

PROJETO DE LEI Nº , DE 2016
(Do Sr. JERÔNIMO GOERGEN)

Dispõe sobre a possibilidade de o microempresário, o pequeno empresário, o microempreendedor individual (MEI) e o empregador pessoa física depositarem mensalmente no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) o valor relativo à multa por dispensa sem justa causa do empregado.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 18.....

§ 4º O microempresário, o pequeno empresário, o microempreendedor individual (MEI) e o empregador pessoa física poderão depositar mensalmente a importância prevista no “caput” deste artigo, na ordem de 3,2%, (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, conforme o regulamento, não se aplicando o disposto no § 1º deste artigo, nos seguintes termos:

I – nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores depositados serão movimentados pelo empregador;

II – na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador;

III – os valores depositados na conta vinculada do empregado terão variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o art. 15 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual;

IV – nos casos dos empregados admitidos antes da opção prevista no “caput” do § 4º deste artigo, o empregador fará a complementação do valor devido ao final do contrato de trabalho, nos termos do § 1º deste artigo. (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, que regulamenta o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS determina que o empregador, na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, deposite, na conta vinculada do trabalhador, importância igual a 40% do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, este percentual será de 20%.

Para os pequenos empregadores o depósito dessa multa de uma vez só, na ocasião da rescisão de contrato, é bastante oneroso, representando um custo considerável para o empreendimento, capaz até de inviabilizá-lo.

Recentemente foi aprovada a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.

Essa lei regulamentou também o direito ao FGTS adquirido pelos empregados domésticos pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013.

Quanto à multa pela despedida sem justa causa, a Lei Complementar nº 150, de 2015, determina que o empregador doméstico deposite mensalmente o valor equivalente à multa por dispensa sem justa causa na conta vinculada do trabalhador no FGTS, na importância relativa a 3,2% da remuneração do empregado. Esses depósitos terão uma variação diferenciada dos valores relativos ao direito propriamente dito de 8%.

Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores depositados serão movimentados pelo empregador. Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

Essa lei, dessa forma, diluiu o valor da multa por dispensa sem justa causa para os empregadores domésticos.

Entendemos que os pequenos empregadores, a exemplo do microempreendedor individual, do microempresário, do pequeno empresário e do empregador pessoa física devem ter, também, a possibilidade de diluir esse custo ao longo da duração do contrato de trabalho, tendo em vista sua reduzida capacidade financeira, a exemplo do empregador doméstico, na medida em que já lhes é assegurado um tratamento jurídico e tributário diferenciado pela Constituição Federal. No caso de empregados admitidos antes da lei, esses depósitos deverão ser complementados quando ocorrer a rescisão do contrato de trabalho, nos termos do § 1º do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.

Trata-se, no entanto, de uma opção e não de uma obrigação, como no caso do empregador doméstico. Os pequenos empregadores, dependendo de sua conveniência, podem continuar com a sistemática padrão de fazer o depósito da multa na época da rescisão do contrato de trabalho ou optar pela forma parcelada.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos ilustres pares para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em 01 de março de 2016.

Deputado **JERÔNIMO GOERGEN**