

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 927, DE 2003

“Altera o *caput* do art. 11 da Lei nº 9.841, de 05 de outubro de 1999, a fim de dispor sobre o tratamento diferenciado dispensado, no campo trabalhista, à microempresa e à empresa de pequeno porte.”

Autor: Deputado Almir Moura

Relator: Deputado Vicentinho

I - RELATÓRIO

O presente projeto de lei objetiva flexibilizar a legislação trabalhista em relação às microempresas e empresas de pequeno porte.

Justificando a proposição, o nobre Autor do projeto, Deputado Almir Moura, alega que:

“O tratamento jurídico simplificado e favorecido, estabelecido na Lei nº 9.841, de 1999, visa facilitar a constituição e o funcionamento da microempresa e da empresa de pequeno porte, de modo a assegurar o fortalecimento de sua participação no processo de desenvolvimento econômico e social.

Todavia, com relação ao campo trabalhista, os benefícios da lei são ínfimos, na medida em que a microempresa e a empresa de pequeno porte são dispensadas apenas do cumprimento de algumas obrigações acessórias a que se referem os arts. 74 (dispensa de quadro de horário); 135, § 2º (anotação da concessão das férias em

livro ou em fichas próprias); 360 (apresentação da relação dos empregados às repartições do Ministério do Trabalho e Emprego – art. já implicitamente revogado); 429 (obrigação de empregar aprendizes) e 628, § 1º (dever de manter o livro intitulado “inspeção do Trabalho”) da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Assim, essas empresas continuam a ser tratadas nos mesmos moldes das grandes e das médias empresas, sem terem recursos técnicos, estruturais e financeiros para tal, o que as impede de ofertar um número maior de postos de trabalho, (...).

Diante disso sugerimos alterar a lei nº 9.841, de 1999, (...) a fim de estabelecer um tratamento diferenciado dispensado, no campo trabalhista, à microempresa e à empresa de pequeno porte.”

Propõe, por conseguinte, as seguintes vantagens às microempresas e às empresas de pequeno porte para a contratação de seus empregados: I) dobrar o prazo da contratação por experiência; II) permitir que o empregado desempenhe várias funções não previstas no contrato de trabalho, sem que esse fato caracterize acúmulo de funções ou alteração contratual, desde que respeitadas suas condições de saúde e de segurança; III) exigir o cumprimento da jornada integral de trabalho mesmo no transcurso do aviso prévio; IV) ampliar por até 30 (trinta) dias o prazo para o pagamento de verbas rescisórias; V) parcelar as verbas rescisórias e efetuar seu pagamento com cotas da empresa, mediante negociação direta com o empregado; VI) inaplicabilidade automática das convenções coletivas, salvo ressalva expressa; VII) parcelar livremente as férias de seus empregados; e VIII) parcelar o pagamento do adiantamento da metade do 13º salário.

Não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Cabe a esta Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público analisar o mérito da proposição.

Nesse sentido, em que pese a intenção do Autor de contribuir para a solidificação dos empreendimentos existentes e para o aumento da oferta de emprego neste segmento econômico, entendemos que a matéria, como foi proposta, não merece prosperar.

Embora acreditemos que as microempresas e empresas de pequeno porte mereçam um tratamento diferenciado em relação às grandes empresas em geral, não concordamos que essa diferenciação seja feita em relação aos direitos trabalhistas devidos a seus empregados.

Os direitos trabalhistas relacionados tanto na Constituição Federal quanto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT são direitos conquistados com muita luta, pelos trabalhadores de todas as empresas do País.

Como podemos tratar distintamente empregados que prestam trabalho nas mesmas condições, apenas por trabalharem em empresas de portes diferentes?

Não há como justificar a necessidade de um microempresário poder prorrogar por mais noventa dias para um contrato de experiência se, na maioria das vezes, a sua relação com seus empregados é de trato pessoal quase diário.

Como poderíamos aprovar a possibilidade de qualquer empresa, no momento da rescisão do contrato, flexibilizar direitos trabalhistas?

Consideramos inadmissível se exigir jornada integral de funcionário que está sendo demitido e precisa procurar nova colocação. Além disso, não seria cruel demais dilatar ou parcelar o pagamento de créditos trabalhistas, com os quais subsistirá o ex-empregado até conseguir uma nova colocação?

Outrossim, não permitir seja estendido às microempresas e às empresas de pequeno porte o disposto em convenção coletiva de trabalho, salvo ressalva expressa em contrário, teria o condão de produzir grave crise nas relações de trabalho.

Além disso, possibilitar o livre parcelamento das férias dos empregados e do pagamento do adiantamento da metade do 13º salário, sem no mínimo a participação de entidades representativas dos trabalhadores, é flexibilizar a legislação trabalhista em total prejuízo do empregado.

Por fim, acreditamos que o aumento da competitividade das microempresas e das empresas de pequeno porte passa mais pela inserção de justos e necessários privilégios tributários ao segmento nacional que mais emprega, do que pela criação de classe de trabalhadores com menor proteção social.

Pelo exposto, votamos pela rejeição do Projeto de Lei nº 927, de 2003.

Sala da Comissão, em de de 2004.

Deputado VICENTINHO
Relator