

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

EMENDA MODIFICATIVA

Modificar os artigos 25, § 4º, 29, 30, 31, *caput* e §§ 2º e 3º, e 39, *caput* e § 2º, do Projeto de Lei de Conversão (PLV) nº 17/2021 para os seguintes textos:

Art. 25. (...).

§ 4º O trabalhador contratado por outras formas de contrato de trabalho, uma vez dispensado, não poderá ser recontratado em modalidade do Priore pelo mesmo empregador pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de dispensa, observado o critério do *caput* deste artigo.

Art. 29. Ao final de cada mês ou de outro período de trabalho acordado entre as partes, desde que inferior a 1 (um) mês, o empregado receberá a remuneração.

§ 1º A indenização sobre o saldo do FGTS, prevista no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990, poderá ser depositada para garantir adimplemento futuro, por acordo entre empregado e empregador, de forma antecipada, mensalmente ou em outro período de trabalho acordado entre as partes, desde que inferior a 1 (um) mês, com as parcelas a que se refere o *caput* deste artigo, sendo vedado o seu levantamento previamente à extinção do vínculo de emprego.

Art. 30. No contrato celebrado por meio do Priore, os depósitos para o FGTS deverão observar o disposto no art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Art. 31. A duração da jornada de trabalho para contratos celebrados por meio do Priore poderá ser acrescida de horas extras, em número que não exceda 2 (duas) horas diárias, desde que estabelecido por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

(...).

SF/21988.03224-70

§ 2º É permitida a adoção de regime de compensação de jornada por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 3º O banco de horas poderá ser pactuado por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 (seis) meses.

Art. 39. Fica permitida a contratação de trabalhadores por meio do Priore enquanto perdurar a emergência de saúde pública de importância internacional, tal como definida por ato do Ministro de Estado da Saúde, nos termos do art. 1º, § 2º, da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.
(...).

§ 2º Se houver infração aos critérios de enquadramento, nos termos desta Lei, o contrato de trabalho por meio do Priore será transformado automaticamente em contrato de trabalho por prazo indeterminado.

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser alterado o texto do § 4º do art. 25 do PLV 17/2021, que dispõe sobre a quarentena para recontratação, por meio do Priore, de trabalhador outrora admitido por outras formas de contrato de trabalho.

Além da necessidade de se alterar a redação para excluir a possibilidade de contratação pelo Priore em sucedâneo aos contratos de experiência, aprendizagem, trabalho intermitente e trabalho avulso, que já figuravam como vínculo formalizado, o que se distanciaria dos objetivos declarados da política pública do Priore, que é o primeiro emprego e a reinserção no mercado de trabalho, a redação do art. 25, §º 4º, demanda ser modificada para garantir que a possibilidade de recontratação do mesmo trabalhador, desta feita pelo Priore, uma vez cumprida a quarentena de 180 dias, será para “novos postos de trabalho”, conforme média aferida no contexto da pandemia.

A redação, nos moldes originais, indicaria que o objetivo do programa é tão somente a precarização de direitos trabalhistas e a estatística formal do mercado de trabalho, e não a melhoria das condições sociais do trabalhador, mediante elevação do patamar de direitos assegurados.

O art. 25, §º 4º, do PLV 17/2021 deve, portanto, ser alterado, para que conste na sua redação observância dos critérios de enquadramento do *caput* do art. 25, bem como observância da quarentena para recontratação de trabalhador que tenha mantido vínculo formal prévio, incluindo-se a necessidade de observar o

interregno de 180 dias também para os contratos de experiência, aprendizagem, intermitente e avulso.

Prosseguindo, deve ser alterado o texto do art. 29 para supressão dos incisos II e III e inclusão do inciso I na redação do *caput*, em razão de constitucionalidade dos referidos dispositivos, à luz do art. 7º, VIII e XVII da CF/88, de modo a impedir a diluição mensal dos valores devidos a título de 13º salário e 1/3 sobre as férias.

A redação original do dispositivo, ao prever a possibilidade de diluição mensal do 13º salário e do 1/3 das férias dos trabalhadores, contraria a razão de ser desses institutos, que decorrem expressamente da Constituição da República.

A natureza jurídica e objetivo da previsão constitucional do 13º salário, como direito mínimo assegurado ao trabalhador brasileiro, é fazer frente a despesas usualmente acrescidas nas rotinas de todos os cidadãos por ocasião do encerramento dos exercícios anuais, o que motiva e justifica o seu pagamento em época própria. Ademais, a pretensa diluição ensejaria, inevitavelmente, a absorção do valor na composição do ganho mensal e implicaria, na prática, flagrante redução de direitos para o trabalhador, sem atender ao objetivo do instituto.

Com relação às férias, incorre-se no mesmo problema, acrescendo-se o caráter biofisiológico que justifica o pagamento do acréscimo de 1/3 sobre o valor salarial por ocasião do gozo das férias, a fim de possibilitar o descanso, lazer e recuperação física e mental do trabalhador naquele período de repouso. Portanto, a sua diluição mensal, para além do efeito nocivo de ser absorvido na remuneração mensal dos trabalhadores contratados pelo Priore, cuja remuneração já é inequivocamente reduzida (2 salários mínimos), ensejaria prejuízo do ponto de vista biofisiológico para o gozo do descanso pelo trabalhador, na época própria.

Deveras, a diluição mensal das citadas verbas sugerida na redação original implicaria, na prática, legitimação legal para o pagamento, de forma dissimulada, de uma remuneração mensal aos trabalhadores superior ao salário registrado em CTPS, e o não recebimento efetivo dessas duas parcelas de assento constitucional pelos empregados, as quais devem ser pagas nas épocas próprias.

Necessária, portanto, a alteração da redação proposta ao art. 29 e incisos do PLV nº 17/2021.

Deve, ainda, haver alteração do texto do art. 29. § 1º, do PLV 17/2021, que dispõe sobre a possibilidade de pactuação individual entre empregado e empregador para diluição mensal antecipada do pagamento da indenização sobre o saldo do FGTS, de que trata o art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990, permitindo-se o recebimento antecipado pelo trabalhador.

O dispositivo, em sua redação original, ao prever a faculdade de pagamento antecipado da indenização sobre o saldo do FGTS, incorre em flagrante incoerência ontológica com o instituto, já que a natureza jurídica e o objetivo da

referida indenização é fazer frente e compensar situação de ruptura do vínculo, ocasião em que o trabalhador se vê desamparado de sua fonte de sustento.

Com a sua diluição mensal e respectivo pagamento ao trabalhador, além da absorção no cômputo da remuneração, esvazia-se o objetivo do instituto de o recebimento por ocasião da dispensa contribuir para seu sustento e de sua família, em situação de desemprego.

Considerando que o programa será voltado para vínculos de contratação cujo salário base não ultrapasse 2 (dois) salários mínimos, é evidente que haverá absorção dos valores para compor a remuneração mensal pelo trabalhador, que não deterá de meios para poupá-lo para o momento de maior gravidade: quando for dispensado e privado de sua fonte de sustento.

O artigo 30 do PLV 17/2021, que dispõe sobre alíquotas mensais relativas aos depósitos para o FGTS de modo escalonado, sendo de 2% (dois por cento) para a microempresa, de que trata o inciso I do art. 3º da Lei Complementar nº 123/06; 4% (quatro por cento) para a empresa de pequeno porte, de que trata o inciso II do art. 3º da Lei Complementar nº 123/06; e 6% para as demais empresas, igualmente deve ser alterado.

A redução da alíquota mensal dos depósitos do FGTS fragilizaria em demasia esse direito, desamparando o trabalhador justamente no momento de ruptura da sua fonte de sustento. Acarretaria, ademais, significativo barateamento de dispensas sem justa causa, o que contradiz frontalmente o objetivo declarado do programa, que seria de incentivo à empregabilidade.

Haveria, outrossim, discriminação remuneratória injustificada entre trabalhadores contratados por empregadores com enquadramentos fiscais distintos, o que, pelo princípio da alteridade, não se admite. Previsões legais dessa natureza podem ensejar estratificação entre os trabalhadores, ainda que desempenhem serviços de igual valor, os quais seriam beneficiários de direitos distintos a depender da sua vinculação a empregadores com diferenciados portes fiscais, o que não está sob a alçada do trabalhador.

A redução de alíquotas proposta poderá ocasionar grave prejuízo aos trabalhadores, como ilustra a tabela a seguir, que considera o salário-base de R\$ 2.200,00:

Alíquota de 8% - atual	6% - Priore (geral)	4% - Priore (EPP)	2% - Priore (ME)
R\$ 176,00 de FGTS	R\$ 132,00 de FGTS	R\$ 88,00 de FGTS	R\$ 44,00 de FGTS

Observa-se que o simples fato de um trabalhador ser vinculado a uma microempresa pode gerar uma diferença nos recolhimentos de até 4 vezes, quando comparado com um empregado de uma empresa que não tenha sido contratado pelo PRIORE.

SF/21988.03224-70

É necessária, portanto, a alteração do dispositivo para considerar que os depósitos para o FGTS sigam a norma jurídica do art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Além disto, a fim de harmonizar com a redação proposta para o *caput*, sugere-se a supressão dos incisos I a III da redação do PLV.

O artigo 31 também deve ser alterado. Esse dispositivo estabelece a possibilidade de acréscimo de horas extras, regime de compensação de horários e adoção de banco de horas por meio de acordo individual escrito. Isto contraria o disposto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que estabelece, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a “*duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho*”. A ampliação da jornada, regime de compensação e o banco de horas, portanto, devem ser objeto de negociação coletiva, tal como, inclusive, constava da redação do relatório da MP nº 1.045/2021 antes da aprovação na Câmara dos Deputados.

Em sequência, sugerem-se alterações no artigo 39 do PLV 17/2021. O *caput* desse dispositivo prevê a possibilidade de “*contratação de trabalhadores por meio do Priore no período de 36 (trinta e seis) meses a contar da vigência desta Lei*”.

A MP foi editada com o objetivo de 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. O fundamento para sua edição foi o de possibilitar que as empresas recorressem à redução de jornada ou suspensão de contratos de trabalho, nos moldes da então MP 936, convertida na Lei nº 14.020/2020.

O PLV, entretanto, foi além e criou o PRIORE (Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego), trazendo para o texto normativo figura estranha ao texto original, contrariando o entendimento do STF na ADI 5127, Rel. Min. Rosa Weber, Rel. p/ Acórdão Min. Edson Fachin, Tribunal Pleno, julgado em 15/10/2015). Esse já seria um motivo para a supressão de todo o capítulo relativo ao PRIORE. De todo modo, ainda que se mantenha a possibilidade de criação do referido Programa, como o fundamento alegado para sua criação é a dificuldade de inserção do jovem no mercado de trabalho no contexto pandêmico e também de colocação de pessoas acima de 55 anos de idade, e, ainda, que o PLV trata dos efeitos da pandemia, não faz sentido criar um programa de contratação por tempo determinado e com menos direitos trabalhistas para os jovens e pessoas acima de 55 anos por um período tão elastecido (36 meses).

Essa previsão de prazo de 36 meses de duração do programa é agravada pelo prazo contratual de 24 meses, o que poderá ensejar que um contrato de trabalho firmado pelo PRIORE esteja em curso por até 60 meses após a publicação da lei, ante o disposto no § 1º do art. 39, algo muito distante dos objetivos supostamente iniciais, atrelados ao contexto pandêmico.

SF/21988.03224-70

Não há, assim, razoabilidade para se reduzir patamar de direitos de trabalhadores no grande lapso temporal sugerido (de até 5 anos), por se tratar de medida legislativa emergencial, com suposto objetivo de conter danos sociais causados pela pandemia, e por contemplar previsão de custeio com **recursos públicos, que demandarão dotação orçamentária, bem como renúncia fiscal**. Desse modo, deveria, ao menos, ser previsto prazo de duração do programa restrito ou próximo ao contexto da pandemia, conforme reconhecimento das autoridades públicas competentes, para fazer frente, apenas e excepcionalmente, à situação emergencial.

Referindo-se ao contexto da pandemia, deve o Priore, portanto, restringir-se ao período reconhecidamente de pandemia, que é definido por ato do Ministro de Estado da Saúde, nos termos do art. 1º, § 2º, da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

A redação original do art. 39, § 2º, do PLV 17/2021, prevê a possibilidade de conversão dos contratos de trabalho excedentes em contratos por prazo indeterminado se inobservados os limites constantes do art. 25. Há, porém, necessidade de reforçar que a automática conversão deveria ocorrer quando inobservados todos os critérios legais de enquadramento, e não apenas o do art. 25, tais como público alvo, existência de vínculo prévio para caracterização do primeiro emprego, prazo mínimo para fins de reinserção no mercado, prazos de quarentenas e limite de salário base. A se manter a redação original, haverá a previsão de parâmetros para uso do programa sem a correspondente fixação expressa de consequências para seu descumprimento.

O art. 39, § 2º, do PLV 17/2021, deve, por conseguinte, ser alterado, para evitar que a contratação pelo Priore em desatendimento aos critérios legais de enquadramento seja subterfúgio para a prática de fraudes, fazendo incidir o disposto no art. 9º da CLT, com a consequente conversão automática para contratos por prazo indeterminado.

Sala das Sessões, 25 de agosto de 2021.

**Senadora ZENAIDE MAIA
PROS/RN**

SF/21988.03224-70