

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1045, DE 2021

Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) no âmbito das relações de trabalho.

EMENDA Nº _____

Modifique-se os artigos 4º, 5º 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 16, 19, 21 e 23 da MP 1.045/2021, nos seguintes termos:

“Art. 4º

§1º. O Ministério da Economia divulgará semanalmente, por meio eletrônico, as informações detalhadas dos acordos firmados, com o número e o nome dos empregados e empregadores beneficiados, prazos e condições, bem como divulgará o quantitativo de demissões e admissões mensais realizados no País.

§2º. Será criado um Comitê do Programa, de composição tripartite e paritário, para acompanhamento das medidas, consolidação das informações e expedição de orientações e recomendações durante a vigência do Programa.

§ 3º As microempresas e as empresas de pequeno porte poderão contar com o apoio técnico do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) para a implementação da adesão ao Programa, conforme disposto em regulamento.

”

“Art. 5º

.....

§ 2º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, **nos termos definidos no instrumento coletivo de trabalho específico**, observadas as seguintes disposições:

.....”

“Art. 6º O valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda **a que o empregado terá direito será calculado com base nas seguintes disposições:**

I- para os empregados das microempresas e empresas de pequeno porte, nos termos do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006:

a) da totalidade da remuneração de até R\$3.300,00 (três mil e trezentos reais);



b) de 75% (setenta e cinco por cento) da remuneração que exceder o limite de que trata a alínea “a” até o valor máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II- para os empregados das empresas não enquadradas no inciso I:

a) de 75% (setenta e cinco por cento) da remuneração até R\$3.300,00 (três mil e trezentos reais);

b) de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que exceder o limite da alínea “a” até o valor máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social

III- Na hipótese de redução da jornada de trabalho e do salário, os valores de que tratam os incisos I e II serão calculados proporcionalmente às horas trabalhadas.

IV - Durante o período de redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder ao recolhimento da contribuição previdenciária de que tratam o art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e o art. 28 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, considerado o salário de contribuição recebido pelo empregado antes da alteração do contrato.

.....
§ 3º O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, inclusive na modalidade de contrato intermitente, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

.....
§ 5º REVOGADO.”

“Art. 7º. O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º, poderá acordar, por instrumento de negociação coletiva de trabalho específica, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias, observados os seguintes requisitos:

.....
III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos;

IV- a redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita com os seguintes percentuais:

a) vinte e cinco por cento;

b) cinquenta por cento; ou

c) setenta por cento.

§ 1º A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo:

I - de dois dias corridos, contado da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou

II –definido no acordo no caso de antecipação do fim do período de redução pactuada.

§ 2º O Poder Executivo poderá prorrogar o prazo previsto no art. 2º para o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e o prazo máximo de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de que trata este artigo, **por recomendação de comissão paritária constituída, composta por representantes do governo, empregadores e dos trabalhadores, para acompanhar e fiscalizar o Programa, nos termos previstos em regulamento.**

§ 4º Durante o período de adesão ao Programa, a empresa deverá manter a regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao FGTS, como condição para permanência no Programa.

§ 5º O valor do salário pago pelo empregador, após a redução de que trata este artigo não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo.”

“Art. 8º O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º, poderá acordar **por instrumento de negociação coletiva de trabalho específica**, a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias.

§3º

II - fará jus ao recolhimento integral pelo empregador para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado empregado, considerado o salário de contribuição recebido pelo empregado antes do início da alteração do contrato.

§ 4º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo:

I - de dois dias corridos, contado da data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

II – definido no acordo no caso de antecipação do fim do período de redução pactuada.

§ 7º O Poder Executivo poderá prorrogar o prazo previsto no art. 2º para o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e o prazo máximo de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata este artigo, **por recomendação de comissão paritária constituída, composta por representantes do governo, empregadores e dos trabalhadores, para acompanhar e fiscalizar o Programa, na forma prevista em regulamento.**

.....”

“Art. 9º

§ 1º

I - deverá ter o valor definido no instrumento de negociação coletiva pactuado;

.....

§ 3º § 3º Sendo o empregador pessoa física, incluído o caso de emprego doméstico, a ajuda compensatória prevista no caput poderá ser estabelecida em acordo individual e seu valor poderá ser deduzido parcial ou totalmente da base de cálculo do imposto de renda do empregador pessoa física na declaração de ajuste anual do exercício em curso.”

“Art. 10.

§ 1º É vedada a dispensa sem justa causa durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput e, caso ocorra, sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor:

I – de cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

II- equivalente à multa estabelecida no art. 634 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e

III - cerceamento do acesso a quaisquer créditos públicos e benefícios fiscais ao longo do ano de 2021.

§ 2º O disposto no parágrafo anterior não se aplica às hipóteses de despedida por justa causa ou dispensa a pedido homologada pelo sindicato representante do empregado, com declaração da inocorrência de assédio ou abuso de poder.”

“Art. 11. As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta lei serão implementadas:

I – preferencialmente por convenções coletiva de trabalho, para uniformidade de tratamento no setor econômico;

II – por acordos coletivos aditivos às convenções coletivas de trabalho ou na ausência de convenção coletiva de trabalho aplicável à empresa;

III - por meio de acordo individual, nos casos em que não houver disposição em norma coletiva ou quando a entidade sindical laboral deixar de se manifestar no prazo de dez dias a contar da entrega da solicitação formal do empregador para entidade representativa da categoria ou ainda na hipótese prevista no art. 12.

§1º. Nos casos da celebração de acordo individual conforme disposto no inciso III, caberá ao empregador no prazo de até 10 dias da celebração do referido acordo encaminhar cópia para o respectivo sindicato representativo da categoria do trabalhador.

§2º É facultada a celebração de acordo coletivo múltiplo de trabalho específico a grupo de microempresas e empresas de pequeno porte, do mesmo setor econômico, com os sindicatos de trabalhadores representativos das categorias atuantes no ramo da atividade econômica.”

§ 3º As convenções coletivas ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória.”



“Art. 12. As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Lei serão implementadas, excepcionalmente, por pactuação em acordo individual escrito entre empregador e empregado, nas seguintes hipóteses: I – quando a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho não resultar na diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluindo-se neste valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho;

II- quando o acordo individual eventualmente celebrado no interstício temporal entre a data de edição da Medida Provisória 1045, de 2021 e a data de publicação desta lei estiver convalidado por instrumentos coletivos específicos negociados em razão das medidas definidas nesta lei e;

III – o empregado perceba salário mensal superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 1º Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos de que trata este artigo serão realizados por meios físicos ou, excepcionalmente, poderão ser usados meios eletrônicos eficazes.

§ 2º Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuados nos termos desta Lei deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato da categoria profissional, no prazo de até 05 (cinco) dias corridos, contado da data de sua celebração.

§ 3º Em caso de conflito entre acordo individual e posterior convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho que estabeleçam redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, prevalecerão as condições estipuladas na negociação coletiva, desde que mais benéficas ao trabalhador à luz dos princípios constitucionais.

§ 4º O acordo coletivo poderá ser firmado e homologado junto a autoridade administrativa trabalhista, sendo dispensadas as formalidades de que tratam os artigos 612, 613, 614 e 615 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§6º Fica impedido de permanecer no Programa o empregador que:

I - descumprir os termos do instrumento de negociação coletiva de trabalho específico relativo à redução temporária da jornada de trabalho ou qualquer outro dispositivo desta Lei ou de sua regulamentação;

II - cometer fraude no âmbito do Programa, assim entendida como a situação em que empresa obtiver, para si ou para outrem, vantagem ilícita, induzindo ou mantendo alguém em erro, mediante artifício, ardil ou qualquer outro meio fraudulento, relativamente ao Programa, como atos praticados quanto à burla das condições e dos critérios para adesão e permanência no Programa, fornecimento de informações não verídicas, apresentação de documentos falsos ou desvio dos recursos da compensação financeira do Programa destinada aos empregados abrangidos; ou

III - for condenada por decisão judicial transitada em julgado ou autuada administrativamente após decisão final no processo administrativo por prática de trabalho análogo ao de escravo, trabalho infantil ou degradante.”

“Art. 16. O disposto neste Capítulo aplica-se a todos os contratos de trabalho, independentemente da data de sua celebração”.

“Art. 19. REVOGADO”

“Art. 21. REVOGADO”

“Art. 23.

§4º. REVOGADO”

JUSTIFICAÇÃO

Como é de conhecimento público e notório, o estado de pandemia em razão da disseminação do coronavírus (Covid-19) permanece em curso. A edição da MP 1045/2021, tardia, viabiliza medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública com vistas à manutenção dos empregos formais no país.

Em razão da crise econômica que já se manifestava com intensidade desde 2018, agregada à epidemia em curso, muitas empresas estão com dificuldades para manter suas atividades, o que gerou forte queda em seu fluxo financeiro, dificultando o cumprimento de seus compromissos salariais e fiscais.

A presente emenda visa oferecer um aperfeiçoamento ao texto da MP 1.045 para **enfrentar as adversidades e evitar demissões ao promover a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária dos contratos de trabalho, com o respeito aos ditames constitucionais e à sistemática estabelecida para a relação digna no ambiente laboral, preservando que as alterações nos contratos de trabalho decorram do diálogo social por instrumentos coletivos de negociação, garantido aos empregados a compensação em sua remuneração, por conta da União.**

Dessa maneira, precisam ser ajustados os montantes de compensação financeira aos trabalhadores, eliminando a referência dos valores do seguro-desemprego **para instituir como base de cálculo um valor mais próximo à remuneração do/a trabalhador/a, com a garantia da renda integral para quem recebe até 3 salários mínimos**, uma bandeira adotada pelo PT desde o início da pandemia. Ademais, a Constituição de 1988 prevê, como garantia inerente à dignidade humana, a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, IV).

Do mesmo modo, a emenda tem a previsão de que o empregado alcançado por mudanças no seu contrato de trabalho **fará jus ao recolhimento integral pelo empregador para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado empregado, considerada salário de contribuição anterior ao início da alteração do contrato.**

Também a emenda se alinha ao **reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) como autênticas fontes de direitos humanos trabalhistas**, permitindo que incrementem a condição social dos trabalhadores e das trabalhadoras (art. 7º, caput). Dispõe também ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI. Prevendo que a necessidade da

negociação coletiva deve ser a regra geral nesses casos, com apenas a excepcionalidade da previsão de acordos individuais que não representem qualquer perda de renda.

Ademais, a edição de normas que adotam as medidas em prejuízos ao hipossuficiente da relação de emprego acarreta insegurança jurídica para os empregadores.

A presente emenda **ainda** se refere a outros ajustes ao texto original, como:

- inclusão dos contratos intermitentes nas medidas previstas na MP;
- cria condições mais efetivas para a estabilidade provisória dos empregados alcançados pela medida, revisando as sanções em caso de descumprimento pelo empregador;
- cria um Comitê do Programa, de composição tripartite e paritário, para acompanhamento das medidas;
- estabelece o suporte do Sebrae para as microempresas que aderirem ao Programa, que terá toda sua estrutura por meio digital;
- elimina riscos de assédio moral para empregados que pedirem demissão, fizerem acordos de encerramento do contrato de trabalho ou dispensarem o aviso prévio enquanto durarem as medidas permitidas pela MP;
- obrigação de divulgação semanal de informações sobre os acordos firmados para assegurar a transparência à sociedade sobre os efeitos das medidas e seus eventuais benefícios;
- revoga a regra de retorno dos recursos do benefício à União quando não sacados pelo empregado, que é prejudicial ao trabalhador que esteja impossibilitado de sacar os valores e mesmo sua família em caso de seu falecimento.

Confiamos no apoio dos pares para aprovação da presente emenda.

Sala da comissão, 30 de abril de 2021.

Deputado BOHN GASS – PT/RS
Líder da Bancada