

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

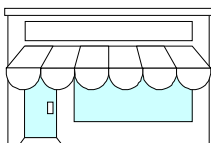
# Relatório Trabalhista

Nº 101

17/12/2007

### Sumário:

- MICROEMPRESA E EMPRESA DE PEQUENO PORTE - OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS
- MÃO-DE-OBRA DE PRESOS NA EMPRESA - GENERALIDADES



## MICROEMPRESA E EMPRESA DE PEQUENO PORTE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

### Dispensa de obrigações trabalhistas

As microempresas e as empresas de pequeno porte estão dispensadas:

- da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências;
- da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro;
- de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas;
- de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem;
- da posse do livro intitulado "Inspeção do Trabalho".

Fds.: Lei nº 9.841, de 05/10/99, DOU de 06/10/99, art. 11 / Lei Complementar nº 123, de 14/12/06, DOU de 15/12/06 / Instrução Normativa nº 72, de 05/12/07, DOU de 06/12/07

### Segurança e da Medicina do Trabalho

As microempresas e as empresas de pequeno porte serão estimuladas pelo poder público e pelos Serviços Sociais Autônomos a formar consórcios para acesso a serviços especializados em segurança e medicina do trabalho (Lei Complementar nº 123, de 14/12/06, DOU de 15/12/06).

### Justiça do Trabalho

É facultado ao empregador de microempresa ou de empresa de pequeno porte fazer-se substituir ou representar perante a Justiça do Trabalho por terceiros que conheçam dos fatos, ainda que não possuam vínculo trabalhista ou societário (Lei Complementar nº 123, de 14/12/06, DOU de 15/12/06).

### **Fiscalização Orientadora**

A fiscalização, no que se refere aos aspectos trabalhista, metrológico, sanitário, ambiental e de segurança, será de natureza orientadora, quando a atividade ou situação, por sua natureza, comportar grau de risco compatível com esse procedimento, observando-se o critério de dupla visita para lavratura de autos de infração, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado ou anotação da CTPS, ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização. Esta ação não se aplica ao processo administrativo fiscal relativo a tributos (Lei Complementar nº 123, de 14/12/06, DOU de 15/12/06).

### **Registro de ponto**

As microempresas e pequenas empresas foram dispensadas da obrigação do registro de ponto no período de 06/10/99 até 30/06/07, vigência da Lei nº 9.841, de 05/10/99, DOU de 06/10/99, art. 11 (revogada pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/06, DOU de 15/12/06, art. 89).

### **Homologação - Extrato FGTS**

No período de 06/10/99 até 30/06/07, vigência da Lei nº 9.841, de 05/10/99, DOU de 06/10/99, art. 13 (revogada pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/06, DOU de 15/12/06, art. 89), na homologação de rescisão de contrato de trabalho, as micros e pequenas empresas tinham a opção de substituir o extrato de conta vinculada ao trabalhador relativa ao FGTS pela GFIP pré-impressa no mês anterior, desde que sua quitação venha a ocorrer em data anterior ao dia 10 do mês subsequente a sua emissão.

### **Obrigações Trabalhistas**

As microempresas e as empresas de pequeno porte não estão dispensadas dos seguintes procedimentos:

- anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS;
- arquivamento dos documentos comprobatórios de cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, enquanto não prescreverem essas obrigações;
- apresentação da GFIP;
- apresentação das Relações Anuais de Empregados e da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED.

### **Opções sem efeito**

As opções (obrigações previdenciárias e trabalhistas), ao empresário com receita bruta anual no ano-calendário anterior de até R\$ 36.000,00, previstas no art. 53 da Lei Complementar nº 123, de 14/12/06, DOU de 15/12/06, tornaram-se sem efeito, em função da revogação dada pela Lei Complementar nº 127, de 14/08/07, DOU de 15/08/07, as quais são:

- dispensava o pagamento das contribuições de interesse das entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical, denominadas terceiros, e da contribuição social do salário-educação.
- facultava ao empresário com receita bruta anual no ano-calendário anterior de até R\$ 36.000,00, contribuir com 11 + 9% para a Seguridade Social, em substituição à contribuição única de 20%. Este parâmetro caiu.
- dispensava o pagamento das contribuições sindicais previstas Seção I do Capítulo III do Título V da CLT (do art. 578 até art. 591).
- dispensava o pagamento das contribuições sociais adicionais ao FGTS, com vigência a partir de outubro/2001 (10% s/ o FGTS do empregado dispensado sem justa e 0,5% s/ o valor da remuneração de todos os empregados).

### **Legislação**

- A Lei nº 9.841, de 05/10/99, DOU de 06/10/99, instituiu o "Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte", dispondo sobre o tratamento jurídico diferenciado, simplificado e favorecido previsto nos arts. 170 e 179 da Constituição Federal.
- O Decreto nº 3.474, de 19/05/00, DOU de 22/05/00, regulamentou a Lei nº 9.841, de 05/10/99, DOU de 06/10/99, que instituiu o Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte.

- A Lei Complementar nº 123, de 14/12/06, DOU de 15/12/06, instituiu o "Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte", estabelecendo normas gerais relativas ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte. Alterou, entre outros, dispositivos da CLT e da legislação previdenciária. Revogou, a partir de 01/07/07, a Lei nº 9.317, de 05/12/96 e a Lei nº 9.841, de 05/10/99.
- A Resolução nº 4, de 30/05/07, DOU de 01/06/07, do Comitê Gestor de Tributação das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - CGSN, baixou orientações sobre a opção pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional).
- A Resolução nº 5, de 30/05/07, DOU de 01/06/07, do Comitê Gestor de Tributação das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - CGSN, baixou orientações sobre o cálculo e o recolhimento dos impostos e contribuições devidos pelas microempresas e empresas de pequeno porte optantes pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições (Simples Nacional).
- O Decreto nº 6.174, de 01/08/07, DOU de 02/08/07, instituiu e regulamentou o Fórum Permanente das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte.
- A Instrução Normativa nº 72, de 05/12/07, DOU de 06/12/07, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, orientou os Auditores-Fiscais do Trabalho quanto a procedimentos a serem adotados na fiscalização, para que seja dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte o tratamento diferenciado de que trata a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Em síntese, para efeito de fiscalização, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá adotar o critério de dupla visita para a lavratura de autos de infração, salvo nos casos de falta de registro de empregado ou anotação da CTPS, ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização. No tratamento diferenciado, as microempresas e empresas de pequeno porte estão dispensadas das seguintes obrigações: afixação de Quadro de Horário de Trabalho em suas dependências; anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro; empregar e matricular aprendizes nos cursos de aprendizagem; possuir livro intitulado "Inspeção do Trabalho"; e comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas.



## MÃO-DE-OBRA DE PRESOS NA EMPRESA GENERALIDADES

Amparada pela Lei nº 7.210, de 11/07/84, DOU de 13/07/84 (Lei de Execução Penal - LEP), empresas têm a opção de absorver a mão-de-obra dos presos, com um custo de mão-de-obra bastante atraente, cumprindo com o seu papel social de reintegrar o preso à sociedade.

A contratação desta mão-de-obra não gera nenhum vínculo empregatício, porque não está subordinada a CLT (art. 28, LEP), e nem está sujeita a retenção previdenciária de 11%, tendo em vista a sua natureza diferenciada de trabalho (programa social).

Todo o processo de contratação, inclusive a sua administração no trabalho, é gerenciado pela FUNAP - Fundação "Prof. Dr. Manoel Pedro Pimentel" de Amparo ao Preso, que tem por objetivo planejar, desenvolver e avaliar programas sociais para os presos (art. 34, LEP).

A FUNAP é reponsável pela assistência do preso no trabalho, incluindo assistência material, saúde, jurídica, educacional, social, religiosa, inclusive acidentes pessoais e do trabalho.

### **Seleção - Perfil do preso**

Muito embora o estigma que se tem do presidiário, colaborada em sua maior parcela pela mídia onde preocupa-se apenas com sensacionalismo (superpopulação carcerária, rebeliões, chacinas, sequestros, mortes, drogas, etc.), não pode-se generalizar para todos os presos. Pois, nem todos ali estão sob os mesmos motivos e condições.

Somente são liberados para o trabalho, os presos em que se encontram em regime aberto, semi-aberto e de livramento condicional, e aqueles que apresentam bom comportamento carcerário, além de ter cumprido no mínimo 1/6 da pena (art. 37, LEP).

A FUNAP, também auxilia no processo de seleção, adequando o perfil do preso com a necessidade interna da empresa, supervisionado, entre outros, por psicólogos e assistentes sociais.

### **Direitos do preso**

O preso tem a sua pena reduzida à razão de 1 dia por 3 dias de trabalho e recebe uma remuneração mínima de 3/4 do salário mínimo pelos seus prestativos. Quem paga é a FUNAP (e não a empresa).

### **Características da mão-de-obra**

---

- jornada diária de 6 a 8 horas
- descanso nos domingos e feriados
- custo equivalente a um salário mínimo (pagamento direto à FUNAP)
- despesas com transporte e alimentação sob responsabilidade da empresa
- quantidade de presos limitada a 10% sobre o seu quadro efetivo de pessoal (art. 36, LEP).

### **Onde procurar**

---

Em qualquer regional da FUNAP. Em São Paulo, o endereço é Rua Dr. Vila Nova, 268 - 01222-020 - São Paulo - Tel. (11) 3150-1010 ou 3150-1027- <http://www.funap.sp.gov.br>.

### **Legislação:**

---

Lei nº 7.210, de 11/07/84, DOU de 13/07/84 (Lei de Execução Penal)

(...)

#### CAPÍTULO III - Do Trabalho

##### SEÇÃO I - Disposições Gerais

Art. 28 - O trabalho do condenado, como dever social e condição de dignidade humana, terá finalidade educativa e produtiva.

§ 1º - Aplicam-se à organização e aos métodos de trabalho as precauções relativas à segurança e à higiene.

§ 2º - O trabalho do preso não está sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 29 - O trabalho do preso será remunerado, mediante prévia tabela, não podendo ser inferior a 3/4 (três quartos) do salário mínimo.

§ 1º - O produto da remuneração pelo trabalho deverá atender:

- a) à indenização dos danos causados pelo crime, desde que determinados judicialmente e não reparados por outros meios;
- b) à assistência à família;
- c) a pequenas despesas pessoais;
- d) ao ressarcimento ao Estado das despesas realizadas com a manutenção do condenado, em proporção a ser fixada e sem prejuízo da destinação prevista nas letras anteriores.

§ 2º - Ressalvadas outras aplicações legais, será depositada a parte restante para constituição do pecúlio, em Caderneta de Poupança, que será entregue ao condenado quando posto em liberdade.

Art. 30 - As tarefas executadas como prestação de serviço à comunidade não serão remuneradas.

##### SEÇÃO II - Do Trabalho Interno

Art. 31 - O condenado à pena privativa de liberdade está obrigado ao trabalho na medida de suas aptidões e capacidade.

Parágrafo único. Para o preso provisório, o trabalho não é obrigatório e só poderá ser executado no interior do estabelecimento.

Art. 32 - Na atribuição do trabalho deverão ser levadas em conta a habilitação, a condição pessoal e as necessidades futuras do preso, bem como as oportunidades oferecidas pelo mercado.

§ 1º - Deverá ser limitado, tanto quanto possível, o artesanato sem expressão econômica, salvo nas regiões de turismo.

§ 2º - Os maiores de 60 anos poderão solicitar ocupação adequada à sua idade.

§ 3º - Os doentes ou deficientes físicos somente exercerão atividades apropriadas ao seu estado.

Art. 33 - A jornada normal de trabalho não será inferior a 6 nem superior a 8 horas, com descanso nos domingos e feriados.

Parágrafo único. Poderá ser atribuído horário especial de trabalho aos presos designados para os serviços de conservação e manutenção do estabelecimento penal.

Art. 34 - O trabalho poderá ser gerenciado por fundação, ou empresa pública, com autonomia administrativa, e terá por objetivo a formação profissional do condenado.

§ 1º - Nessa hipótese, incumbirá à entidade gerenciadora promover e supervisionar a produção, com critérios e métodos empresariais, encarregar-se de sua comercialização, bem como suportar despesas, inclusive pagamento de remuneração adequada. (Renumerado pela Lei nº 10.792, de 1º.12.2003)

§ 2º - Os governos federal, estadual e municipal poderão celebrar convênio com a iniciativa privada, para implantação de oficinas de trabalho referentes a setores de apoio dos presídios. (Incluído pela Lei nº 10.792, de 1º.12.2003)

Art. 35 - Os órgãos da Administração Direta ou Indireta da União, Estados, Territórios, Distrito Federal e dos Municípios adquirirão, com dispensa de concorrência pública, os bens ou produtos do trabalho prisional, sempre que não for possível ou recomendável realizar-se a venda a particulares.

Parágrafo único - Todas as importâncias arrecadadas com as vendas reverterão em favor da fundação ou empresa pública a que alude o artigo anterior ou, na sua falta, do estabelecimento penal.

### SEÇÃO III - Do Trabalho Externo

Art. 36 - O trabalho externo será admissível para os presos em regime fechado somente em serviço ou obras públicas realizadas por órgãos da Administração Direta ou Indireta, ou entidades privadas, desde que tomadas as cautelas contra a fuga e em favor da disciplina.

§ 1º - O limite máximo do número de presos será de 10% do total de empregados na obra.

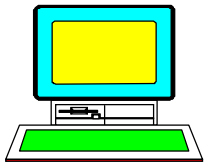
§ 2º - Caberá ao órgão da administração, à entidade ou à empresa empreiteira a remuneração desse trabalho.

§ 3º - A prestação de trabalho à entidade privada depende do consentimento expresso do preso.

Art. 37 - A prestação de trabalho externo, a ser autorizada pela direção do estabelecimento, dependerá de aptidão, disciplina e responsabilidade, além do cumprimento mínimo de 1/6 (um sexto) da pena.

Parágrafo único - Revogar-se-á a autorização de trabalho externo ao preso que vier a praticar fato definido como crime, for punido por falta grave, ou tiver comportamento contrário aos requisitos estabelecidos neste artigo.

(...)



**Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!**

[www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)

#### **Todos os direitos reservados**

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: [www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)"