

**COMISSÃO MISTA DESTINADA A EXAMINAR E EMITIR
PARECER SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 680, DE 2015**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 680, DE 2015

(MENSAGEM Nº 241, de 2015)

Institui o Programa de Proteção ao
Emprego e dá outras providências

Autor: PODER EXECUTIVO

Relator: Deputado DANIEL VILELA

ERRATA

Mostra-se oportuno apresentar a presente Errata a fim de corrigir dispositivos diversos do Projeto de Lei de Conversão anteriormente apresentado, buscando, contudo, manter o escopo da Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015.

Assim, são substituídas as expressões “parcela salarial” e “remuneração” pelo dístico “salário”, para fins de padronização da linguagem empregada.

Há necessidade de se corrigir também as referências aos incisos IV e V do **caput** do artigo 3º, nos §§ 1º e 2º, respectivamente, posto que fora identificada referência errônea no texto apresentado inicialmente.

No artigo 5º, § 2º, aprimora-se a redação para fazer alusão ao acordo coletivo de trabalho específico. No § 3º deste mesmo artigo, houve a supressão da necessidade de esgotamento dos períodos de férias, conforme solicitado pelo governo e setor privado. Ainda neste mesmo artigo, houve a

inclusão de novos dispositivos, para aprimorar o regime especial destinado à adesão das microempresas e empresas de pequeno porte.

Incluiu-se no artigo 7º a necessidade de comunicação da denúncia ao respectivo sindicato, medida esta que se harmoniza com o escopo da medida ora analisada.

Após alertas do governo e do setor privado quanto à eventual insegurança jurídica do disposto no inciso III do artigo 8º, passou-se a prever a exigência de condenação transitada em julgado ou autuação após decisão final no processo administrativo para a exclusão da empresa do PPE em casos de prática de trabalho análogo ao de escravo, trabalho infantil ou degradante.

Pelos motivos acima expostos, **VOTO:**

I - pelo atendimento aos pressupostos constitucionais de relevância e urgência da Medida Provisória nº 680/2015;

II - pela constitucionalidade e juridicidade da MP e das emendas apresentadas;

III - pela compatibilidade e adequação orçamentária e financeira da MP e das Emendas; e

IV – pela boa técnica legislativa e, no mérito, pela aprovação desta Medida Provisória e pela aprovação, total ou parcial, das Emendas nºs 1, 5, 25, 28, 36, 37, 53, 55, 67, 68, 75, 76, 77, 82, 92, 103, 115, 132, 152, 155, 156, 157, 160, 163, 171 e 175, na forma do Projeto de Lei de Conversão em anexo, e pela rejeição das demais Emendas.

Sala das Sessões, em de setembro de 2015.

Deputado DANIEL VILELA
Relator

PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº , DE 2015

Institui o Programa de Proteção ao Emprego - PPE.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica instituído o Programa de Proteção ao Emprego - PPE, com os seguintes objetivos:

I - possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica;

II - favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas;

III - sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia;

IV - estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e

V - fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

Parágrafo único. O PPE consiste em ação para auxiliar os trabalhadores na preservação do emprego, nos termos do inciso II do **caput** do art. 2º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Art. 2º Podem aderir ao PPE as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira, que celebrarem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e de salário.

§ 1º A adesão ao PPE pode ser feita até 31 de dezembro de 2016, e o prazo máximo de permanência no programa é de vinte e quatro meses, respeitada a data de extinção do programa.

§ 2º Tem prioridade de adesão a empresa que demonstre observar a cota de pessoas com deficiência.

Art. 3º É garantida a adesão ao PPE à empresa que cumprir os seguintes requisitos:

I – celebrar e apresentar acordo coletivo de trabalho específico, nos termos do art. 5º;

II – apresentar solicitação de adesão ao PPE ao órgão definido pelo Poder Executivo;

III – apresentar a relação dos empregados abrangidos, especificando o salário individual;

IV – tiver registro no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ há, no mínimo, dois anos;

V – comprovar a regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS; e

VI – comprovar a situação de dificuldade econômico-financeira, fundamentada no Indicador Líquido de Empregos – ILE, considerando-se nesta situação a empresa cujo ILE for igual ou inferior a 1%, apurado com base nas informações disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, sendo que o ILE consiste no percentual representado pela diferença entre admissões e demissões acumulada nos doze meses anteriores ao da solicitação de adesão ao PPE, dividida pelo número de empregados no mês anterior ao início desse período.

§ 1º Para fins do disposto no inciso IV do **caput**, em caso de solicitação de adesão por filial de empresa, pode ser considerado o tempo de registro no CNPJ da matriz.

§ 2º A regularidade de que trata o inciso V do **caput** deve ser observada durante todo o período de adesão ao PPE, como condição para permanência no programa.

§ 3º A empresa que não atender os requisitos previstos nos incisos V e VI deste artigo pode postular sua adesão apresentando outras informações relevantes para comprovar sua situação de dificuldade econômico-financeira, seu histórico positivo de regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao FGTS e sua necessidade de ter acesso aos benefícios do programa para a preservação de seus postos de trabalho.

Art. 4º Os empregados de empresas que aderirem ao PPE e que tiverem seu salário reduzido, nos termos do art. 5º, fazem jus a uma compensação pecuniária equivalente a cinquenta por cento do valor da redução salarial e limitada a 65% (sessenta e cinco por cento) do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.

§ 1º Ato do Poder Executivo federal deve dispor sobre a forma de pagamento da compensação pecuniária de que trata o **caput**, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

§ 2º O valor do salário pago pelo empregador, após a redução de que trata o **caput** do art. 5º, não pode ser inferior ao valor do salário mínimo.

Art. 5º O acordo coletivo de trabalho específico para adesão ao PPE, celebrado entre a empresa e o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante da empresa, pode reduzir em até 30% a jornada e o salário.

§ 1º O acordo deve ser aprovado em assembleia dos trabalhadores abrangidos pelo Programa e deve dispor sobre:

I – número total de empregados abrangidos pela redução e sua identificação;

II – estabelecimentos ou setores específicos da empresa abrangidos;

III – percentual de redução da jornada e redução proporcional ou menor do salário;

IV – período pretendido de adesão ao PPE e de redução temporária da jornada de trabalho, que deve ter duração de até seis meses, podendo ser prorrogado, por períodos de seis meses, desde que o período total não ultrapasse vinte e quatro meses;

V – período de garantia no emprego, que deve ser equivalente, no mínimo, ao período de redução de jornada acrescido de um terço;

VI – constituição de comissão paritária, composta por representantes do empregador e dos empregados abrangidos pelo PPE, para acompanhar e

fiscalizar o cumprimento do acordo e do Programa, exceto nas microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 2º O acordo coletivo de trabalho específico de que trata este artigo não disporá sobre outras condições de trabalho.

§ 3º A empresa deve demonstrar ao sindicato que foram esgotados os bancos de horas, além de fornecer as informações econômico-financeiras.

§ 4º 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 o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante.

§ 5º Na hipótese do § 4º, a comissão paritária de que trata o inciso VI do § 1º será composta por representantes do empregador e do sindicato de trabalhadores que celebrar o acordo coletivo múltiplo de trabalho específico.

§ 6º Para fins dos incisos I e II do § 1º, o acordo deve abranger todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de setor ou estabelecimento específico.

§ 7º Para fins do disposto no § 4º, cada microempresa ou empresa de pequeno porte deverá demonstrar individualmente o cumprimento dos requisitos exigidos para adesão ao PPE.

Art. 6º A empresa que aderir ao PPE fica proibida de:

I - dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PPE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão;

II - contratar empregado para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas por empregado abrangido pelo Programa, exceto nas hipóteses de:

a) reposição;

b) aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na empresa, nos termos do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º Nas hipóteses de contratação previstas nas alíneas *a* e *b* do inciso II do **caput**, o empregado deve ser abrangido pelo acordo coletivo de trabalho específico.

§ 2º Durante o período de adesão, é proibida a realização de horas extraordinárias pelos empregados abrangidos pelo Programa.

Art. 7º A empresa pode denunciar o PPE a qualquer momento desde que comunique o ato ao sindicato que celebrou o acordo coletivo de trabalho específico, aos seus trabalhadores e ao Poder Executivo, com antecedência mínima de trinta dias, demonstrando as razões e a superação da situação de dificuldade econômico-financeira.

§ 1º Somente após o prazo de trinta dias pode a empresa exigir o cumprimento da jornada integral de trabalho.

§ 2º Deve ser mantida a garantia de emprego, nos termos da adesão original ao PPE e seus acréscimos.

§ 3º Somente após seis meses da denúncia pode a empresa aderir novamente ao PPE, caso demonstre que enfrenta nova situação de dificuldade econômico-financeira.

Art. 8º Fica excluída do PPE e impedida de aderir ao Programa novamente a empresa que:

I - descumprir os termos do acordo coletivo 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 PPE; 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.

§ 1º A empresa que descumprir o acordo coletivo ou as normas relativas ao PPE fica obrigada a restituir ao FAT os recursos recebidos, devidamente corrigidos, e a pagar multa administrativa correspondente a cem por cento desse valor, calculada em dobro no caso de fraude, a ser aplicada conforme o Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e revertida ao FAT.

§ 2º Para fins do disposto no inciso I do caput, a denúncia de que trata o art. 7º não é considerada descumprimento dos termos do acordo coletivo de trabalho específico.

Art. 9º A compensação pecuniária integra as parcelas remuneratórias para efeito do disposto nos arts. 22, inciso I, e 28, § 8º, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e do disposto no art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Art. 10. Permanecem regidas pela Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015, as adesões ao PPE já aprovadas, aplicando-se esta Lei às solicitações de adesão ou de prorrogação em tramitação na data de sua publicação ou protocoladas a partir dessa data, sendo facultado às empresas a prorrogação dos prazos e adoção das demais condições previstas nesta Lei mediante aditivo ao acordo coletivo de trabalho específico.

Art. 11. O art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos:

“Art. 611.

.....

§ 3º As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem ou inviabilizem direitos previstos na Constituição Federal, nas convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ratificadas pelo Brasil, e as normas de higiene, saúde e segurança do trabalho.

§ 4º O conjunto de normas estabelecidas em instrumento coletivo, considerado globalmente, deve ser mais benéfico do que o conjunto de leis equivalente.

§ 5º Para o efeito previsto no **caput** deste artigo, deve ser ampla a divulgação da assembleia geral que autorize a celebração de convenção ou acordo coletivo, garantida a participação e o voto de todos os interessados.

§ 6º Na ausência de convenção ou acordo coletivo, ou sendo esses instrumentos omissos, incompletos, inexatos, conflitantes ou de qualquer forma inaplicáveis, prevalecerá sempre o disposto em lei.” (NR)

Art. 12. A prevalência das convenções e acordos coletivos trabalhistas sobre as disposições legais, consoante a redação dada pelo art. 11 ao art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aplica-se somente aos instrumentos negociais coletivos posteriores à publicação desta Lei e não prejudica a execução daqueles em andamento e os direitos adquiridos em razão da lei, de contrato ou de convenções e acordos coletivos anteriores.

Art. 13. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com exceção do disposto no art. 9º, quanto à Lei nº 8.212/1990, que entra em vigor no dia 1º de novembro de 2015.

Art. 14. O PPE se extingue em 31 de dezembro de 2017.

Sala das Sessões, em de de 2015.

Deputado DANIEL VILELA
Relator