



CÂMARA DOS DEPUTADOS

***PROJETO DE LEI N.º 4.597, 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.

NOVO DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

TRABALHO;

FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO (MÉRITO E ART. 54, RICD) E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIAÇÃO:

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

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, *caput* – RICD

(*) Atualizado em 28/3/2023 em virtude de novo despacho.

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**

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

EMENDA CONSTITUCIONAL N° 72, DE 2013

Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

As **MESAS DA CÂMARA DOS DEPUTADOS E DO SENADO FEDERAL**, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 7º

.....

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social." (NR)

Brasília, em 2 de abril de 2013.

Mesa da Câmara dos Deputados

Deputado HENRIQUE EDUARDO ALVES

Mesa do Senado Federal

Senador RENAN CALHEIROS

Presidente	Presidente
Deputado ANDRÉ VARGAS 1º Vice-Presidente	Senador JORGE VIANA 1º Vice-Presidente
Deputado FÁBIO FARIA 2º Vice-Presidente	Senador ROMERO JUCÁ 2º Vice-Presidente
Deputado SIMÃO SESSIM 2º Secretário	Senador FLEXA RIBEIRO 1º Secretário
Deputado MAURÍCIO QUINTELLA LESSA 3º Secretário	Senadora ANGELA PORTELA 2ª Secretária
Deputado ANTONIO CARLOS BIFFI 4º Secretário	Senador CIRO NOGUEIRA 3º Secretário
	Senador JOÃO VICENTE CLAUDINO 4º Secretário

LEI N° 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990

Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

§ 1º Entende-se por empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se.

§ 2º Considera-se trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão-de-obra, excluídos os eventuais, os autônomos e os servidores públicos civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio.

§ 3º Os trabalhadores domésticos poderão ter acesso ao regime do FGTS, na forma que vier a ser prevista em lei.

§ 4º Considera-se remuneração as retiradas de diretores não empregados, quando haja deliberação da empresa, garantindo-lhes os direitos decorrentes do contrato de trabalho de que trata o art. 16. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.711, de 20/11/1998](#))

§ 5º O depósito de que trata o *caput* deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.711, de 20/11/1998](#))

§ 6º Não se incluem na remuneração, para os fins desta Lei, as parcelas elencadas no § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.711, de 20/11/1998](#))

§ 7º Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o *caput* deste artigo reduzida para 2% (dois por cento). ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000](#))

Art. 16. Para efeito desta Lei, as empresas sujeitas ao regime da legislação trabalhista poderão equiparar seus diretores não empregados aos demais trabalhadores sujeitos ao regime do FGTS. Considera-se diretor aquele que exerce cargo de administração previsto em lei, estatuto ou contrato social, independente da denominação do cargo.

Art. 17. Os empregadores se obrigam a comunicar mensalmente aos trabalhadores os valores recolhidos ao FGTS e repassar-lhes todas as informações sobre suas contas vinculadas recebidas da Caixa Econômica Federal ou dos bancos depositários.

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais. ([“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 9.491, de 9/9/1997](#))

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 9.491, de 9/9/1997](#))

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento.

§ 3º As importâncias de que trata este artigo deverão constar da documentação comprobatória do recolhimento dos valores devidos a título de rescisão do contrato de trabalho, observado o disposto no art. 477 da CLT, eximindo o empregador, exclusivamente, quanto aos valores discriminados. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 9.491, de 9/9/1997](#))

Art. 19. No caso de extinção do contrato de trabalho prevista no art. 14 desta Lei, serão observados os seguintes critérios:

I - havendo indenização a ser paga, o empregador, mediante comprovação do pagamento daquela, poderá sacar o saldo dos valores por ele depositados na conta individualizada do trabalhador;

II - não havendo indenização a ser paga, ou decorrido o prazo prescricional para a reclamação de direitos por parte do trabalhador, o empregador poderá levantar em seu favor o saldo da respectiva conta individualizada, mediante comprovação perante o órgão competente do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Art. 19-A. É devido o depósito do FGTS na conta vinculada do trabalhador cujo contrato de trabalho seja declarado nulo nas hipóteses previstas no art. 37, § 2º, da Constituição Federal, quando mantido o direito ao salário.

Parágrafo único. O saldo existente em conta vinculada, oriundo de contrato declarado nulo até 28 de julho de 2001, nas condições do *caput*, que não tenha sido levantado até essa data, será liberado ao trabalhador a partir do mês de agosto de 2002. ([Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001](#))

.....

.....

LEI COMPLEMENTAR N° 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015

Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

Art. 2º A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

§ 2º O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.

§ 3º O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

§ 4º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

§ 5º No regime de compensação previsto no § 4º:

I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;

II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;

III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

§ 6º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 5º, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

§ 7º Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho.

§ 8º O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

.....

.....

FIM DO DOCUMENTO