



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
SECRETARIA DE ASSUNTOS ESTRATÉGICOS

PRODUTIVISMO INCLUDENTE: CAPITAL E TRABALHO

Nos últimos anos a informalidade diminui, mas a precarização na economia formal aumentou. Os precarizados são trabalhadores na terceirização, no trabalho temporário ou no autoemprego que não estão efetivamente protegidos pela CLT. Um produtivismo includente tem de evitar que as mudanças nas relações de produção resultem no aprofundamento da precarização. A mudança para novo modelo de desenvolvimento baseado na capacitação e no produtivismo includente deve ser acompanhada de iniciativas que foquem o aumento de qualidade do emprego.

Para tanto, apresento duas propostas. A primeira altera, com foco na ampliação, a regulamentação do preceito constitucional da participação nos lucros e resultados, hoje indiretamente restrita aos setores da economia intensivos em capital. A segunda estabelece as bases para a dissociação entre terceirização e trabalho precarizado.

Brasília, julho de 2015.

Programa de Ampliação da Participação nos Lucros ou Resultados

Ampliação da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa (PLR). Construção de relação de parceria entre trabalhador e empresa orientada para resultados. Incentivo a produtividade. Redução de desigualdades salariais.

PROPOSTA

Esta proposta visa a efetivar Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da empresa (PLR). Hoje, tal preceito constitucional encontra-se basicamente restrito aos setores da economia intensivos em capital.

A Constituição consagra o direito do trabalhador à participação nos lucros ou resultados das empresas (art. 7º, IX). Contudo essa norma ainda carece dos instrumentos jurídicos que lhe confirmam maior efetividade. O atual tratamento legal da PLR, expresso na Lei 10.101/00, é insuficiente para alcançar essa finalidade por quatro causas básicas: a) ausência de sanção para empresas que não implementam programas de participação dos trabalhadores em seus lucros e resultados; b) não vinculação entre os lucros e resultados alcançados pelas empresas e o que é distribuído aos trabalhadores; c) falta de garantia de distribuição de montante mínimo a todos os trabalhadores; e d) redução da alta rotatividade no emprego, que inibe o avanço na produtividade, pois desestimula a participação dos trabalhos.

A proposta assenta-se nas seguintes diretrizes:

- a) Obrigatoriedade: A PLR seria obrigatória e um prazo seria 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. Para tanto, é necessário o acesso dos trabalhadores e de seu sindicato às informações patrimoniais da empresa.

b) Lucratividade e redistribuição: Vinculação entre lucratividade e resultados alcançados pela empresa, de um lado, e montante que elas deverão distribuir, de outro. Traz duplo benefício. Reforçaria parceria entre trabalhador e a corporação e assegura que o valor a ser distribuído variará conforme o ciclo macroeconômico. Reduzir-se-ia, assim, a necessidade de dispensas ou reduções salariais nos cenários desfavoráveis.

c) Percentuais mínimos de distribuição: 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. Constrói-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.

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 atividades 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:

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

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

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

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

e) 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. 5º, 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 TERCEIRIZADO

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.

JUSTIFICATIVA LEGISLATIVA

A primeira 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.

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 procura alcançar esses objetivos. Em síntese, a perspectiva é que 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.

A iniciativa legislativa anexa procura 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. Busca também criar 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:

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 pessoalidade 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. Tal distinção tem sido objeto de grande dissenso jurisprudencial e doutrinário. Sua principal dificuldade é acompanhar a dinâmica evolução das formas produtivas. No entanto, da perspectiva do trabalhador, mais importante do que traçar a movediça fronteira entre atividade-meio/atividade-fim, é garantir, como explicado a seguir, direitos trabalhistas básicos e adequada representação.

O contrato de terceirização passaria a ter 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 na proposta legislativa 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.

e1) 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.

e2) No segundo ponto, garante-se a percepção dos benefícios – como, por exemplo, plano de saúde – 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.

JUSTIÇA PARA OS TRABALHADORES PRECARIZADOS

Regulamentar a terceirização como forma de administrar recursos humanos baseada no ganho de produtividade e especialização. Afastar o trabalho terceirizado do caminho da precarização. Garantia de direitos trabalhistas e da representação sindical.

PROPOSTA

O Brasil não pode prosperar como uma china com menos gente. O sentido desta iniciativa é fechar a porta da saída fácil: a precarização e o consequente aviltamento do trabalho e do salário.

Propõe-se iniciativa legislativa para 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. Busca-se também criar 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 possui os seguintes eixos centrais:

a) Fim da dicotomia atividade-fim/atividade-meio. Tal distinção tem sido objeto de grande dissenso jurisprudencial e doutrinário. Gera insegurança no setor produtivo, pois as interpretações não conseguem acompanhar a dinâmica da economia. Da perspectiva do trabalhador, mais importante do que traçar a movediça fronteira entre atividade-meio/atividade-fim, é garantir, como explicado a seguir, direitos trabalhistas básicos e adequada representação.

b) 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.

c) 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.

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.

JUSTIFICATIVA LEGISLATIVA

Esta proposta visa a 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. Há três causas básicas:

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 empresariado. Acaba a reduzir o preceito constitucional aos setores da economia intensivos em capital. 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) **Obrigatoriedade:** A PLR seria obrigatória e um prazo seria 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) Lucratividade e redistribuição: Haveria vinculação entre lucratividade e resultados alcançados pela empresa, de um lado, e montante que elas deverão distribuir, de outro. Tal medida traria duplo benefício. Por um lado, reforçaria parceria entre trabalhador e a corporação. Por outro, asseguraria que o valor a ser distribuído variaria conforme o ciclo macroeconômico. Reduzir-se-ia, assim, a necessidade de dispensas ou reduções salariais nos cenários desfavoráveis.

c) Percentuais mínimos de distribuição: Estabelecimento de 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. Constrói-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 desempenho 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.

