

EMENDA Nº - PLEN
(à MPV nº 1045, de 2021)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimir os artigos relacionados ao REQUIP (Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação e Inclusão Produtiva) introduzidos, por meio do Projeto de Lei de Conversão (PLV) nº 17/2021, no texto da MP nº 1. 045/2021 (arts. 43 a 76).

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser suprimida integralmente a proposta, constante no PLV nº 17/2021, de inserção do “Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação e Inclusão Produtiva (Requip)” no bojo da Medida Provisória nº 1.045/2021.

Em primeiro lugar, a alteração sugerida ofenderia o art. 4º, § 4º, da Resolução nº 1, de 2002, do Congresso Nacional, assim como jurisprudência do Supremo Tribunal Federal consolidada em controle concentrado de constitucionalidade. Segundo já decidiu a Suprema Corte, “viola a Constituição da República, notadamente o princípio democrático e o devido processo legislativo (arts. 1º, *caput*, parágrafo único, 2º, *caput*, 5º, *caput*, e LIV, CRFB), a prática da inserção, mediante emenda parlamentar no processo legislativo de conversão de medida provisória em lei, de matérias de conteúdo temático estranho ao objeto originário da medida provisória” (ADI 5127, Rel. Min. Rosa Weber, Rel. p/ Acórdão Min. Edson Fachin, Tribunal Pleno, julgado em 15/10/2015).

Uma das novidades previstas no PLV e que não guarda relação com o objeto originário da Medida Provisória nº 1.045/2021 é a criação do Requip. Trata-se de modalidade de trabalho que vigorará por prazo determinado (três anos) e destinada, essencialmente, ao público jovem, entre 18 e 29 anos, bem como a pessoas sem registro em CTPS há mais de 2 (anos) anos, ou pessoas de baixa renda oriundas de programas federais de transferência de renda.

Quanto à previsão de que a relação estabelecida por meio do Requip “não acarretará reconhecimento de vínculo empregatício de qualquer natureza.” (art. 45) - mesmo que presente a subordinação (admitida pelo § 3º do art. 43) e todas as demais características da relação empregatícia -, ela padece de inconstitucionalidade. Deveras, o dever de registro de vínculos empregatícios emana de normas de ordem pública e que, ainda, geram efeitos que desbordam da relação individual de emprego, a exemplo de consequências tributárias e previdenciárias. O reconhecimento do vínculo de emprego, ademais, atrai a incidência do rol de direitos humanos e fundamentais



mínimos elencados nos arts. 7º e seguintes da Constituição da República e nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil. O afastamento artificial da natureza do vínculo firmado encontra-se em rota de colisão com o próprio princípio do valor social do trabalho, em que se funda a República Federativa do Brasil (art. 1º, IV, da CF/88), e estimularia a prática de fraudes, inclusive em prejuízo aos cofres da Previdência Social.

A Constituição da República de 1988 é incisiva ao proclamar, em seu art. 170, que a Ordem Econômica é fundada na “valorização do trabalho humano” e deve “assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”, bem como observar os princípios da função socioambiental da propriedade (incisos III e VI) e da “busca do pleno emprego” (inciso VIII). A qualificação dos vínculos referentes ao Requip como de natureza civilista afronta tais previsões, entre outras, e, portanto, comporta atecnia e invalidade, ensejando grande insegurança jurídica para empresas e trabalhadores.

Em rota de colisão com os preceitos constitucionais, o Requip, se aprovado da forma proposta, ficaria completamente à margem da legislação trabalhista, já que não haveria vínculo empregatício (art. 45), o qual não seria reconhecido mesmo se descumpridas limitações de jornada (art. 55, § 2º); não haveria salário, mas apenas o pagamento de “bônus de inclusão produtiva” ou BIP (pago com recursos públicos – art. 52) e de “bolsa de incentivo à qualificação” ou BIQ (pago pela empresa); não haveria recolhimento previdenciário ou fiscal (art. 70), nem direitos como licenças-maternidade ou paternidade ou benefícios acidentários; não haveria férias, já que o trabalhador teria direito apenas a um recesso de trinta dias, parcialmente remunerado e sem o terço constitucional (art. 67); o vale-transporte seria garantido apenas parcialmente (art. 68), não sendo assegurado para as atividades de qualificação profissional, quando o trabalhador terá que se valer dos seus próprios recursos para tanto. Seria consubstanciada, portanto, literal transgressão a direitos consagrados nos incisos do art. 7º da Lei Maior, assim como em seu art. 227, que insere, entre os aspectos do “direito a proteção especial” do adolescente e do jovem, a “garantia de direitos previdenciários e trabalhistas” com “absoluta prioridade”.

O Requip se anuncia como modalidade de trabalho associada à qualificação profissional, mas estipula carga horária de somente 180 horas anuais de formação, sem previsão de nenhuma diretriz curricular programática ou vinculação entre atividades teóricas e práticas e sem computar esse tempo na jornada (art. 57), diversamente do que se observa na aprendizagem. Permite, outrossim, que as próprias empresas possam ministrar a carga teórica (arts. 59 e 65), o que abre flanco para qualificações profissionais de fachada. Trata-se, pois, de forma de trabalho altamente precarizada, impactando, sobretudo, a juventude na fase etária de 18 a 29 anos, em clara discriminação negativa em função da idade.

Não há, no projeto, nenhum mecanismo para evitar que os empregados atuais, contratados pelas regras vigentes, sejam substituídos pelos trabalhadores admitidos via Requip, sendo que, durante a vigência do regime (três anos), a cota máxima de admissões será de 10% do total de empregados no primeiro ano, 15% no segundo ano e 20% (ou seja, um quinto do total de empregados) no terceiro ano. Desse modo, as empresas poderão dispensar seus atuais empregados e contratar admitidos via Requip, contando ainda com subsídio da União Federal e dos recursos do Sistema S. Somando-se os trabalhadores do Priore, também criado pelo PL nº 17/2021, quase metade (45%) das vagas de labor das empresas poderão ser ocupadas por meio de vínculos temporários. Em agravamento a esse contexto, na eventualidade de, ao longo

da vigência dos contratos do Requip e do Priore, haver redução da quantidade de empregados formais das empresas, será possível que mais da metade do quadro de pessoal corresponda a contratados por essas vias precárias (art. 48, § 5º), com menos direitos trabalhistas e enormes impactos tributários e na Previdência Social.

Outro prejuízo consiste na vedação de organização sindical dos contratados por meio do Requip, nos moldes do art. 45, § 2º, do projeto de conversão, o que representa grave inconstitucionalidade. Intencionar-se a exclusão de trabalhadores da sua respectiva categoria profissional equivale a negar-lhes o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas, como previsto em vários dos incisos do art. 7º da CF/88, máxime o inciso XXXVI. Também viola liberdades sindicais individuais e coletivas, previstas no art. 8º da CF/88, tendo em vista que lhes retira a possibilidade de serem representados pelo sindicato da categoria. Trata-se de legislação estatal antissindical, por meio da qual se propõe uma interferência do Estado na organização dos sindicatos, em frontal transgressão ao art. 8º, I, da CF/88.

Também seria cerceada, por meio do Requip, a garantia constitucional do adicional de periculosidade (art. 7º, XXIII, da CF/88), pois o PLV, apesar de proibir o exercício de atividades perigosas a trabalhadores admitidos por esse programa, adota, em seu art. 71, § 1º, conceito de periculosidade mais restrito do que o da CLT, dele excluindo as “atividades de trabalhador em motocicleta” (art. 193, § 4º, da CLT).

Além disso, não há previsão de nenhum direito ao trabalhador em caso de rescisão antecipada do contrato pelo seu contratante (art. 73), em nítida ofensa ao art. 7º, I, da CF/88, e em estímulo a dispensas arbitrárias, as quais seriam totalmente desoneradas.

O projeto traz, ainda, o risco de comprometer o instituto da aprendizagem profissional, devido ao desestímulo que gera para a contratação de aprendizes em quantidade superior à cota legal mínima das empresas, ao introduzir a possibilidade de admissão de jovens sem nenhum direito trabalhista ou previdenciário. Como corolário, diversas vagas de aprendizagem poderão desaparecer do mercado de trabalho, com sérios prejuízos à educação e profissionalização de jovens, em desacordo com os direitos assegurados não só na CLT, mas também nos arts. 205 e 227 da Constituição da República, XXVI da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, 4º e 69 do Estatuto da Criança e do Adolescente, 14 e 155, V, do Estatuto da Juventude.

Com efeito, considerando que o Requip é uma modalidade de trabalho com menos direitos e subsidiada pelo Estado, a tendência é que empregadores passem a optar por essa forma de admissão de trabalhadores em situação de vulnerabilidade. Vale lembrar que a cota mínima legal de aprendizagem prevista no art. 429 da CLT é de 5% sobre o total de funções que demandam formação profissional, mas a cota máxima é de 15%, havendo o risco de que empresas não mais ofereçam vagas que superem o mínimo legal.

Importante ressaltar que a aprendizagem profissional se dirige ao público de 14 a 24 anos (art. 428 da CLT), mas é prioritária a contratação na faixa etária de 14 a 18 anos (art. 53 do Decreto n. 9.579/2018), justamente para combater o trabalho irregular e informal de adolescentes que precisam se inserir no mercado de trabalho mais precocemente. A vingar o Requip, muitos adolescentes ficarão desprovidos dessa oportunidade de trabalho protegido, o que implica evidente retrocesso social, não permitido pela Constituição Federal (arts. 227 e 7º, *caput*, conforme o qual os atos

normativos devem buscar a melhoria da condição social), especialmente quando se trata de crianças, adolescentes e jovens.

Segundo dados estatísticos da PNADC divulgados em dezembro de 2020 pelo IBGE, 78,7% dos casos de trabalho infantil estão na faixa etária de 14 a 17 anos de idade, idades compatíveis com a possibilidade de inserção produtiva na aprendizagem profissional. A profissionalização da vítima do trabalho infantil e de outras vulnerabilidades sociais, via aprendizagem profissional, é um instrumento fundamental para combater, inclusive sobre o aspecto da prevenção, situações de trabalho proibido e irregular de adolescentes. A aprendizagem assegura que essas pessoas possam ingressar de forma protegida no mercado de trabalho e com uma formação técnico-profissional. Ao aliar uma oportunidade de renda a uma formação profissional que pode potencializar as chances de empregabilidade futura, promove, ainda, o ingresso/reingresso escolar, sendo forte incentivo a continuidade dos estudos e o desenvolvimento da formação cidadã.

O Requip, por outro lado, implicaria a discriminação de jovens, relegando-os a trabalhos com poucos direitos e desprovidos de qualificação profissional de qualidade, e redundaria em forte encolhimento da aprendizagem profissional, política de profissionalização histórica voltada à inserção protegida de adolescentes e jovens vulneráveis e de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Por configurarem patentes violações a normas constitucionais e internacionais, os artigos concernentes ao Requip devem, portanto, ser integralmente suprimidos do PLV nº 17/2021.

Sala das Sessões, 25 de agosto de 2021.

Senadora ZENAIDE MAIA
PROS/RN

