões de postos de trabalho foram ofertados ao SINE por empregadores. Desse montante, apenas 1,06 milhões de trabalhadores – 17% do total – foram colocados no mercado de trabalho e 1,46 milhões das vagas ofertadas – 58% do total – não foram preenchidas.

Tais números indicam inusitado paradoxo no sistema público de intermediação de mão de obra: grande parcela das vagas de emprego ofertadas não são preenchidas e, paralelamente, a maior parte dos trabalhadores inscritos no sistema não são contratados. Existem vagas e trabalhadores dispostos a preenchê-las, mas ambos não convergem.

As principais causas para tal situação são nível de qualificação do trabalhador abaixo do exigido e assimetria de informação entre empresário que oferta a vaga e o candidato. O empregador não tem informações suficientes sobre as reais aptidões do candidato ao posto oferecido.

O volume de investimentos estatais na qualificação profissional é insuficiente. Deve-se buscar inovações institucionais que fomentem a participação dos empregadores na qualificação dos trabalhadores e que viabilizem maior integração entre eles na busca por qualificação profissional.

Ações com esses objetivos existem para estudantes ou para trabalhadores de pouca idade, a exemplo da Lei do Estágio e do instituto do trabalhador aprendiz. É necessário expandir e aprimorar tais modelos, de modo a contemplar o grande passivo de desempregados do país.

A qualificação do trabalhador ocorrerá da seguinte forma: a empresa selecionará trabalhadores postulantes a postos de trabalho, com prioridade ao sistema público de intermediação de mão-de-obra. Ela será responsável por providenciar curso de qualificação destes trabalhadores e combinar aulas teóricas e atividades práticas. As despesas serão deduzidas da base tributável da empresa que oferta a vaga. Em contrapartida a essa renúncia fiscal, o governo terá os custos de qualificação parcialmente pagos pelo setor empresarial.

A empresa deverá remunerar o trabalhador qualificando com, no mínimo, 75% do salário de trabalhador efetivo executando as mesmas atividades ou 75% do salário que lhe será pago quando ele for efetivado. Sob qualquer hipótese, é garantido o salário mínimo/hora e a limitação do status de trabalhador qualificando a seis meses.

Há duas evidentes vantagens para a empresa na proposta: i) o contrato especial para qualificação profissional não implicará constituição de vínculo de emprego e prescindirá do pagamento de FGTS, INSS, férias e outros direitos celetistas; ii) o curso de qualificação poderá ser direcionado ao atendimento de suas necessidades de recursos humanos.

O trabalhador terá as vantagens de maior proximidade ao empregador quando buscar emprego, aumentar sua perspectiva de contratação, ter fonte de renda durante seu tempo de qualificação e acesso a treinamento prático.

Caberá ao Ministério do Trabalho e Emprego regulamentar exigências mínimas de conteúdo para o curso de qualificação profissional e social, fiscalizar a qualidade dos cursos e a aderência dos contratos especiais às prerrogativas desta Lei.

Pretende-se, assim, criar mecanismo eficiente de qualificação profissional, com fundamento na real necessidade das empresas e na necessidade de melhoria qualitativa da mão de obra. A superação de tais obstáculos é do interesse de todos: trabalhadores, empresários e governo. Iniciar debate para construção coletiva de soluções para eles é a intenção desta proposta.

ANTEPROJETO DE LEI

Institui o Contrato Especial de Qualificação Profissional.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei institui o Contrato Especial para a Qualificação Profissional, que tem por finalidade estimular empresas a qualificarem novos empregados e oferecer oportunidades de qualificação para trabalhadores desempregados.

Parágrafo único. O Contrato Especial de Qualificação Profissional é individual, formal, com prazo determinado e deverá ser firmado entre pessoa jurídica ofertante do posto de trabalho e o trabalhador qualificando, pessoa física.

Art. 2º Para celebrar o contrato de que trata o *caput* do art. 1º, o empregador deverá informar à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego a disponibilidade de vagas, juntamente com os seguintes documentos:

- I - cópia do contrato a ser celebrado entre as partes para este fim;
- II - relação dos trabalhadores a serem contratados;
- III - plano pedagógico e metodológico contendo, no mínimo, objetivo, público alvo, estrutura curricular e carga horária; e
- IV - relação do setor e dos trabalhadores ou, em caso de subcontratação, da empresa responsável pelo acompanhamento, desenvolvimento do processo de qualificação, evolução e avaliação do qualificando.

Parágrafo único. Caberá às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, após o recebimento dos documentos acima citados, acompanhar a execução dos cursos e fiscalizar se o contrato de que trata o *caput* deste artigo está em conformidade com o disposto nesta Lei.

Art. 3º A ofertante terá como obrigação executar ou custear curso que visará desenvolvimento de competências profissionais do trabalhador qualificando para a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho ofertado.

§ 1º Os cursos ao qual se refere o *caput* deste artigo deverão ser divididos em aulas teóricas e atividades práticas.

§ 2º Pelo menos cinco horas da carga horária das aulas teóricas deverão versar sobre educação social e cidadania, de acordo com diretrizes a serem estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério da Educação.

§ 3º A quantidade de horas dedicadas às aulas teóricas deverá corresponder a, no mínimo, trinta por cento da carga horária total do processo de qualificação proposto.

§ 4º É vedada a cobrança de qualquer valor do trabalhador qualificando, a título de remuneração pelos serviços referidos no caput deste artigo.

§ 5º A ofertante poderá contratar entidade especializada para executar a qualificação dos trabalhadores.

§ 6º É permitida a utilização de empregados da ofertante como instrutores do curso de que trata o caput deste artigo, hipótese essa em que não será permitida a dedução de que trata o Art. 5º, no que se refere ao salário pago a esse empregado.

§ 7º Os contratos especiais de qualificação deverão ser firmados preferencialmente com trabalhadores encaminhados pelo sistema público de intermediação de mão-de-obra.

§ 8º A ofertante é obrigada a informar os dados do contrato especial para o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados e para a Relação Anual de Informações Sociais.

§ 9º É obrigação da ofertante anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social do qualificando a sua condição de trabalhador em qualificação.

Art. 4º Os cursos ou programas de qualificação a serem oferecidos pelo empregador deverão assegurar qualidade pedagógica, carga horária compatível, frequência mínima e estar relacionados com as atividades da empresa.

Art. 5º A ofertante poderá deduzir da base de tributação do seu Imposto de Renda da Pessoa Jurídica os bens e serviços adquiridos exclusivamente para utilização no curso de que trata o *caput* do Art. 2º.

§ 1º A dedução de bens e serviços em desacordo com o caput deste implicará aplicação de multa por parte da Secretaria de Receita Federal do Brasil no montante de dez a vinte vezes o valor deduzido indevidamente.

§ 2º Os serviços contratados no âmbito do § 5º do Art. 2º também poderão ser objeto de dedução.

§ 3º O valor da dedução de que trata o *caput* deste artigo poderá reduzir a base de tributação do respectivo Imposto de Renda da Pessoa Física em, no máximo, dez por cento.

Art. 6º Ao trabalhador qualificando fica garantida remuneração referente às horas de atividade prática que executar ao longo do curso de qualificação.

§ 1º A remuneração das horas de atividade prática deverá corresponder a, no mínimo, setenta e cinco por cento do salário-hora recebido pelo trabalhador efetivo que executa aquelas funções na empresa ofertante.

§ 2º Ao trabalhador qualificando é garantido o salário mínimo hora.

Art. 7º A remuneração recebida pelo trabalhador qualificando será isenta de pagamento das contribuições relativas ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e à Previdência Social.

Parágrafo único. O tempo dedicado às atividades práticas de que trata o § 1º do art. 3º não será contabilizado para efeitos de recebimento do FGTS e dos benefícios da Previdência Social por parte do trabalhador qualificando, ressalvado o disposto no § 2º do Art. 10.

Art. 8º O contrato especial de qualificação social e profissional poderá ser renovado, desde que seu tempo máximo de duração não seja maior que seis meses.

§ 1º Tanto a ofertante quanto o trabalhador qualificando poderão rescindir o contrato especial antes do período acordado, sem direito a indenização da outra parte.

§ 2º Finda vigência do contrato especial, caberá à ofertante decidir se contratará ou não o trabalhador qualificando.

§ 3º A ofertante poderá firmar novo contrato especial com o mesmo trabalhador apenas doze meses após o último contrato especial haver sido finalizado.

Art. 9º É vedada a celebração de Contrato Especial de Qualificação com trabalhador que já seja empregado efetivo da empresa ou que tenha sido dela desligado há menos de doze meses.

Art. 10 O trabalhador poderá receber benefícios de auxílio à transporte, alimentação e saúde, que não serão deduzíveis da remuneração de que trata o artigo 6º.

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

§ 2º Poderá o trabalhador qualificando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 11 Aplica-se ao trabalhador qualificando a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da ofertante.

Art. 12 O número máximo de trabalhadores qualificandos em relação ao quadro de pessoal da ofertante seguirá as seguintes proporções:

- I - de dois a dez empregados: um trabalhador qualificando;
- II - de onze a vinte e cinco empregados: até dois trabalhadores qualificandos;
- III - de vinte e cinco a até cinquenta: até quatro trabalhadores qualificandos; e
- IV - acima de cinquenta empregados: até dez por cento do quadro de pessoa da empresa, não podendo exceder o total de vinte e cinco trabalhadores qualificandos.

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de empregados diretamente contratados pela ofertante existentes no estabelecimento da ofertante em que são executadas as atividades práticas.

§ 2º Na hipótese de a ofertante contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão contabilizados em relação ao somatório de empregados que a empresa possui em um mesmo município.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do *caput* deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

Art. 13 A manutenção de trabalhadores qualificandos em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do trabalhador com a ofertante para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de firmar novos contratos especiais de qualificação por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2º A penalidade de que trata o parágrafo 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

Art. 14 O Ministério do Trabalho e Emprego é responsável por fiscalizar a qualidade dos cursos ofertados e conformidade dos contratos especiais de qualificação profissional com esta Lei.

Art. 15 Esta lei entra em vigor 90 dias após a sua publicação.

QUADRO COMPARATIVO

Contrato Especial de Qualificação Profissional e institutos semelhantes

	Contrato de experiência	Contrato de aprendizagem	Estágio	Contrato especial de qualificação (proposta SAE)
Objetivo	Verificar se o empregado tem aptidão para exercer o cargo para o qual foi contratado, sem que ele passe por um processo de capacitação (Sérgio Pinto Martins)	Assegurar ao jovem formação técnico-profissional metódica, por meio do trabalho regular e inscrição em programa de qualificação de entidades do Sistema S ou equivalente (CLT 428)	Aprendizado de competências da atividade profissional.	Verificar a aptidão do empregado e simultaneamente prover-lhe capacitação, custeada pelo empregador com subsídio do Governo Federal.
Duração	90 dias (CLT 445), com uma renovação (CLT 451), não devendo o tempo total exceder 90 dias, mesmo com as renovações (Enunciado TST nº188). Nova contratação possível para o mesmo funcionário apenas 6 meses depois de exaurido o último contrato (CLT 452)	Máximo 2 anos (CLT 428, § 2º)	Máximo 2 anos (Lei 11.788, art. 11)	Tempo máximo de duração de seis meses. Sem restrição para renovações, desde que observe esse prazo máximo.
Elegibilidade	Sem restrições	Jovens entre 14 e 24 anos	Educandos que estejam frequentando o ensino superior, educação profissional, ensino médio, educação especial e dos anos finais do ensino fundamental. (Lei 11.788, art. 1º)	Sem restrições.

Pagamento	Sem restrições	Direito a salário-mínimo hora	Não obrigatório	Direito a salário-mínimo hora e a no mínimo 75% do salário do empregado efetivo executando as mesmas funções
FGTS	Sem restrições – pagamento de 8%	Pagamento de apenas 2% (D. 5598, art. 24)	Não recebe	
Previdência	Idêntico ao contrato de trabalho da CLT.	Direito a FGTS no montante de 2% (dois por cento) da remuneração paga ou devida (art. 15, §7º, Lei nº 10.097/00).	O estagiário poderá contribuir como segurado facultativo ao RGPS (Lei 11.788, art. 12, §2º)	Poderá contribuir como segurado facultativo ao RGPS
Anotação na CTPS	Obrigatória	Obrigatória	Não obrigatória	Obrigatória
Rescisão	<p>Ao término dos 90 dias: empregador não estará obrigado a pagar o aviso prévio e nem 50% de multa rescisória do FGTS depositado ou devido</p> <p>Rescisão antecipada pelo empregador, sem justa causa: indenização ao trabalhador (CLT 479)</p> <p>Rescisão antecipada pelo empregado, sem justa causa: indenização ao empregador pelo prejuízos que causar (CLT 480)</p>	<p>Automática, quando o aprendiz completar 24 anos.</p> <p>Pelo empregador, em casos de inaptidão, falta disciplinar ausência injustificada. Pelo aprendiz, a pedido. (CLT 433)</p> <p>Nos casos acima, não caberão as indenizações de desligamento sem justa causa dos artigos 479 e 480 da CLT (CLT 433, § 2º)</p>	Nenhum ônus, multa ou sanção por rescisão unilateral por qualquer das partes.	Sem restrição por parte do empregador e do trabalhador.

PROPOSTA 6: PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA NO BRASIL

NOTA EXPLICATIVA

Esta proposta visa efetivar Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da empresa (PLR). Almeja três objetivos: primeiro e principal, construir relação de parceria entre trabalhador e empresa orientada para resultados; segundo, incentivar a produtividade; e terceiro, reduzir desigualdades salariais.

Embora a Constituição consagre o direito do trabalhador à participação nos lucros ou resultados das empresas (art. 7º, IX), essa norma ainda carece dos instrumentos jurídicos que lhe confirmam efetividade. O atual tratamento legal da PLR, expresso na Lei 10.101/00, é insuficiente para alcançar essa finalidade. Várias são as causas:

- a) Não há sanção para empresas que não implementam programas de participação dos trabalhadores em seus lucros e resultados. Tal situação submete o direito dos trabalhadores à liberalidade do empresário. Mesmo nos casos em que há distribuição de PLR, a assimetria de forças no processo de negociação gera desequilíbrio com prejuízo para o trabalhador.
- b) Não há vinculação entre os lucros e resultados alcançados pelas empresas e o que é distribuído aos trabalhadores. Essa situação permite abusos. Há casos em que a participação é paga sob a forma de abono, sem vinculação a qualquer meta ou resultado da empresa no período, e casos em que há conversão de salário regular em remuneração variável.
- c) Falta garantia de distribuição de montante mínimo a todos os trabalhadores. Tal situação permite disparidades e favorecimentos na distribuição da PLR aos diferentes grupos de empregados, o que, em vez de combater as desigualdades na pirâmide salarial, acaba por reforçá-la.

Com o intuito de suprir essas deficiências e garantir a efetiva participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, apresenta-se proposta com as seguintes diretrizes:

- a) A PLR será obrigatória e um prazo será assinalado para o início das negociações. Associa-se a tais medidas imposição de sobrecarga tributária para os casos em que houver recusa das partes em negociar, de forma que a negociação da PLR seja solução mais vantajosa para empregadores e trabalhadores. Em razão da assimetria de poder em favor da empresa na negociação, a proposta prevê o acesso dos trabalhadores e de seu sindicato às informações patrimoniais da empresa. Há garantia de estabilidade para os representantes dos trabalhadores que compuserem a comissão de negociação e acompanhamento das contas patrimoniais, com o intuito de reduzir riscos de ameaça ou cooptação.
- b) Haverá vinculação entre lucratividade e resultados alcançados pela empresa, de um lado, e montante que elas deverão distribuir, de outro. Tal medida traz duplo benefício. Por um lado, reforça parceria entre trabalhador e a corporação. Por outro, assegura que o valor a ser distribuído varie conforme o ciclo macroeconômico. Reduz, assim, a necessidade de dispensas ou reduções salariais nos cenários desfavoráveis.
- c) Serão estabelecidos percentuais mínimos de distribuição de PLR aos trabalhadores. Objetiva-se que empresas não imponham metas inexecutáveis – como forma de diminuir valor distribuído aos empregados – e que seja garantido piso de participação aos trabalhadores de todas as faixas salariais. Constroi-se, ao mesmo tempo, mecanismo de redistribuição de renda entre os trabalhadores e incentivo para a produtividade dos empregados situados na base da pirâmide salarial.

Os empregadores poderão conceder outras participações de resultado com objetivo de influenciar desenvolvimento de determinada área ou busca de um resultado específico. Deverão ser observados critérios usualmente adotados pelas empresas para avaliar a performance de empregados ou de determinado setor.

A proposta ainda veda que a PLR seja utilizada como substituto do salário ou dos ganhos permanentes de produtividade da empresa. Mantém-se a restrição do pagamento em periodicidade anual ou semestral. Por outro lado, abre-se possibilidade ao pagamento da PLR por meio de transferência de ações da empresa, desde que previamente pactuado em norma coletiva.

O conjunto de garantias e alternativas de negociação estabelecidas na proposta permitirá que a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados seja instrumento de envolvimento, estímulo e comprometimento do trabalhador com os objetivos da organização.

A nova regulamentação legal tem ainda o mérito de evitar o engessamento das relações entre empregados e trabalhadores ao reforçar o caráter coletivo e negocial da PLR. Municia, assim, as empresas de novas ferramentas para traçar estratégias e alcançar resultados.

Consolida-se, nesta proposta, o primeiro passo na construção de novo paradigma nas relações entre capital e trabalho, fundamentados na parceria e no incentivo à produtividade por meio da valorização e qualificação dos trabalhadores.

ANTEPROJETO DE LEI QUE REGULAMENTA A PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR NOS LUCROS OU RESULTADOS DAS EMPRESAS

Regulamenta a parte inicial do inciso XI do artigo 7º da Constituição Federal e revoga parcialmente a Lei nº 10.101/00, que dispõem sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de parceria entre capital e trabalho, de incentivo à produtividade e de redução de desigualdades salariais.

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, adota-se o mesmo conceito de lucro líquido constante do Regulamento do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica.

Art. 2º É obrigatória a instituição de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados nas empresas.

§ 1º As empresas têm prazo de seis meses, a partir da entrada em vigor desta Lei, para celebrar acordo previsto no art. 3º, inciso I, convenção coletiva ou acordo coletivo sobre participação nos lucros ou resultados, ou para adaptar normas coletivas vigentes ao que ela dispõe.

§ 2º Esgotado o prazo a que se refere o parágrafo anterior sem que seja adotada alguma das medidas nele previstas, o imposto sobre a renda da pessoa jurídica passará a incidir com alíquota acrescida de cinco por cento.

§ 3º Não estão abarcadas por esta lei as microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 4º Não se equiparam a empresa, para os fins desta Lei:

I – pessoa física; e

II – entidade sem fins lucrativos.

Art. 3º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre empresa e empregados, que será formalizada em um dos instrumentos a seguir descritos:

I – acordo sobre participação nos lucros e resultados elaborado por comissão integrada por representantes dos trabalhadores, da empresa e por um representante indicado pela entidade sindical da categoria preponderante; ou

II – convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º Os representantes dos trabalhadores de que trata o inciso I deverão ser, obrigatoriamente, eleitos em assembléia convocada e organizada pela entidade sindical da categoria preponderante.

§ 2º Todos os trabalhadores poderão participar da assembléia a que se refere o parágrafo anterior com direito de votar e serem votados, inclusive os não filiados à entidade sindical.

§ 3º O número máximo de representantes dos trabalhadores para compor a comissão a que se refere o inciso I será de até cinco por cento do número total de trabalhadores da empresa, com número igual de suplentes, sem nunca exceder o limite de cinco trabalhadores representantes.

§ 4º Quando o cálculo do percentual previsto no parágrafo anterior resultar em fração, será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 5º O número máximo de representantes da empresa corresponderá ao número de representantes dos trabalhadores eleitos para compor a comissão a que se refere o inciso I.

§ 6º O representante dos trabalhadores ou da entidade sindical, se este for empregado da empresa, goza de estabilidade e proteção contra todo ato de discriminação em razão de sua atuação, contemporânea ou pregressa, sendo-lhe asseguradas, no que couber, as garantias do art. 543 da CLT.

§ 7º A empresa deverá prestar à entidade sindical ou à comissão informações sobre sua situação econômica, disponibilizando:

I – até 31 de março de cada ano, as demonstrações contábeis do ano anterior; e

II – até 5 de maio de cada ano, informações fiscais que se fizerem necessárias à negociação coletiva e controle do montante repassado a título de participação nos lucros ou resultados.

§ 8º A divulgação, por parte do empregado, das informações recebidas da empresa constitui motivo para dispensa com justa causa, sem prejuízo de responsabilização civil e criminal.

§ 9º A responsabilização civil e criminal será aplicável também ao representante indicado pelo sindicato, em caso de divulgação das informações recebidas pela empresa.

§ 10º A entidade sindical tem o dever de manter em sigilo as informações recebidas com fundamento no § 5º deste artigo, sob pena de responsabilização civil e administrativa em caso de quebra da confidencialidade.

§ 11 As disposições referentes à participação nos lucros ou resultados constantes no instrumento previsto no *caput* integram o contrato de trabalho e apenas poderão ser alteradas ou suprimidas por acordos (inciso I), convenções coletivas ou acordos coletivos posteriores.

Art. 4º A concessão de participação nos lucros e resultados aos trabalhadores deverá ser paga em conformidade com os percentuais mínimos a seguir descritos:

- I – dois por cento do lucro líquido, que deverão ser distribuídos de forma igualitária entre os trabalhadores da empresa, a exceção daqueles afastados do trabalho no período aquisitivo, que receberão proporcionalmente ao tempo trabalhado, e dos trabalhadores demitidos por justa causa, que não terão direito ao benefício; e
- II – três por cento do lucro líquido, que poderão ser distribuídos de forma diferenciada entre os trabalhadores, observando-se critérios, que poderão ser:
 - a) gerais, setoriais ou individuais; ou
 - b) objeto de programas de metas, podendo ser fixados resultados e prazos.

§ 1º Os valores distribuídos aos empregados em conformidade com os percentuais e critérios negociados poderão ser deduzidos pela empresa no cálculo do imposto de renda de pessoa jurídica como despesa operacional, observado o exercício de sua constituição.

§ 2º Os critérios mencionados no inciso II deverão ser negociados e constarão do instrumento adotado conforme o art. 3º.

§ 3º O instrumento decorrente da negociação deverá conter regras claras e objetivas sobre a aferição dos critérios previstos no inciso II e sobre os procedimentos que serão adotados na distribuição dos lucros ou resultados.

§ 4º O instrumento da negociação será amplamente divulgado aos trabalhadores e arquivado na entidade sindical dos trabalhadores e na dos empregadores, se o caso.

Art. 5º A empresa poderá, sem prejuízo do disposto no art. 4º, conceder ao trabalhador outras participações em resultados, observadas as mesmas condições estabelecidas nos §§ 1º a 3º do art. 4º.

Art. 6º A participação nos lucros ou resultados deverá ser feita com periodicidade semestral ou anual, sendo vedada qualquer antecipação ou parcelamento desses valores.

§ 1º É permitido pagamento referente à participação nos lucros ou resultados sob a forma de ações da empresa a que o trabalhador está vinculado, desde que previamente pactuado no instrumento de negociação (art. 3º).

§ 2º A participação nos lucros ou resultados do trabalhador contratado por tempo determinado deverá ser proporcional ao período trabalhado.

§ 3º Se a empresa não conseguir localizar o trabalhador que faz jus ao pagamento proporcional no ano subsequente ao seu desligamento da empresa, o montante devido a título de participação nos lucros ou resultados será depositado na conta de FGTS a ele vinculada.

§ 4º Na hipótese prevista no parágrafo anterior, faculta-se ao trabalhador a qualquer tempo o saque do valor depositado em sua conta de FGTS a título de participação nos lucros ou resultados.

Art. 7º A participação de que trata esta Lei não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

Parágrafo único. A participação nos lucros ou resultados não poderá servir como instrumento de substituição ou recusa às negociações salariais para incorporação dos ganhos de produtividade permanentes.

Art. 8º Sobre a participação de que trata esta Lei incide imposto de renda, que será tributado na fonte, de forma separada dos demais rendimentos recebidos no mês.

Parágrafo único. Compete à empresa a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

Art. 9º A participação de que trata esta Lei, relativamente aos trabalhadores em empresas estatais, observará diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo.

Parágrafo único. Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha maioria do capital social com direito a voto.

Art. 10º Esta lei entra em vigor em cento e oitenta dias após a data de sua publicação.

Art. 11. Revogam-se os artigos 1º a 5º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

