



Consultoria Legislativa do Senado Federal

COORDENAÇÃO DE ESTUDOS

**SIMPLICIDADE OU FLEXIBILIDADE?
(UM CONTRATO SIMPLIFICADO DE TRABALHO)**

Marcos Francisco Reimann

TEXTOS PARA DISCUSSÃO

12

Brasília, agosto/2004

Contato: *conlegestudos@senado.gov.br*

O conteúdo deste trabalho não reflete a opinião da Consultoria Legislativa do Senado Federal, sendo de total responsabilidade do autor.

SIMPLICIDADE OU FLEXIBILIDADE? (UM CONTRATO SIMPLIFICADO DE TRABALHO)

Marcos Francisco Reimann
(Consultor Legislativo do Senado Federal)

1. Um novo contexto no trabalho, novas normas...

Quem acompanha as mudanças na legislação do trabalho deve ter notado. Nos últimos anos, foram introduzidas diversas negações entre os direitos trabalhistas. As parcelas pagas *in natura* ao empregado, no Programa de Alimentação do Trabalhador, e o Vale-Transporte, por força de negativa legal, não têm natureza salarial. Também o vínculo de emprego é negado, com intervenções na natureza contratual. O trabalho cooperativado, o trabalho voluntário e o trabalho para candidatos eleitorais não geram vínculo empregatício. Pelo menos é o que a lei passou a dizer. Com isso, há um evidente processo de afastamento do Direito do Trabalho de suas bases tradicionais: o salário e o emprego. Podemos chamar a esse processo de privatização (a autonomia privada nesse ramo do Direito passa a ser maior) ou de desordenamento do trabalho. E ele ocorre com dois fenômenos: o primeiro é a flexibilização e o segundo é a opacidade, a adoção de normas opacas, obscuras. No caso das alterações legais que “suprimem” o vínculo, há uma aparente simplicidade legal, que desencadeia, na realidade, resultados imprevisíveis.

Considerando o Governo Fernando Henrique, em seus dois mandatos, período que estudamos (*Cidadania e Contratos Atípicos de Trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Fabris Editor, 2002), há pelo menos três alterações flexibilizadoras de iniciativa do Poder Executivo. E três leis com iniciativa no Congresso Nacional apontam para o obscurecimento da legislação, na linha do pensamento de Carlos María Cárcova (*A opacidade do*

direito. São Paulo: LTr, 1998). Esse processo teria sido “coroador” com a aprovação da proposta que colocava as condições ajustadas em convenção ou acordo coletivo acima dos dispositivos celetistas, proposição que, afinal, foi esquecida.

No Governo Luiz Inácio Lula da Silva, há uma mudança de enfoque, embora a idéia da flexibilidade não pareça abandonada. Tratou-se de propor mudança na disciplina do sindicalismo, e só depois tratar de eventuais alterações nos aspectos materiais do Direito do Trabalho. Em nosso entendimento, os equívocos continuam. Os sindicatos não representam uma parcela majoritária dos trabalhadores. Senão vejamos: a metade dos trabalhadores está na informalidade e, da outra metade, quantos realmente recebem o apoio de um sindicato? Muito poucos, percentualmente. O Poder Executivo, em conseqüência, está seguindo uma agenda de interesse das centrais sindicais e esquecendo que o grande problema do mercado de trabalho é a informalidade.

Tentaremos demonstrar que o processo de reforma da legislação trabalhista, no que se refere aos direitos materiais, está gerando uma confusão generalizada nesse ramo do direito, sem resultados positivos. Ao invés de ocorrer a pretendida criação de novos empregos, beneficiam-se os exploradores de trabalho informal, e são prejudicados os trabalhadores de baixa renda e pouca escolaridade, a quem são negados os direitos sociais mínimos. Façamos, então, uma análise dos temas que consideramos mais relevantes para o entendimento da situação atual (flexibilização, opacidade e informalidade), para, ao final, oferecer um modelo de lei simplificada, que, esperamos, possa servir para reduzir a informalidade, atender em parte aos anseios de flexibilidade e dar visibilidade e eficácia aos direitos trabalhistas.

2. Flexibilização

Os pregadores da necessidade de reforma da CLT, via de regra, defendem a desregulamentação e a flexibilização, que têm fundamentos ideológicos no neoliberalismo e decorreriam, naturalmente da reestruturação produtiva. Eles conseguiram criar um certo consenso na mídia a esse respeito. Afirmam, em resumo, que a rigidez das normas celetistas está gerando efeitos econômicos perversos e diminuindo a oferta de empregos ou, pelo menos, impedindo a criação de novas vagas. A legislação atual estaria sendo fulminada pela ineficácia econômica e pelo desrespeito às exigências de um livre mercado. Normalmente essa idéia vem acompanhada da defesa da

“negociação coletiva” como alternativa substituidora para o disciplinamento legal. Dessa forma, os sindicatos seriam atraídos para a possibilidade de mudanças.

Interessante é que houve o completo abandono da idéia de uma reforma geral da Consolidação. Certamente, por seu conteúdo histórico e em face da resistência da estrutura sindical, o caminho utilizado para a flexibilização é a criação de alternativas contratuais ao modelo celetista, ou seja, os denominados contratos atípicos. Essa linha de atuação continua no governo atual, que, por meio da Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003, instituiu o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para Jovens (PNPE). Trata-se de uma contratação que se pretende flexível e subsidiada.

Os contratos atípicos procuram oferecer uma face legal e social à contratação de trabalhadores que, dentro do dualismo atual do mercado de trabalho, são informais, periféricos e formam o cinturão de precariedade que cerca os trabalhadores mais estáveis e permanentes. Estes últimos formam o núcleo central das empresas, via de regra, empregados na forma tradicional de emprego celetista. É discutível se a adoção dessas iniciativas aumenta o número de vagas. O mais provável é a repartição do número de empregos existentes e da renda destinada ao trabalho. Isso parece visível na queda do poder aquisitivo, que vem ocorrendo, embora a massa salarial mantenha-se a mesma.

Em nome da flexibilização e do combate ao desemprego, o governo anterior patrocinou a introdução do “contrato de trabalho por prazo determinado” (Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998), do “trabalho a tempo parcial” e da “suspensão temporária do contrato de trabalho” (ambos na Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001). Os dois primeiros são modalidades atípicas bem conhecidas e utilizadas nos países centrais. A suspensão temporária, ou “demissão provisória”, como alguém chamou o instituto, representa um misto de seguridade social, com treinamento e manutenção do emprego. Essas tentativas de flexibilização não deram os resultados esperados. E o governo atual parece prosseguir com a mesma cantilena.

De qualquer forma, a tendência e as demandas por flexibilização são mundiais, até por diretriz neoliberal. Nos países desenvolvidos, esse discurso pode até fazer sentido. Neles, a rigidez da legislação é conhecida e as normas são, em muito maior grau, cumpridas. Não é o caso do Brasil. Temos

uma realidade pontuada por práticas informais e precárias de trabalho e, nisso, somos diferentes de outros países que adotam as receitas flexibilizadoras.

3. Opacidade

No caminho da criação de normas obscuras, de aparência simplória, temos três leis de iniciativa do Poder Legislativo. A disciplina negativa do Serviço Voluntário está no parágrafo único do art. 1º da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998: *o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim*. O trabalho cooperativo foi “remetido” para o âmbito civil mediante acréscimo de parágrafo único ao art. 442 da CLT (pela Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994), que diz: *Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela*. Finalmente, o art. 100 da Lei Eleitoral (Lei nº 9.504, de 30 de dezembro de 1997) afirma que *A contratação de pessoal para prestação de serviços nas campanhas eleitorais não gera vínculo empregatício com o candidato ou partido contratantes*. E o que dizem essas normas? Absolutamente nada, do ponto de vista técnico-jurídico, pois o vínculo de emprego depende dos pressupostos celetistas e a realidade é mais importante na definição de sua existência ou não. A confusão e a opacidade, no entanto, surtem efeitos, via de regra, contra aqueles que precisam do trabalho para sobreviver.

Em conseqüência, vivemos o fenômeno da proliferação das cooperativas de trabalho, boa parte delas sem estrutura jurídica e material para garantir direitos mínimos aos seus “cooperados”, quando não formadas especificamente para burlar a legislação trabalhista. Também proliferam as contratações a título de “voluntariado”, em entidades da sociedade civil, prefeituras e outros entes estatais. Em grande parte dos casos, está sendo mascarado um contrato de trabalho (se o sujeito recebe quinhentos reais mensais é óbvio que não é voluntário). Também os candidatos acreditam-se livres para contratar panfleteiros e cabos eleitorais sem os encargos trabalhistas. Todos esses trabalhadores dependem, em caso de existência real de um emprego, de um controle posterior da Justiça do Trabalho.

A opacidade da legislação trabalhista parece-nos mais perniciosa do que a falta de flexibilidade. Há uma informalidade crescente, e o cumprimento das exigências burocráticas pode ser um fator de estímulo a esse processo. Os problemas principais são a falta de clareza na legislação e a falta

de procedimentos simples. O excesso de ingerências que talvez não fossem necessárias. Nosso Direito precisaria ser mais simples, mais conhecido, menos dependente de interpretações judiciais, orientações contábeis ou advocatícias. No fundo, a ignorância da lei, por parte de empregados e empregadores, é um fator importante de injustiça. Combinando esse fator com a ausência de fiscalização, os resultados são ainda mais cruéis.

Mudar a CLT não é tarefa fácil. Ela representa, de certa forma, uma regulamentação do art. 7º da Constituição Federal. São poucos os direitos relevantes, em matéria trabalhista, que não foram incorporados à Constituição. Mudar esses direitos constitucionais, entretanto, não está em cogitação. É preciso, antes de tudo, reconhecer que a realidade introduziu mudanças nos parâmetros de “remuneração”, “subordinação” e “dependência”, colocando em cheque o próprio conceito de “vínculo empregatício”. A eficácia social do Direito do Trabalho e a diminuição da opacidade dependem, então, de alguma adequação das normas aos novos conceitos e de uma visão mais abrangente do trabalho, seja ele autônomo ou subordinado. Parece que o Poder Executivo começa a interessar-se pela formalização dos trabalhadores diaristas. Esse poderia ser um bom começo.

4. Informalidade

A contratação informal de trabalhadores pode ter relação direta com a excessiva rigidez e obscuridade da legislação e com os excessivos encargos sociais. Mas isso só ocorre devido a uma certa complacência do Poder Público para com os violadores da legislação, dada a ausência de uma fiscalização eficaz. E esse comportamento, finalmente, está fundado em uma visão social que faz com que o trabalhador, em cumplicidade com o empregador, prefira receber um certo salário complessivo, sem descontos, mesmo que isso signifique perda da condição de segurado da Previdência Social e de outros direitos. Não há, verdadeiramente, uma cultura previdenciária, uma preocupação com o dia de amanhã. Também e porque o valor do trabalho (da vaga, do emprego, da atividade) em si é colocado acima de qualquer outro.

Os dados da PME mostram que cresceu a proporção de trabalhadores autônomos (por conta própria) e de empregados informais. Em 2002 e 2003, a média mensal da proporção entre formais e informais cresceu de 40,6% para 41,9%. Nesse período, o total de trabalhadores com carteira assinada no setor privado caiu 2,7%. (Dados: Políticas sociais:

acompanhamento e análise. IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, fev. 2004, pág. 80). De qualquer forma, é notória essa tendência. Também os empregadores estão, em grande número, na informalidade, fugindo de impostos, de contribuições e até da polícia.

Sendo assim, cremos que a reforma (ou mesmo a criação de uma nova consolidação) deve ter como objetivo principal integrar à legalidade trabalhista o trabalho autônomo, precário, informal, voluntário, cooperativo etc. Em suma, uma lei que não esteja fundamentada mais no emprego tradicional, mas que, de forma simplificada, seja aplicável à maior parte das modalidades de trabalho existentes. Nessa direção, seriam garantidos os direitos constitucionais para todos os trabalhadores, com formas simplificadas de pagamento dos direitos, de recolhimento da Previdência Social e assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Um cartão de identificação e uma conta bancária podem ser suficientes para a formalização dos contratos (eles podem até ser tácitos no Direito do Trabalho).

Então, subjacente ao problema da informalidade e do desrespeito aos direitos básicos, está a ineficácia da legislação, que, para a maioria dos trabalhadores, não se traduz em realidade jurídica e econômica. Realizando-se um enorme esforço de formalização dos contratos, sem redução de direitos relevantes, estaremos começando uma verdadeira revolução trabalhista, sem prejuízo da manutenção das normas celetistas e dos acordos, contratos e convenções coletivas de trabalho que socorrem, hoje em dia, apenas os trabalhadores melhor organizados. Acabaremos também com o mito de que os encargos sociais no Brasil são elevados no que se refere a incidências sobre a folha de salários.

5. Reformar ou destruir?

Estamos tentando atender às necessidades da reestruturação produtiva e enfrentar a brutal transferência do trabalho do setor industrial para o setor de serviços. Mas não sabemos exatamente o que ocorre na produção brasileira. Estamos sendo surpreendidos todos os dias. A legislação consolidada representava um modelo de regulamentação adequado ao modelo *fordista* e *taylorista* de produção. Hoje, com a denominada “acumulação flexível”, as negociações coletivas cobrem uma parte cada vez menor dos trabalhadores e a CLT revela-se incapaz de aplicar-se às diversas variáveis do mercado de trabalho. Que outra legislação seria possível criar numa época de tanta evolução?

Precisamos, então, como estamos tentando provar, de uma “lei do trabalho”, que substitua a “lei do emprego” que é a CLT. Os empregos têm mudado tanto, que o conceito tradicional fundamentado nos pressupostos de “subordinação jurídica”, “remuneração” e “não-eventualidade” está se perdendo no tempo. Os novos “empregos” podem ter “dependência econômica”, “eventualidade freqüente” ou outros pressupostos. No momento, não há consenso a respeito de como será o trabalho no futuro. Nem a respeito do novo conceito de emprego. Qualquer legislação que queira ter alguma permanência deveria tentar adivinhar que futuro será esse.

A reforma da legislação trabalhista é trabalho permanente, difícil de ser realizado em bloco, com a abertura de várias frentes de discussão. O Governo Lula parece tender para minúcias e amplos debates. Enquanto isso, a legislação trabalhista está rigidamente fincada em pressupostos constitucionais bastante amplos e ainda encontra respaldo forte nas instituições sociais, especialmente nos sindicatos. Do ponto de vista do mercado de trabalho alguma forma de combate à informalidade deve ser tentada, mesmo que isso envolva uma simplificação ou flexibilização da legislação.

A compatibilização da legislação com a realidade social, com o intuito de dar à lei eficácia social e econômica, então, dependeria de um consenso mais amplo a respeito da realidade que nos cerca. E a realidade do mercado de trabalho brasileiro é muito complexa. É difícil crer que possamos ter uma legislação consolidada ou um código do trabalho respeitável e respeitado, com as diversidades regionais e as práticas sociais existentes. Temos aí o exemplo de permanência e resistência do Código Penal e do Código Comercial, que desaconselham mudanças radicais.

Não temos a pretensão de oferecer soluções mágicas para o problema da legislação trabalhista. Elas não existem. Se deixarmos de acreditar nelas, estaremos dando um primeiro passo para iniciar discussões sérias e democráticas a respeito do destino do Direito do Trabalho. A realidade nos mostra que temos quase a metade dos trabalhadores distante dos direitos mínimos, mergulhados na informalidade. Não deveria ser assim!

Temos um Poder Judiciário Trabalhista, além disso, atulhado de ações, especialmente em função da ausência de uma fiscalização que impeça a burla dos direitos. Está errado! Não podemos depender do ressarcimento posterior dos danos. Precisamos assegurar a fruição dos direitos durante a

realização do trabalho. Disso depende a sobrevivência digna do trabalhador. Depois que a injustiça está feita, qualquer conserto é remendo. Reformar a legislação trabalhista é uma necessidade, mas isso não exige um desordenamento prévio e não é possível na calada da noite.

6. Um modelo (em aberto) de contrato simplificado

O problema maior, estamos tentando demonstrar, não está nas grandes empresas e junto aos sindicatos bem organizados, objeto da preocupação do atual governo. E os supostos elevados encargos sociais são uma face divulgada, repetida e limitada da realidade. A questão é de acesso, puro e simples, a condições que viabilizem e facilitem a formalização dos contratos.

Na informalidade, estão principalmente os trabalhadores rurais e os trabalhadores domésticos, dadas as dificuldades para cumprimento das obrigações contratuais. Muitas vezes, o trabalho de um contador representa um encargo social proporcionalmente elevado em relação aos salários pagos. Noutra situação, estão os trabalhadores temporários e os envolvidos na terceirização e nas cooperativas. Temporários e terceirizados sofrem com a precariedade das empresas que se utilizam desse trabalho e com a falta de garantias para uma eventual execução contratual, muitas vezes, com o conluio de entes públicos. Os cooperativados, por sua vez, são vítimas de cooperativas fraudulentas e da negação quase total de direitos em nome de um “trabalho autônomo”.

Além disso, temos os trabalhadores voluntários ou de entidades assistenciais, que também vivem alguma insegurança jurídica diante das dificuldades econômicas dessas entidades e do fluxo irregular de recursos. Pretende-se oferecer um contrato simplificado, que reduza os custos burocráticos e torne imediata a garantia dos direitos fundamentais, com respeito total aos ditames constitucionais.

Se os direitos trabalhistas constitucionalizados forem, pelo menos, respeitados, será possível reduzir sensivelmente as demandas judiciais e, com alguma desburocratização, será possível trazer para o mercado formal milhões de trabalhadores, especialmente os domésticos, os rurais e aqueles que trabalham em pequenas empresas. Também será possível combater com eficácia as cooperativas fraudulentas de trabalho, que hoje proliferam, e fazer com que as empresas de trabalho temporário ou prestação de serviços a

terceiros disponibilizem, quase imediatamente, os direitos em expectativa dos trabalhadores, mediante um depósito bancário garantidor dos direitos.

Com a criação de um “Contrato Simplificado de Trabalho” será possível garantir a fruição dos direitos, estabelecendo-se uma transparência maior nas relações de trabalho. Nos moldes que estamos propondo, o essencial estaria assegurado imediatamente, as fontes de conflito ficam reduzidas e um clima de tranquilidade pode se instalar, se efetuados os depósitos regulares. Inspiramo-nos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Na realidade, estamos ampliando a abrangência desse instituto, para garantir também o décimo terceiro salário, as férias e o terço incidente sobre as férias.

Nos termos do modelo, os empregadores abrem uma conta vinculada junto aos bancos oficiais e entidades conveniadas, para a qual será recolhido, em parcela única, um percentual de cinquenta por cento das remunerações mensais pagas. Caberá ao ente financeiro fazer a repartição dos direitos trabalhistas, fazer as correções, e transferir os depósitos devidos à Previdência Social. Dessa forma, por exemplo, o décimo terceiro salário seria liberado ao empregado em duas parcelas de cinquenta por cento, incidentes sobre a parcela relativa a esses direitos, nos meses de junho e novembro. As férias, com o acréscimo de um terço, serão pagas mediante notificação do empregador ao banco, e os demais direitos recebidos na rescisão contratual.

Na nossa visão, por outro lado, as discussões sobre os motivos que justificam a rescisão do contrato são sempre fonte de celeuma e insegurança jurídica. Tanto assim que, na prática, as demissões por justa causa do empregado são raras. Então sugerimos estabelecer apenas duas modalidades de rescisão para um contrato que se pretende simplificado: as rescisões de responsabilidade do empregador e rescisões de responsabilidade do empregado. A responsabilidade implicaria o pagamento ou a dedução do valor referente ao aviso prévio. Sem prejuízo de uma proteção contra a despedida imotivada, com redução progressiva de percentual (inciso I do art. 7º da CF). E em caso de culpa recíproca ou acordo não haveria responsabilidade alguma, apenas o recebimento dos direitos já depositados.

Reiteramos, não se pretende, de forma nenhuma, fugir das normas constitucionais que afirmam princípios e que dão um substrato ético às relações de trabalho. Estamos apenas atentando para a realidade e procurando facilitar, com vantagens para empregados e empregadores, a formalização dos contratos. Não se desconhece que, muitas vezes, a

ignorância do direito é a maior causa das injustiças, e a postergação dos custos e direitos trabalhistas remete para a insegurança do futuro as garantias mínimas, com sobrecarga do Poder Judiciário e sonegação, ao final do contrato, de direitos acumulados. Nessa nova modalidade contratual, as reservas para pagamento de direitos passam a ser mensalmente feitas e o trabalhador fica sabendo regularmente sobre a possibilidade de estar sendo lesado.

A eventual adoção desse tipo contratual simplificado representará, finalmente, uma significativa formação de poupança, que serve aos interesses econômicos do país. Ademais, facilitará a fiscalização do recolhimento das contribuições e o trabalho do Poder Judiciário, além de garantir efetivamente a fruição dos direitos.

Em resumo, a flexibilização, a opacidade e a informalidade no mundo do trabalho podem ser substituídas por novas condições, decorrentes da institucionalização de uma nova relação de trabalho, simples, clara e formal. Com suporte em depósitos bancários que, infelizmente, são os meios mais ágeis e tecnologicamente apropriados para fazer valer direitos e cumprir obrigações.

7. A minuta propriamente dita

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº , DE 2004 – Complementar

Dispõe sobre o “Contrato Simplificado de Trabalho (CST)” e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei institui o “Contrato Simplificado de Trabalho – CST” e rege as relações de trabalho domésticas, inclusive diaristas, rurais, o trabalho em cooperativas de trabalho ou de prestação de serviços, as contratações realizadas por empresas de trabalho temporário e de prestação de serviços a terceiros e o trabalho remunerado para entidades beneficentes ou de assistência social.

§ 1º O Contrato Simplificado de Trabalho poderá ser firmado, nas modalidades de trabalho previstas no *caput*, sempre que a remuneração auferida pelos empregados não for superior a cinco salários mínimos.

§ 2º De comum acordo com os empregadores, poderão optar por essa modalidade de contrato de trabalho os empregados que não percebam remuneração superior à prevista no parágrafo anterior e que exerçam sua atividade em empreendimento que não conte com mais de dez empregados.

Art. 2º Os empregadores submetidos ao regime desta Lei abrirão junto aos bancos oficiais ou entidades conveniadas uma conta em seu próprio nome e no nome do trabalhador para Depósito Antecipado de Direitos – DAD, na qual serão depositadas somas proporcionais aos direitos trabalhistas em processo de aquisição previstos nesta Lei, e as contribuições sociais devidas ao Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) e a outras entidades, calculadas sobre a folha de pagamentos de salários.

§ 1º Estão isentas de todas as taxas relativas a serviços bancários as contas abertas nos termos do *caput*.

§ 2º Os bancos oficiais e entes conveniados enviarão mensalmente ao empregado e ao empregador extrato com o registro das

movimentações, que servirá de prova do cumprimento das obrigações devidas e comprovante de tempo de serviço e de rendimentos, que representam o dobro do valor recolhido.

§ 3º O saldo das contas será corrigido, mensalmente, pelos mesmos índices de correção do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Art. 3º Na conta do trabalhador, serão depositados os seguintes percentuais aplicáveis à remuneração total mensal recebida:

I – nove vírgula cinquenta e sete por cento, a título de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (oito por cento), com incidência sobre férias (zero vírgula sessenta e sete por cento), com acréscimo de um terço (zero vírgula vinte e três por cento), e décimo terceiro salário (zero vírgula sessenta e sete por cento);

II – oito vírgula trinta e quatro por cento, a título de décimo terceiro salário;

III – onze vírgula doze por cento, a título de reserva e provisão para férias, com acréscimo constitucional.

Parágrafo único. As importâncias depositadas na conta do trabalhador ou devidas nos termos do art. 3º desta Lei são intransacionáveis, impenhoráveis, irrenunciáveis e insuscetíveis de consignação.

Art. 4º Na mesma conta, será recolhido, em parcela a ser separada, o percentual de vinte vírgula noventa e sete por cento sobre a remuneração total do mês, sendo dez vírgula noventa e sete por cento a cargo do empregador, e dez por cento, a cargo do empregado, a título de contribuição para a Previdência Social, para o seguro contra acidentes de trabalho e demais contribuições incidentes e calculadas sobre os valores recebidos.

§ 1º Não será devida contribuição previdenciária, nos contratos simplificados, incidente sobre décimo-terceiro salário e férias.

§ 2º A importância prevista no *caput* será transferida ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) pelos bancos ou entes conveniados.

§ 3º O Instituto Nacional de Seguro Social repassará às entidades e fundos beneficiados por descontos em folha de pagamentos, inclusive entidades sindicais, valor compensatório pelas perdas de arrecadação, na forma de regulamento do Ministério do Trabalho e do Emprego (TEM).

§ 4º Importância relativa ao percentual de zero vírgula três por cento sobre a remuneração será subtraída do valor previsto no *caput* e aplicada em seguro privado contra acidentes de trabalho a ser criado pelos bancos oficiais.

Art. 5º Será devida multa de cinco por cento sobre os valores recolhidos em atraso, acrescida dos índices de correção do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e de mais um por cento ao mês de juros.

Parágrafo único. As importâncias relativas às multas reverterão para o custeio das despesas com a manutenção das contas, as relativas a correções e a juros serão creditadas ao empregado junto com o décimo-terceiro salário ou ao término do contrato simplificado de trabalho.

Art. 6º Aplicam-se ao Contrato Simplificado de Trabalho, as disposições da Legislação que Rege o Seguro-Desemprego e as garantias estabelecidas nos incisos IV, V, VI, VII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII, XXIII, XXIV, XXV, XXVI, XXVII, XXX, XXXI, XXXII, XXXIII, XXXIV, do art. 7º da Constituição Federal e do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 7º Os trabalhadores submetidos ao regime desta Lei serão protegidos contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, mediante indenização compensatória equivalente a quinze por cento do saldo da conta, quando a rescisão ocorrer nos primeiros três meses de contrato; oito por cento, nas rescisões ocorridas entre o quarto e o décimo-segundo mês; e quatro por cento, se ocorrer depois de um ano de serviço.

§ 1º Quando a rescisão for de responsabilidade do empregador e for dispensado o cumprimento do aviso prévio, é devido o equivalente à remuneração média dos últimos três meses, a ser depositado na conta do empregado, além da indenização prevista no *caput* deste artigo.

§ 2º Na hipótese do parágrafo anterior, o empregador fornecerá notificação ao banco oficial ou ente conveniado e ao próprio empregado de que o contrato está extinto.

§ 3º Quando a rescisão for de responsabilidade do empregado e ele solicitar dispensa do cumprimento do aviso prévio de trinta dias, o banco ou ente conveniado devolverá ao empregador o equivalente a uma remuneração média dos três meses anteriores, deduzido do saldo total liberado ao empregado.

§ 4º Em caso de culpa recíproca ou acordo, não será devida qualquer importância a título de aviso prévio.

Art. 8º A participação nos lucros ou resultados, quando ajustada em convenção ou contrato coletivo de trabalho, é desvinculada da remuneração e não sofre as incidências percentuais previstas nesta Lei.

Art. 9º O Vale-Transporte previsto na Lei nº 7.414, de 16 de dezembro de 1985, e os benefícios relativos aos programas de alimentação do trabalhador não estão sujeitos aos recolhimentos previstos nesta Lei e não são considerados salário.

Art. 10. O salário-família será creditado na conta do trabalhador pelo banco oficial ou entidade conveniada, devendo, para tanto, haver registro do número de dependentes e período de fruição do benefício no cadastro bancário, deduzindo-se os valores pagos do montante a ser transferido ao Instituto Nacional de Seguridade Social.

Art. 11. Durante o período de licença-gestante, a empregada receberá do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), direta e mensalmente em valores liberados na conta, o equivalente à média das três remunerações anteriores ao início da concessão do benefício e que serviram de base para os recolhimentos.

Art. 12. É assegurada a licença-paternidade de cinco dias aos empregados do sexo masculino, quando do nascimento de filho.

Art. 13. Durante o contrato, os bancos oficiais e as entidades conveniadas creditarão, em escala diária a ser definida, a metade das importâncias recolhidas a título de décimo terceiro no mês de novembro e a outra metade no mês de dezembro.

Art. 14. Serão anotados na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) os dados da conta bancária e o número de inscrição no “Cadastro de Contratação Simplificada (CCS)”, a ser criado pelo Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE), dispensada qualquer outra espécie de anotação.

Art. 15. O período de férias, de trinta dias em qualquer hipótese, será ajustado entre as partes mediante documento que permitirá o levantamento da importância respectiva de depósito existente na conta, facultando a venda de um terço, hipótese em que o empregador pagará diretamente o valor relativo a esse período, dispensado o recolhimento de qualquer importância relativa a esse valor na conta.

§ 1º Em caso de dúvida ou inexistência de acordo a respeito da fruição das férias, aplica-se subsidiariamente o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º A cada doze meses de contrato, os bancos e entes conveniados promoverão a separação dos valores referentes às férias e ao

terço incidente, mantida a correção em separado, para serem liberados por determinação do empregador, quando da fruição do direito.

Art. 16. As petições iniciais em ações trabalhistas relativas a contratos simplificados de trabalho virão acompanhadas de cálculo discriminado e conclusivo a respeito dos valores devidos, sob pena de arquivamento.

Art. 17. Ficam revogadas as Leis nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, nº 5.889, de 8 de junho de 1973, nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 7.195, de 12 de junho de 1984, nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e o parágrafo único do art. 442 de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 18. Esta Lei entra em vigor no dia 1º de janeiro de 2005.