



CONGRESSO NACIONAL

EMENDAS

Apresentadas perante a Comissão Mista destinada a apreciar a **Medida Provisória nº 1109, de 2022**, que *"Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal."*

PARLAMENTARES	EMENDAS NºS
Deputado Federal Christino Aureo (PP/RJ)	001
Deputado Federal Jerônimo Goergen (PP/RS)	002; 003; 025
Deputado Federal Vanderlei Macris (PSDB/SP)	004
Deputado Federal Eduardo Barbosa (PSDB/MG)	005
Deputado Federal Geninho Zúliani (UNIÃO/SP)	006; 081; 136
Deputada Federal Rejane Dias (PT/PI)	007; 008; 009
Deputado Federal Gustavo Fruet (PDT/PR)	010; 011
Senador Marcos do Val (PODEMOS/ES)	012; 013
Deputado Federal Jose Mario Schreiner (UNIÃO/GO)	014
Deputado Federal Ossesio Silva (REPUBLICANOS/PE)	015
Senador Paulo Paim (PT/RS)	016; 017; 034; 035; 036; 037; 038; 039; 040; 041; 042; 043; 044; 045; 046; 047; 048; 049; 050; 051; 056
Deputado Federal Túlio Gadêlha (PDT/PE)	018; 019; 020; 021; 022; 023
Deputado Federal Nivaldo Albuquerque (REPUBLICANOS/AL)	024
Deputado Federal Orlando Silva (PCdoB/SP)	026; 027; 028; 029; 030; 031
Senador Weverton (PDT/MA)	032; 033
Deputado Federal André Figueiredo (PDT/CE)	052; 053; 054
Deputado Federal Daniel Almeida (PCdoB/BA)	055
Deputado Federal Paulinho da Força (SOLIDARIEDADE/SP)	057; 058; 059; 060; 061; 062; 063; 064; 065; 066; 110; 111; 118; 119; 120; 121; 122; 123;

PARLAMENTARES	EMENDAS NºS
	124; 125
Deputada Federal Perpétua Almeida (PCdoB/AC)	067
Deputado Federal Bozzella (UNIÃO/SP)	068
Deputado Federal José Rocha (PL/BA)	069; 070; 098
Senador Paulo Rocha (PT/PA)	071; 072; 073; 074; 075; 076; 077; 078; 079; 112; 113
Deputado Federal Evair Vieira de Melo (PP/ES)	080; 114
Deputado Federal Otavio Leite (PSDB/RJ)	082; 096; 097; 126
Deputado Federal Alexis Fonteyne (NOVO/SP)	083; 084; 085
Deputada Federal Lídice da Mata (PSB/BA)	086; 087; 088; 089; 090; 091; 092; 093; 094; 095
Senador Fabiano Contarato (PT/ES)	099; 100; 101; 102; 103; 104; 105; 106; 107; 108; 109; 127; 128; 129; 130; 131; 132; 133; 134; 135
Deputada Federal Bia Kicis (UNIÃO/DF)	115
Deputado Federal Hildo Rocha (MDB/MA)	116
Deputado Federal Bacelar (PODEMOS/BA)	117
Deputado Federal Reginaldo Lopes (PT/MG)	137; 138
Deputado Federal Marcelo Ramos (PSD/AM)	139
Senador Luis Carlos Heinze (PP/RS)	140
Deputado Federal Mauro Nazif (PSB/RO)	141; 142; 143; 144; 145; 146; 147
Deputado Federal Lucas Gonzalez (NOVO/MG)	148

TOTAL DE EMENDAS: 148





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Deputado Christino Áureo – (PP/RJ)

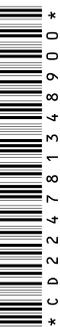
**MEDIDA PROVISÓRIA nº 1.109, de 25 de março de
2022**

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA ADITIVA

(Do Sr. Christino Áureo)

Art. 1º Inclua-se na Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022, que Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das



consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal, o **CAPÍTULO IV**, para inserir a Política Nacional da Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego – **PRIORE** e dá outras providências, renumerando-se os demais Capítulos e artigos subsequentes:

.....

CAPÍTULO IV

PRIORE – POLÍTICA NACIONAL DA PRIMEIRA OPORTUNIDADE E REINSERÇÃO NO EMPREGO

Art. 43. Fica instituído, no conjunto das medidas estruturantes de manutenção do emprego e da renda, da Política Nacional da Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego – **PRIORE**, com a finalidade de contribuir no dinamismo da economia nacional, por meio da contratação nas seguintes modalidades:

I – criação de postos de trabalho para pessoas entre 18 (dezoito) e 29 (vinte e nove) anos, relativamente ao registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);

II – estimular a contratação de pessoas com 50 (cinquenta) anos ou mais e que estejam sem vínculo formal de emprego há mais de 06 (seis) meses.

§ 1º Para fins da caracterização como primeiro emprego ou vínculo formal, não serão considerados os vínculos laborais estabelecidos nos casos de:

I – menor aprendiz;

II – contrato de experiência;

III – trabalho intermitente; e

IV – trabalho avulso.

§ 2º O período de contratação pela presente Política Nacional será de 36 (trinta e seis) meses contados da entrada em vigor da presente



Lei.

Art.44. A contratação de trabalhadores pela PRIORE, será realizada exclusivamente para novos postos de trabalho e terá como referência a média do total de empregados registrados na folha de pagamentos, nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores ao mês da contratação

§ 1º A contratação total de trabalhadores por meio da PRIORE, fica limitada a 25% (vinte e cinco por cento) do total de empregados da empresa, considerada a folha de pagamentos do mês corrente de apuração.

§ 2º As empresas com até 10 (dez) empregados, inclusive aquelas constituídas após 1º de janeiro de 2021, ficam autorizadas a contratar 2 (dois) empregados na presente modalidade e, na hipótese de o quantitativo de 10 (dez) empregados ser superado, será aplicado o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Para verificação do quantitativo máximo de contratações de que trata o § 1º deste artigo, deverá ser computada como unidade a fração igual ou superior a 0,5 (cinco décimos) e desprezada a fração inferior a esse valor.

§ 4º O trabalhador contratado por outras formas de contrato de trabalho, uma vez dispensado, não poderá ser recontratado na modalidade da PRIORE pelo mesmo empregador pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de dispensa, ressalvado o disposto no §2º deste artigo.

§ 5º O trabalhador contratado pela PRIORE, uma vez dispensado sem justa causa, poderá ser recontratado nessa mesma modalidade, por uma única vez, desde que a duração do contrato anterior tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

§ 6º Fica assegurado às empresas que, em janeiro de 2022, apurarem quantitativo de empregados inferior a, no mínimo, 30% (trinta por cento) em relação ao total de empregados registrados em janeiro de 2021, o direito de contratar na modalidade da PRIORE, observado o limite previsto no § 1º, deste artigo, independentemente do disposto no *caput*.

Art.45. Poderão ser contratados na modalidade estabelecida por esta



lei, os trabalhadores com salário-base mensal de até um salário-mínimo e meio.

Parágrafo único. É garantida a manutenção do contrato pela PRIORE quando houver aumento salarial, após 12 (doze) meses de contratação, limitada a isenção das parcelas especificadas, no art. 20 desta Lei, ao teto fixado no *caput* deste artigo.

Art. 46. Os direitos previstos na Constituição Federal são garantidos aos trabalhadores contratados pela PRIORE.

Parágrafo único. Os trabalhadores a que se refere o *caput* deste artigo gozarão dos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e nas convenções e nos acordos coletivos da categoria a que pertençam naquilo que não for contrário ao disposto nesta Lei.

Art. 47. O Contrato realizado por meio da PRIORE será celebrado por prazo determinado, por até 24 (vinte e quatro) meses, a critério do empregador.

§ 1º O contrato celebrado em face da presente lei poderá ser utilizado para qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente;

§ 2º O disposto no art. 451 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não se aplica aos contratos celebrados no âmbito desta lei;

§ 3º O contrato celebrado na modalidade estabelecida na PRIORE, será convertido automaticamente em contrato por prazo indeterminado quando ultrapassado o prazo estipulado no *caput* deste artigo e passarão a incidir, a partir da data da conversão, as regras do contrato por prazo indeterminado previsto na CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, afastadas as disposições previstas nesta Lei.

Art. 48. Ao final de cada mês ou de outro período de trabalho acordado entre as partes, desde que inferior a um mês, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I – remuneração;

II – décimo terceiro salário proporcional; e



III – acréscimo de 1/3 (um terço) de férias.

§ 1º A indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), prevista no art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, poderá ser paga, por acordo entre empregado e empregador, de forma antecipada, mensalmente ou em outro período de trabalho acordado entre as partes, desde que inferior a um mês, com as parcelas a que se refere o *caput* deste artigo.

§ 2º A indenização de que trata o § 1º deste artigo será paga sempre pela metade, e o seu pagamento será irrevogável, independentemente do motivo de dispensa do empregado, mesmo que por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 49. No contrato celebrado, nos termos da presente lei, a alíquota mensal relativa aos depósitos para o FGTS de que trata o art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, será de 8% (oito por cento), independentemente do valor da remuneração.

Art. 50. A duração da jornada diária de trabalho para contatos celebrados no âmbito da presente lei, poderá ser acrescida de horas extras, em número que não exceda 2 (duas) horas, desde que estabelecido por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à remuneração da hora normal.

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

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

§ 4º Na hipótese de rescisão do Contrato na modalidade da PRIORE, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração a que faça jus na data da rescisão.

§ 5º No caso de estudantes que frequentem o ensino regular em instituições de educação superior, de ensino profissional e de ensino



médio, a duração da jornada de trabalho poderá ser reduzida, mediante acordo individual tácito ou escrito.

Art.51. As empresas que efetuarem a modalidade de contratação por meio da PRIORE, ficam isentas da contribuição previdenciária prevista no inciso I do *caput* do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, incidentes sobre a folha de pagamentos.

Art.52. Na hipótese de extinção dos contrato sob a modalidade da PRIORE serão devidas as seguintes verbas rescisórias, calculadas com base na média mensal dos valores recebidos pelo empregado no curso do respectivo contrato de trabalho:

I – a indenização sobre o saldo do FGTS, observado o § 1º do art. 36 desta Lei; e

II – as demais verbas trabalhistas que lhe forem devidas.

Art. 53. Não se aplica ao contrato celebrados pela PRIORE a indenização prevista no art. 479 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, mas se aplica a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão prevista no art. 481 da referida Consolidação.

Art.54. Os trabalhadores contratados fundamentados na PRIORE poderão ingressar no Programa Seguro-Desemprego, desde que preenchidos os requisitos legais e respeitadas as condicionantes previstas no art. 3º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Art. 55. Os trabalhadores contratados por meio da PRIORE receberão prioritariamente ações de qualificação profissional, conforme disposto em ato do Ministério da Economia, a ser publicado em 90 (noventa) dias, contados da data de publicação desta Lei.

§ 2º A qualificação profissional prevista no *caput* será orientada para as necessidades produtivas dos empregadores, com ênfase no uso de ensino a distância e de plataformas digitais, e estará vinculada ao treinamento no local de trabalho e nas atividades realizadas pelo empregado.

§ 2º Ato do Ministério da Economia disciplinará a carga horária da qualificação profissional sua compensação dentro da jornada de



trabalho.

§ 3º A participação do empregado em treinamento ou em ensino a distância disponibilizado pela empresa fora da jornada normal de trabalho, não será considerada tempo à disposição do empregador nem será computada na duração da jornada, salvo estipulação das partes em contrário.

Art. 56. Para fins do disposto nesta Lei, é facultado ao empregador comprovar perante a Justiça do Trabalho acordo extrajudicial de reconhecimento de cumprimento das suas obrigações trabalhistas para com o trabalhador, nos termos do art. 855-B da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art.57. É vedada a contratação por meio da PRIORE de trabalhadores submetidos a legislação especial.

Parágrafo único. Será permitida a utilização da PRIORE no trabalho rural, de que trata a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, excluída essa possibilidade para o contrato de safra.

Art.58. Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar, avaliar e editar normas complementares relativas ao contrato celebrado através da PRIORE.

Art. 59. As disposições desta Lei que vinculem receita, concedam, ampliem ou renovem benefícios de natureza tributária deverão respeitar o prazo de, no máximo, 5 (cinco) anos de vigência, contado da data de entrada em vigor desta Lei.

Art. 60. A implantação do PRIORE poderá ocorrer no exercício subsequente a sanção da presente Lei.

Sala das Comissões, em 28 de março de 2022.

Deputado CHRISTINO ÁUREO

PP/RJ



JUSTIFICATIVA

A presente Emenda Aditiva à Medida Provisória 1.109, de 25 de março de 2022, que autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal, tem por objeto inserir o CAPÍTULO IV – com a Política Nacional da Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego – PRIORE, referenciado no conjunto de artigos que a integram em aditamento à proposição originária ora em discussão no Parlamento. A proposição normativa de que se trata visa o estabelecimento de mecanismos estruturantes, linhas e parâmetros com a finalidade de auxiliar no dinamismo da economia nacional na retomada na contratação de trabalhadores no mercado formal de emprego, extremamente afetada pelas consequências da crise geopolítica mundial e dos efeitos residuais da Pandemia Coronavírus – COVID-19, ainda em curso.

Os efeitos da crise geopolítica mundial, nas variáveis econômicas de preços de combustíveis e outras *commodities*, impacta diretamente o mercado de trabalho pela afetação na capacidade das empresas se ajustarem ao novo padrão de negócios e na estrutura das próprias corporações. O modelo de atuação e a forma tradicional do contrato de trabalho estão sendo alterados definitivamente. O mundo corporativo, definitivamente não é mais o mesmo, logo, medidas estruturantes na forma de gerar empregos e a consequente contratação de trabalhadores, necessita dos devidos ajustes. Com efeito nos estragos provocados pela Pandemia Coronavírus na



política de geração de empregos, trago como referência, matéria da Agência Brasil, relativamente ao ano de 2021 com o título: **Pandemia ainda provoca impactos no mercado de trabalho, diz Ipea**, que ratifica a importância de uma política nacional para equilibrar os danos e consequências do fator COVID-19, na economia brasileira e em especial na vida de milhares de desalentados pela falta de ocupação e renda.

“A melhora da atividade econômica e o crescimento da população ocupada não foram suficientes para reduzir o impacto provocado pela pandemia da covid-19 no mercado de trabalho, que segue com alta no desemprego, subocupação e desalento. A avaliação faz parte da análise do desempenho recente do mercado de trabalho e perspectivas para 2021 apresentado, hoje (28), pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).

Com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), em março, o estudo mostra que a taxa de desocupação ficou em 15,1%, o que representa 2,3 pontos percentuais acima do resultado do mesmo período do ano anterior. O crescimento do contingente de desalentados também indica que o mercado de trabalho não se recuperou. Nos últimos 12 meses, o número de pessoas com idade de trabalhar que estavam fora da força de trabalho por conta do desalento avançou de 4,8 milhões para quase 6 milhões, uma alta de 25%

Desemprego

Segundo a pesquisadora do Grupo de Conjuntura do Ipea e autora do estudo, Maria Andréia Lameiras, os níveis de desemprego ainda estão ruins porque a cada dia que passa, mais gente volta para o mercado de trabalho para procurar emprego, o que não ocorria no período inicial da pandemia.

“Muita gente deixou de procurar emprego por medo de contágio, porque sabia que a situação econômica estava muito ruim e a probabilidade de conseguir um emprego era muito pequena e porque existiu o auxílio emergencial que, bem ou mal, deu segurança ao trabalhador de ficar em casa se protegendo e ter



*algum meio de subsistência”, informou em entrevista à **Agência Brasil**.*

A movimentação da economia que apresentou sinais de melhora no primeiro trimestre de 2021, o avanço da vacinação e o valor menor do auxílio emergencial, segundo Maria Andréia, estão fazendo as pessoas procurarem mais o mercado de trabalho o que vai continuar impactando o nível de desemprego.

“Todas as pessoas que ficaram desempregadas na pandemia e, também têm chegado para este contingente, as pessoas que estavam inativas e sem procurar emprego. Quando chega ao mercado de trabalho sem uma colocação é considerado um desempregado e, por isso, o contingente de desempregados continua crescendo e vai continua crescendo, porque o movimento de retorno só tende a crescer nos próximos meses”, afirmou.

Informalidade

O estudo indica ainda que a recuperação da ocupação vem ocorrendo de maneira mais intensa entre os empregados sem carteira e os trabalhadores por conta própria, que integram os segmentos informais do mercado de trabalho. O contingente de trabalhadores sem carteira e por conta própria registraram recuos menos expressivos no primeiro trimestre de 2021 com retrações de 12,1% e de 1,3% respectivamente, do que no trimestre móvel encerrado em agosto de 2020, quando os recuos foram de 25,8% e de 11,6%. Para a pesquisadora, a melhora da recuperação da ocupação pelos informais já era esperada.

“Porque primeiro foi o segmento mais afetado pela pandemia que foi o de serviços e de comércio. Segundo porque a gente já tinha visto que a pandemia causou menos estrago no setor formal. O emprego com carteira acabou sendo um pouco mais preservado durante a pandemia, porque é o trabalho com melhor qualificação, o trabalhador consegue fazer home office, então, foi de fato mais preservado. O informal foi mais atingido e é compreensível que, na retomada, acabe liderando”, comentou.



A pesquisadora destacou que, embora apresentasse sinais de recuperação no período de pré-pandemia, a situação do mercado de trabalho não era excepcional.

“Vem a pandemia e piora ainda mais, sendo que a gente já estava partindo de um ponto que não era excepcionalmente bom. Só que, quando a gente olha a foto do último trimestre, há indícios de melhora, porque a gente está vendo que a ocupação que caiu fortemente no segundo semestre, ela já começa a melhorar, claro que quando compara com o número de ocupados de um ano atrás a gente ainda está com taxa de negativa, mas quando olha a margem essa taxa negativa está cada vez menor”, disse.”

No contexto dos impactos provocados pela crise geopolítica mundial e pela Pandemia do Coronavírus — e para que tenhamos uma sociedade justa e equilibrada social e economicamente falando — é necessário que a força geradora de riquezas possa ser recepcionada pelos segmentos produtivos por meio de contratações formais que sirvam como alavancas do desenvolvimento. Caso o país não disponha de ferramentas apropriadas e vetores econômicos, adequados, para incluir os cidadãos na massa economicamente produtiva, por certo, haverá um desnível na distribuição de renda com consequências imprevisíveis para o conjunto da economia e abalos sociais significativos.

No anos de 2020 e 2021 e no início de 2022, a matriz econômica nacional — formada por indução das iniciativas privada e do poder público — foi seriamente comprometida com as consequências decorrentes da crise mundial e dos efeitos residuais da pandemia da COVID-19. Não bastassem as graves implicações, com a mortalidade de milhares de pessoas — que já chega ao número absurdo de mais de seiscentas e vinte e sete mil vítimas —, a as crises geopolítica e sanitária, têm como efeito derivado a paralisia das atividades de comércio; da indústria; do agronegócio, do transporte, etc., com impacto direto na sobrevivência de empresas dos mais variados níveis; o desmonte do sistema produtivo; a redução das atividades econômicas e retração do Produto Interno Bruto – PIB, com efeito direto da perda de centenas de milhares de postos de trabalho. Com tamanho vigor, a desaceleração da engrenagem econômica atingiu as relações de trabalho de forma impactante e com o arrefecimento da



trajetória de recuperação econômica que vinha se construindo no ano 2019 e a conseqüente diminuição da arrecadação de tributos pelo do governo federal. O conjunto da obra não é bom.

É nesta quadra adversa de retração da economia que os atores privados e públicos devem se aliar na tomada de decisões objetivas, caso contrário as repercussões negativas se darão plenamente ao longo dos próximos meses e anos subsequentes com impacto direto na vida dos cidadãos e na economia nacional. Para enfrentar as conseqüências nefastas da pandemia; readquirir a confiança de consumidores e investidores e sinalizar para a recuperação efetiva da economia no médio e longo prazos, faz-se necessário um movimento estrutural definitivo de espiral econômica, que possibilite a geração de emprego e o rompimento da inércia provocada pela pandemia, revertendo a curva do desemprego e retroalimentando a capacidade de investimento pelo setor público. Diante do quadro retratado é com esta finalidade que estamos apresentando aditamento à Medida Provisória nº 1.109/2022, com a instituição Política Nacional da Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego – PRIORE, como ferramenta dinâmica da criação de empregos na retomada do mercado de trabalho.

Observo que a propositura da presente EMENDA ADITIVA se afigura necessário, ante o quadro de vulnerabilidade no mercado de trabalho, notadamente no seguimento de trabalhadores mais jovens — entre 18(dezoito) e 29 (vinte e nove) anos — e na faixa etária superior aos 50 (cinquenta) anos de idade. A comprovada disposição do Parlamento em contribuir com o Poder Executivo na apresentação de mecanismos simples com soluções efetivas para as graves intercorrências, faz parte do dever de atuação parlamentar, mas, sobretudo, redefine as possibilidades ao acolhimento de cidadãos com menor qualificação, escolaridade e remuneração que estão situadas na faixa de concentração dos mais elevados índices de desemprego e informalidade, e de quem deixou o mercado de trabalho sem a possibilidade de retorno para cumprir o ciclo necessário para sua aposentadoria que são os integrantes da denominada “**economia prateada**”. É adequado, portando, que, em razão do ciclo econômico desafiador que o País atravessa — principalmente e em face das conseqüências devastadoras para o



mercado de trabalho produzidas pela crise geopolítica internacional e pela Pandemia do Coronavírus (Convid-19) — que sejam as medidas estruturantes articuladas e implementadas, com vistas à inserção no mercado de trabalho duma parcela considerável da população com mais dificuldade de se empregar ou voltar formalmente ao mercado de trabalho.

Destaco que a política de geração de empregos, em análise como EMENDA ADITIVA à MP 1.109/2022, se destaca por combinar incentivo financeiro com simplicidade das regras e a diminuição da burocracia na contratação de parcela vulnerável da população. Eis o ponto que nos parece diferencial e nos anima a aguardar bons resultados à frente. Assim, esta proposição se fundamenta na substancial desoneração dos encargos sobre a folha de pagamento, na simplificação das normas contratuais trabalhistas e da abertura plena do mercado ao jovem entre 18 e 29 anos e para os maiores de 50 anos. Entendemos que as bases da proposição estão suportadas na simplificação das normas e a clareza dos benefícios e das obrigações são as diretrizes do programa. Observo finalmente, que a flexibilidade e a desoneração da modalidade visam garantir aos empregadores regras simples e claras, fáceis de entender e abrangentes. Não se trata de retirar direitos, trata-se de dar um mínimo a quem hoje nada tem e sofre na informalidade ou na desocupação.

É nesse sentido que apoiamos a desoneração da folha de pagamentos como meio de se alcançar um número elevado de novas contratações com aquecimento do mercado de trabalho. Nós a vemos como uma medida assertiva e um recado claro aos empregadores, para que voltam a empregar, ofertando-lhes um instrumento simples e confiável, sem armadilhas jurídicas, sem ônus e encargos que lhes embarace o empreendimento. Entendemos, portanto, que redução dos encargos funcionará como efeito pedagógico nas contratações.

Por fim, ao solicitar o apoio dos meus ilustre pares, para a aprovação desta **EMENDA ADITIVA à MP 1.109 /2022**, reforço o



entendimento que, uma vez acolhida, vamos disponibilizar os meios apropriados para empregados e empregadores convergirem em um novo momento nas relações de trabalho, com geração formal de empregos; renda para a sustentação da economia e dignidade para milhares de brasileiros.

Sala das Comissões, em 28 de março de 2022.

Deputado Christino Áureo
PP/RJ



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Christino Aureo
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD224781348900>



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA ADITIVA

Acrescente-se à Medida Provisória nº 1109, de 2022, onde couber, a seguinte redação:

Art.... A Lei nº 11.442, de 05 de janeiro de 2007, passa a vigorar com a alteração seguinte:

“Art. 5º

§ 2º

§ 3º Compete a Justiça comum o julgamento de ações oriundas dos contratos de transporte de cargas.”

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 14.206, de 27 de setembro de 2021, além de instituir o Documento Eletrônico de Transporte (DT-e), **alterou a Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007**, revogando o parágrafo único do artigo 5º da Lei 11.442/2007, quando se pretendia tão somente acrescentar um novo parágrafo ao mencionado artigo sem a intenção de revogação do parágrafo único.

Em razão disso, a presente proposição tem a finalidade de reconstituição da disposição do parágrafo único do artigo 5º da Lei nº 11.442, de



05 de janeiro de 2007, que foi revogado equivocadamente pela Lei nº 14.206, de 27 de setembro de 2021.

Considerando o impacto positivo da medida, solicitamos o apoio de nossos nobres Pares para a aprovação desta relevante proposição.

Sala das Sessões, em de de 2022.

Deputado JERÔNIMO GOERGEN



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA ADITIVA

Acrescente-se à Medida Provisória nº 1109, de 2022, onde couber, a seguinte redação:

Art....O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 passa a vigorar acrescido do seguinte dispositivo em suas Disposições Transitórias:

Art. 1º. Caso seja citado para pagar o débito durante o período de estado de calamidade e de emergência de saúde pública decretado em razão do Covid-19, ou até dezoito meses após à data de término do período, a ser decretada pelo Governo Federal, o executado poderá requerer o parcelamento da dívida em até 60 (sessenta) meses subsequentes.

§ 1º Dentro do prazo estipulado para pagamento pelo juízo o executado deverá requerer o parcelamento do débito, especificar o número de parcelas e comprovar o depósito da primeira.

§ 2º Cumpridas as exigências do parágrafo anterior, o parcelamento será deferido sem ressalvas pelo juízo competente, em caráter excepcional, a fim de minimizar os efeitos decorrentes da pandemia.

§ 3º Sobre o saldo devedor incidirá correção monetária pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC.

§ 4º Nos processos que ainda tramitam sob a fase de conhecimento o Juízo competente também deverá fixar o critério de atualização do débito decorrente do julgamento da ação apenas pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor -INPC.

§ 5º Considerando a natureza dos créditos trabalhistas, em caso de atraso ou não pagamento de três parcelas



consecutivas, a execução prosseguirá sobre o montante das parcelas vincendas.

§ 6º Durante o período descrito no caput fica suspensa a obrigatoriedade do recolhimento do depósito recursal, ressalvado o recolhimento das custas processuais.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda, inspirada no PL 2863/2020, justifica-se em face das crescentes dificuldades enfrentadas pelas empresas de serviço e indústrias em virtude do agravamento propagado pelo COVID-19. Os empregados – em sua maioria – com dificuldade para trabalhar normalmente, e os empregadores tendo que arcar com os custos decorrentes de suas atividades, torna o cenário bem desafiador.

A situação excepcional de pandemia em que vivemos atualmente implica no estudo de alternativas para a preservação dos empregos e da própria atividade produtiva.

Importante esclarecer que tais reflexos decorrentes da pandemia já atingem demasiadamente os diferentes setores da economia, gerando distorções de cunho produtivo e influenciando na manutenção dos postos de trabalho e emprego para a esmagadora maioria das empresas. Neste contexto, mudanças legislativas que possam trazer um mínimo de fôlego financeiro aos empregadores são imprescindíveis para respaldar as ações necessárias ao eficaz enfrentamento da crise.

Por exemplo, a luta diária das empresas no que se refere ao passivo trabalhista em discussão na Justiça do Trabalho e a tendência de aumento considerável após a crise, é um fato. Do lado do poder público, não pode ser esquecido que os mesmos litígios trabalhistas que já sobrecarregam os Fóruns pelo Brasil, tendem a aumentar exponencialmente, dificultando ainda mais a situação. O Brasil, sozinho, é responsável por 98% dos processos trabalhistas em todo o planeta, sendo que o país tem 3% da população mundial. Segundo a Coordenadoria de Estatística do TST, entre janeiro e setembro de 2018, as Varas do Trabalho receberam 1.287.208 reclamações trabalhistas. Deve-se ressaltar que, mesmo tendo reduzido consideravelmente

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jerônimo Goergen

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229897937800>



o número de ajuizamentos, quase 1 milhão [2.013.241 em 2017], após a Reforma Trabalhista em 11/11/2017, ainda é um número bastante elevado de ajuizamentos. Conforme informações do TST, em março de 2020, temos 1.925.356 processos em execução pendentes nas Varas Trabalhistas, ou seja, estes números poderão provavelmente dobrar rapidamente após o final da pandemia.

Diante da grave situação que acomete o País e ainda a saúde financeira das empresas (o alto nível de desemprego mesmo com as medidas já tomadas pelo Governo), milhares delas dificilmente poderão sequer entabular acordos trabalhistas. A ideia é que seja implementada pelo Governo Federal uma modalidade de parcelamento de débitos trabalhistas, considerando a fragilidade econômica das empresas no momento atual, muitas impedidas de prestar serviços, e sem giro de caixa. Que seja prevista uma solução mais razoável, justa e equânime de parcelamento das dívidas trabalhistas das empresas que se encontrarem nestas condições.

Nesse sentido, propõe-se alteração ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), acrescentando-se à Seção das Disposições Transitórias, um artigo para permitir o parcelamento de débitos trabalhistas em trâmite perante a Justiça do Trabalho.

Em suma, o dispositivo permitirá à parte reclamada, em litígios de natureza trabalhista e durante o período de estado de calamidade e enfrentamento de emergência de saúde pública, decretado em razão do COVID-19, bem como nos 18 (dezoito) meses subsequentes à data de término do referido período, a ser declarado pelo Governo Federal, a possibilidade de parcelamento do saldo remanescente de débitos já em execução, após abatimento dos valores dados em garantia recursal, de forma que o saldo remanescente seja dividido em até 60 (sessenta) parcelas sucessivas, com aplicação de correção monetária pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor -INPC. Para os processos em tramitação durante o período de estado de calamidade e enfrentamento de emergência de saúde pública, decretado em razão do COVID-19, o Juízo processante deverá observar o disposto na presente medida, considerando que para a fixação dos critérios de atualização dos débitos trabalhistas também deverá ser aplicada correção



monetária pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC. Por outro lado, e não menos importante, temos que as relações de trabalho entre empregadores e empregados domésticos também se avolumaram nos últimos anos, trazendo novos desafios para as famílias empobrecidas neste cenário de pandemia, razão pela qual é razoável calibrar as despesas inerentes aos trâmites processuais, suspendendo a obrigatoriedade do chamado depósito recursal, ressalvadas as custas processuais, hoje de 2% sobre o valor da causa/condenação, possibilitando o exercício do direito da ampla defesa, atualmente proibitivo para todas as partes reclamadas, tanto pessoas físicas quanto jurídicas. Com efeito, a princípio da razoabilidade neste momento de crise sem precedentes, se faz mais do que necessário ser observado.

Considerando o impacto positivo da medida, solicitamos o apoio de nossos nobres Pares para a aprovação desta relevante proposição.

Sala das Sessões, em de de 2022.

Deputado JERÔNIMO GOERGEN





CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA	PROPOSIÇÃO Medida Provisória nº 1109/22
------	---

AUTOR Deputado VANDERLEI MACRIS	PARTIDO PSDB	UF SP	PÁGINA 01/02
---	-----------------	-----------------	-----------------

1. <input type="checkbox"/> SUPRESSIVA	2. <input type="checkbox"/> SUBSTITUTIVA	3. <input type="checkbox"/> MODIFICATIVA	4. <input checked="" type="checkbox"/> ADITIVA	5. <input type="checkbox"/> AGLUTINATIVA
--	--	--	--	--

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Acrescente-se onde couber o seguinte artigo:

Art. A Lei nº 11.442 de 05 de janeiro de 2007, passa a vigorar com a alteração seguinte:

Art 5º - (...)

§ 1º Compete a Justiça comum o julgamento de ações oriundas dos contratos de transporte de cargas.

.JUSTIFICATIVA

.Tem a presente a finalidade de reprecisação da disposição do parágrafo único do artigo 5º da Lei 11.442, de 05 de janeiro de 2007 que foi revogado por um equívoco na redação que foi dada ao artigo 5º pela Lei nº 14.206 de 27 de setembro de 2021, quando se pretendia tão somente acrescentar um novo parágrafo ao mencionado artigo sem a intenção de revogação do parágrafo único. Restabelecendo desta forma o parágrafo único que deveria ter sido renumerado como parágrafo 1º e não revogado equivocadamente.

PARLAMENTAR

**DEPUTADO FEDERAL /
VANDERLEI MACRIS**





**COMISSÃO MISTA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022**

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se à Medida Provisória nº 1.109, de 2022, o seguinte artigo:

“Art. É vedada a dispensa sem justa causa do empregado com deficiência pelo período em que estiverem em vigor as medidas trabalhistas alternativas para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

É louvável a edição da Medida Provisória nº 1.109, de 2022, que mantém o foco do governo federal na solução dos problemas do desemprego, fortemente agravado quando nos deparamos com situações de calamidade pública seja no âmbito federal, estadual distrital ou municipal.

No entanto, não há como estabelecer políticas afirmativas para a nossa população, em especial numa área tão importante e vital para a sociedade – a empregabilidade -, sem oferecer condições que favoreçam as pessoas com deficiência, cuja situação de vulnerabilidade é superior à das demais pessoas.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Nesse contexto, a nossa preocupação é assegurar a manutenção dos postos de trabalho das pessoas com deficiência em momentos que expõem as pessoas a riscos sociais. É indispensável, portanto, manter o emprego e a segurança financeira desse grupo que corresponde a um dos segmentos mais vulneráveis da nossa sociedade, naturalmente discriminado em razão de sua condição quando se fala em ocupação de vaga no mercado de trabalho. Tanto é verdade que há um dispositivo em lei que obriga um percentual mínimo de contratação dessas pessoas pelas empresas – art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Assim, a nossa intenção é evitar que pessoas que enfrentam maiores dificuldades de ingresso ou de manutenção no mercado de trabalho venham a ser seriamente afetadas pelas medidas trabalhistas ora apresentadas pela MPV 1.109, de 2022. Cabe destacar que na adoção de medidas dessa natureza em virtude da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) os Poderes Legislativo e Executivo foram sensíveis a essa questão e incorporaram essa medida preventiva ao texto da Lei nº 14.020, de 2020 (conversão da MPV 936, de 2020).

Portanto, apresentamos esta emenda e pedimos a sua aprovação, com o objetivo de preservar o empregado com deficiência para que ele não seja preterido pelo empregador que vier a adotar as medidas da MPV nº 1.109, de 2022, prevendo a vedação da sua dispensa sem justa causa enquanto estiverem em vigor medidas trabalhistas alternativas para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

Sala da Comissão, em 28 de março de 2022.

Deputado EDUARDO BARBOSA





CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA Nº _____

Dá-se nova redação ao inciso I do §2º do art. 41 da Medida Provisória nº 1.109, de 2022.

“Art.
41.
.....
.....
.....





CÂMARA DOS DEPUTADOS

§
2º

I - possibilidade de dispensa de apresentação de documentos pelo beneficiário, a critério da instituição financeira;

.....(NR)“





CÂMARA DOS DEPUTADOS

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória nº 1.109/2022 autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

Considerando a importância do tema e a atuação dessa Casa na missão de elaborar leis, com o propósito de promover a democracia e o desenvolvimento nacional com justiça social, apresentamos nova redação ao inciso I do §2º do art. 41 da Medida Provisória nº 1.109, de 2022.

O artigo 41 determina que o beneficiário poderá receber o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (Bem) na instituição financeira em que possuir conta-poupança ou conta de depósito à vista, exceto conta-salário, desde que autorize o empregador a informar os seus dados bancários quando prestadas as informações tratadas na MPV. Neste sentido, o § 2º dispõe que na hipótese de não ser localizada conta-poupança de titularidade do beneficiário, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão realizar o pagamento do BEm por meio de conta digital, de abertura automática, em nome do beneficiário.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

O pagamento por meio de conta digital considera os avanços do sistema bancário e a oferta de novos meios de pagamentos, que vem se multiplicando nos últimos anos, o que tem aumentado a inclusão bancária e facilitado o acesso aos recursos de pagamentos de benefícios sociais à população brasileira.

A nova redação proposta ao inciso I do §2º do art. 41, visa ajustar o texto da Medida Provisória para tornar facultativa a dispensa de apresentação de documentos pelo beneficiário, pois as instituições financeiras possuem diferentes ferramentas de segurança, que podem passar pela necessidade de apresentação de documentação, mas em outros casos, pode ser que a previsão de possibilidade de dispensa possa ser usada.

A emenda visa mitigar a ocorrência de fraudes de identidade e promover um ambiente regulatório de maior segurança jurídica, para aumentar a efetividade das medidas protetivas do emprego e da renda no enfrentamento das consequências sociais e econômicas decorrentes do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (covid-19).

Neste sentido, a presente emenda possui o intuito de contribuir com o aprimoramento do futuro diploma legal resultante da tramitação da Medida Provisória nº 1.109, de 2022, no Congresso Nacional.

Sala das Sessões, 28 de março de 2022.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

GENINHO ZULIANI

Deputado Federal - União Brasil/SP



Câmara dos Deputados, Anexo IV, Gabinete 860, Cep: 70.160-900

Brasília/DF E-mail: dep.geninhozuliani@camara.leg.br

Assinado eletronicamente pelo(a) Deputado(a) Geninho Zuliani
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD224069114700>



CD224069114700

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

AUTORIZA O PODER EXECUTIVO FEDERAL A DISPOR SOBRE A ADOÇÃO, POR EMPREGADOS E EMPREGADORES, DE MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS E SOBRE O PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA, PARA ENFRENTAMENTO DAS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E ECONÔMICAS DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA EM ÂMBITO NACIONAL OU EM ÂMBITO ESTADUAL, DISTRITAL OU MUNICIPAL RECONHECIDO PELO PODER EXECUTIVO FEDERAL.

EMENDA ADITIVA Nº

Inclua-se o seguinte parágrafo único ao art. 45 da referida Medida Provisória, com a seguinte redação:

“Art.45.....

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho e Previdência divulgará semanalmente, por meio eletrônico, as informações detalhadas sobre os acordos firmados, com o número de empregados e empregadores beneficiados, bem como divulgará o quantitativo de demissões e admissões mensais realizados no país.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

É importantíssimo o acesso a informação, obedecendo dessa forma o princípio da publicidade dos atos da administração pública previsto no art. 37 da Constituição Federal. Portanto, deverá ser publicado pelo Ministério do Trabalho e Previdência semanalmente por meio eletrônico as informações detalhadas sobre os acordos firmados, e o número de empregados e empregadores beneficiados.

Trata-se de uma informação fundamental para que a sociedade, o Poder Legislativo e o Ministério Público do Trabalho possam ter conhecimentos dos efeitos das medidas e seus eventuais benefícios ou prejuízos aos trabalhadores.

Sala da Comissão, em de de 2022.

Deputada REJANE DIAS



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

AUTORIZA O PODER EXECUTIVO FEDERAL A DISPOR SOBRE A ADOÇÃO, POR EMPREGADOS E EMPREGADORES, DE MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS E SOBRE O PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA, PARA ENFRENTAMENTO DAS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E ECONÔMICAS DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA EM ÂMBITO NACIONAL OU EM ÂMBITO ESTADUAL, DISTRITAL OU MUNICIPAL RECONHECIDO PELO PODER EXECUTIVO FEDERAL.

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se o inciso VI do art. 2º e os arts. 17 a 23 da referida Medida Provisória.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda suprime o inciso VI , do art. 2º e os arts. 17 a 23 que permitem a suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de serviço para a manutenção do emprego.

Lembramos que as Medidas Provisórias 927/2020 e a Medida Provisória nº 1046/2021 já autorizaram o empregador a suspender, sem multas e encargos, o recolhimento do FGTS referentes respectivamente aos meses de março, abril e maio de 2020 e dos meses de abril, maio, junho e julho de 2021.

Lembramos que os depósitos do FGTS é uma garantia constitucional, conforme dispõe o art. 7º, III, portanto, entendemos que é importante a manutenção do recolhimento do FGTS para garantir um benefício constitucional do Trabalhador.

Sala da Comissão, em de de 2022.

Deputada REJANE DIAS





Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Rejane Dias
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229421501400>



COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

AUTORIZA O PODER EXECUTIVO FEDERAL A DISPOR SOBRE A ADOÇÃO, POR EMPREGADOS E EMPREGADORES, DE MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS E SOBRE O PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA, PARA ENFRENTAMENTO DAS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E ECONÔMICAS DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA EM ÂMBITO NACIONAL OU EM ÂMBITO ESTADUAL, DISTRITAL OU MUNICIPAL RECONHECIDO PELO PODER EXECUTIVO FEDERAL.

EMENDA ADITIVA Nº

Inclua-se o seguinte §3º, ao art. 2º da referida Medida Provisória, com a seguinte redação:

“ Art. 2º

.....
§3º É facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer o disposto no caput do art. 2º sendo vedado o acordo individual de trabalho.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa incluir a participação de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, vedando o acordo individual de trabalho. O Poder dos empregadores é muito maior na relação contratual sendo desigual e reconhecidamente conflituosa entre o capital e trabalho. Um empregado sozinho poderá sofrer abusos por parte do empregador principalmente aqueles que são contrárias às normas de proteção ao trabalho.

Precisamos proteger o trabalhador, inclusive lutar pela garantia da legislação trabalhista, em seu art. 9º da CLT, que declara que serão nulos todos os atos praticados com a intenção de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos previstos nesta Lei.

Por isso a importância da participação da organização da classe trabalhadora para a luta por uma sociedade justa e democrática impedindo o abuso de poder por parte dos empregadores.



Sala da Comissão, em de de 2022.

Deputada REJANE DIAS



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Rejane Dias
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD225050330300>



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal

EMENDA Nº

Dê-se ao § 2º do art. 3º; ao *caput* do art. 6º; ao art. 7º; ao art. 12; ao *caput* do art. 15; ao inciso III do *caput* do art. 29; ao § 2º do art. 30; e ao § 4º do art. 34 da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, as seguintes redações:

“Art. 3º

.....

§ 2º A alteração de que trata o *caput* deste artigo será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 5 (cinco) dias úteis, por escrito ou por meio eletrônico.”

“Art. 6º O empregador informará ao empregado, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 5 (cinco) dias úteis, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.”

“Art. 7º O empregador poderá, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, suspender as férias e as licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem



funções essenciais, por meio de comunicação formal da decisão ao trabalhador por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de 5 (cinco) dias úteis.”

“Art. 12. O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 5 (cinco) dias úteis, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.”

“Art. 15. Os empregadores poderão, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, 5 (cinco) dias úteis, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.”

“Art. 29.
.....

III – na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 5 (cinco) dias úteis e redução da jornada de trabalho e do salário somente nos seguintes percentuais:

.....”

“Art. 30.
.....

§ 2º Na hipótese de acordo individual escrito entre empregador e empregado, a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 5 (cinco) dias úteis.

.....”

* C D 2 2 8 8 6 9 6 7 1 3 0 0 *



“Art. 34.

.....

§ 4º Os acordos individuais de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional, no prazo de 5 (cinco) dias corridos, contado da data de sua celebração.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

Os dispositivos da Medida Provisória (MPV) nº 1.109, de 2022, que propomos alterar por intermédio da presente emenda referem-se à possibilidade I) de alteração do regime presencial para o de teletrabalho ou trabalho remoto; II) de antecipação das férias individuais e coletivas; III) de antecipação do gozo de feriados pelo empregador; IV) de redução proporcional da jornada e do salário do empregado; V) da suspensão temporária do contrato de trabalho; e VI) da comunicação aos sindicatos da adoção das medidas de redução proporcional da jornada e do salário e da suspensão temporária do contrato de trabalho para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

Nos termos propostos pela MPV, o empregador tem o prazo de até quarenta e oito horas para notificar o empregado sobre as mudanças que estão sendo efetivadas em seus contratos de trabalho.

Consideramos esse tempo muito exíguo, o que pode provocar transtornos aos empregados para adaptarem-se a uma nova sistemática de trabalho, ainda que de modo temporário. O empregado já se vê em uma situação extremamente difícil, sujeito às pressões resultantes das incertezas econômicas e ao risco que recai sobre seus empregos, e ainda tem que se sujeitar às alterações contratuais cuja comunicação se fará em um prazo de quarenta e oito horas.



Nossa intenção é proporcionar um prazo mais razoável para comunicação das mudanças, o que dará ao empregado mais tempo para preparar-se para as novas condições de trabalho. Nesse contexto, estamos propondo que o prazo de até quarenta e oito horas para comunicação das modificações contratuais pontuadas na emenda seja estendido para cinco dias úteis.

Além disso, estamos reduzindo o prazo para que o empregador comunique ao sindicato a adoção das medidas de redução proporcional da jornada e do salário e da suspensão temporária do contrato de trabalho de dez para cinco dias corridos. São medidas que trazem preocupação aos trabalhadores, portanto, quanto mais rápido os sindicatos forem comunicados, melhor para todos, empregados e empregadores, garantindo-se maior segurança jurídica às ações.

Tendo em vista a sua importância para o interesse público, esperamos contar com o apoio dos Parlamentares para a aprovação desta emenda.

Sala da Comissão, em de de 2022.

Deputado GUSTAVO FRUET



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA ADITIVA Nº

Acrescente-se o seguinte parágrafo ao art. 3º da Medida Provisória nº 1.109, de 2022:

“Art. 3º

.....
§ 7º O empregador que optar pelo regime de teletrabalho ou trabalho remoto deverá dar preferência para tal regime aos trabalhadores, independentemente de seu gênero, responsáveis por menor com até 8 (oito) anos de idade.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A possibilidade da concessão de regime de trabalho remoto ou de teletrabalho em emergências já foi recentemente validada durante a pandemia causada pelo COVID-19. Certamente a experiência com modalidades de trabalho a distância proporcionou às famílias a possibilidade de conciliarem a atenção com os filhos e o trabalho no período em que as escolas estavam fechadas.



Diante desse cenário, é imprescindível considerar que situações emergenciais podem acontecer a qualquer tempo. Em Portugal, por exemplo, foi aprovada recentemente a Lei nº 83/2021, que inseriu no Código de Trabalho novas regras sobre o teletrabalho, entre as quais destacamos: o dever do empregador de se abster de contatar o trabalhador no período de descanso e o direito do empregado que tenha filho de até três anos de idade (ou até oito anos de idade em situações específicas) a obter o regime de teletrabalho, desde que haja compatibilidade com a atividade desempenhada e disponibilidade de recursos e meios do empregador.

Nesse sentido, são urgentes e necessárias a adoção de medidas que atenuem os efeitos do trabalho sobre a saúde mental do trabalhador. Assim, acreditamos que medidas como as tomadas em Portugal, que proporcionam ao indivíduo maior tempo junto aos filhos à família, vão de encontro a isso.

Desse modo, a presente emenda objetiva garantir que seja dada preferência aos responsáveis por menor com até 8 (oito) anos de idade caso o empregador opte por regime de trabalho remoto ou teletrabalho.

Fizemos questão de mencionar que essa preferência deve ser garantida de forma não vinculada ao gênero do trabalhador para assegurar que ela não seja utilizada como justificativa econômica ou gerencial em detrimento da contratação de mulheres.

Contamos com o apoio dos parlamentares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2022.

Deputado GUSTAVO FRUET





**MPV 1109
00012**

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador **MARCOS DO VAL**

EMENDA Nº - PLEN
(à MPV nº 1.109, de 2022)

Suprima-se o § 6º do art. 3º da Medida Provisória (MPV) nº 1.109, de 2022.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa a evitar que o empregado em teletrabalho fique desguarnecido das normas que controlam a sua jornada de trabalho. O labor remoto somente deve ser excluído das mencionadas normas quando a atividade for incompatível com o controle da duração diária do labor, o que deve ser avaliado caso a caso.

Por todas essas razões, esperamos contar com o apoio de nossos Pares para aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões,

Senador **MARCOS DO VAL**



MPV 1109
00013

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador **MARCOS DO VAL**

EMENDA Nº - PLEN
(à MPV nº 1.109, de 2022)

Suprima-se o art. 5º da Medida Provisória (MPV) nº 1.109, de 2022.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 5º da Medida Provisória (MPV) nº 1.109, de 2022, traz providência dúbia, que pode ensejar a desproteção do trabalhador de telemarketing.

Se a atividade de telemarketing ou teleatendimento é prestada no estabelecimento empresarial, não se submete às normas do teletrabalho. Se ela é prestada fora do estabelecimento, enquadra-se no conceito de labor remoto.

Por isso, afirmar que as atividades em testilha não se confundem com o teletrabalho somente se afigura cabível quando ela é exercida dentro do mencionado estabelecimento, e não de maneira genérica, consoante retratado no mencionado dispositivo, que deve ser suprimido do corpo da MPV nº 1.109, de 2022.

Por todas essas razões, esperamos contar com o apoio de nossos Pares para aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões,

Senador **MARCOS DO VAL**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109 DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA ADITIVA Nº , DE 2021

(do Sr. Deputado José Mário Schreiner)

Acrescente-se ao parágrafo 1º do art. 31 da Medida Provisória nº 1.109, de 28 de março de 2022, o seguinte inciso III:

“Art. 31.....

§1.....

.....

III - poderá ser deduzida do resultado da atividade rural, como despesa paga no ano-base, apurado na forma do art. 4º da Lei nº 8.023, de 12 de abril de 1990. (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

A emenda tem o objetivo de permitir que a ajuda compensatória instituída pelo artigo 9º, caput, da Medida Provisória, seja também deduzida do resultado da atividade apurada pelos produtores e empregadores rurais. Antes de tudo, é importante deixar claro que na apuração do imposto de renda do produtor rural pessoa física já há uma sistemática de deduções. Contudo, o lançamento é limitado somente às despesas de custeio de fato necessárias à percepção dos rendimentos da atividade rural e manutenção da fonte pagadora, relacionadas com a natureza da atividade rural exercida.

Desse modo, como também possui empregados, o produtor rural pessoa física estará sujeito à previsão do art. 9º, caput, da MP nº 1.045 de 2021, qual seja, a possibilidade de o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda ser acumulado com o pagamento, por conta do empregador, de ajuda



compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho. Assim, caso o empregador rural conceda a ajuda compensatória mensal, no enquadramento previsto no artigo mencionado anteriormente, a ele deve restar a possibilidade de deduzir esses valores no ajuste do imposto de renda (da mesma forma que prevista, no inciso VI, para as pessoas jurídicas). Isso para atender à possibilidade de dedução prevista no próprio Regulamento do Imposto de Renda (Decreto nº 9.580/2018). Vale ressaltar também que a emenda proposta não gera renúncia de receita, pois a parcela a ser deduzida da base de cálculo do imposto é originada de uma ajuda compensatória acrescida pela própria Medida Provisória, ajuda esta que não era percebida pelos produtores rurais antes da sua edição.

Em resumo, não há receita preexistente a ser renunciada. Destarte, pugna-se pela adequação orçamentária e financeira da presente emenda. Logo, sugere-se a inclusão desse novo inciso ao art. 9º prevendo a possibilidade de dedução da ajuda compensatória mensal pelo empregador rural pessoa física, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho, prevista na Medida Provisória, na forma como determina o art. 4º da Lei nº 8.023, de 12 de abril de 1990.

Sala da Comissão, em de de 2022

Deputado Jose Mario Schreiner



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Jose Mario Schreiner
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD225992010000>



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA

Modifique-se o artigo 75-F, da Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados **com mais de 60 anos**, deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A MPV tem por objetivo regulamentar o trabalho remoto, conhecido como home-office ou teletrabalho.

Sabemos que o trabalho remoto se tornou bastante utilizado após o início da pandemia da Covid-19, levando as empresas a colocarem seus funcionários para trabalhar de casa, por causa da necessidade do distanciamento social.

Com a edição da MPV o consideramos que haverá mais segurança jurídica para empregados e empregadores, no entanto sentimos falta da inclusão de prioridade a aquelas pessoas que possuem mais de 60 anos de idade e ainda estão no mercado de trabalho, por esse motivo estamos solicitando a inclusão no texto.

Por fim, destacamos que a presente emenda possui o intuito de contribuir com o aprimoramento do futuro diploma legal resultante da tramitação da Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022, no Congresso Nacional.

Sala da Comissão, em de de 2022.

Deputado OSSESIO SILVA





MPV 1109
00016

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao § 2º do art. 2º a seguinte redação:

“§ 2º O prazo a que se refere o § 1º será de até noventa dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Congresso Nacional, por iniciativa do Presidente da República.”

JUSTIFICAÇÃO

A MPV 1109 ressuscita medidas já adotadas no âmbito das Leis 14.020, de 2020, mas o § 2º comete o equívoco de permitir a prorrogação das medidas propostas “enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.”

Ocorre que, primeiramente, não estamos mais na vigência de estado de calamidade pública, quer de âmbito nacional, estadual ou municipal, visto que o Decreto legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, exauriu-se em 31.12.2020 e não foi renovado. Em segundo lugar, a caracterização de estado de calamidade, para os fins propostos, não pode se dar de forma isolada pelo Poder Executivo Federal, mas, como prevê a EC 109, o estado de calamidade pública de âmbito nacional, para gerar efeitos dessa ordem, deve ser decretado pelo Congresso Nacional, por iniciativa privativa do Presidente da República.

Assim, a redação deve refletir essa concepção, seguindo o disposto na Constituição.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

EMENDA MODIFICATIVA

I - Dê-se ao § 2º do art. 2º a seguinte redação:

“§ 2º O prazo a que se refere o § 1º será de até noventa dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Congresso Nacional, por iniciativa do Presidente da República.”

II – Dê-se ao art. 24 a seguinte redação:

“Art. 24. O Poder Executivo federal poderá instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas do estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Congresso Nacional, por iniciativa do Presidente da República.”

JUSTIFICAÇÃO

A MPV 1109 ressuscita medidas já adotadas no âmbito das Leis 14.020, de 2020, mas o § 2º do art. 2º comete o equívoco de permitir a prorrogação das medidas propostas “enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.” O art. 24, na mesma linha permite que instituição de Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, “para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas do estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal”.

Ocorre que, primeiramente, não estamos mais na vigência de estado de calamidade pública, quer de âmbito nacional, estadual ou municipal, visto que o Decreto legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, exauriu-se em 31.12.2020 e não foi renovado. Em segundo lugar, a caracterização de estado de calamidade, para os fins propostos, não pode se dar de forma isolada pelo Poder Executivo Federal, mas, como prevê a EC 109, o estado de calamidade pública de âmbito nacional, para gerar efeitos dessa ordem, deve ser decretado pelo Congresso Nacional, por iniciativa privativa do Presidente da República.

Assim, a redação deve refletir essa concepção, seguindo o disposto na Constituição, sob pena de permitir-se a redução de direitos de forma unilateral pelo Presidente da República, e insuficientemente motivada.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 29 a seguinte redação:

Art. 29. O empregador, na forma e no prazo previsto no regulamento de que trata o art. 24, poderá por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, observados os seguintes requisitos:

JUSTIFICAÇÃO

Ao instituir a redução de jornada com a consequente redução salarial por acordo, o que pressupõe, a princípio, a permissão de que o ajuste se dê de forma individual, há transgressão à regra constitucional.

Com efeito, não se pode perder de vista o fato de que a irredutibilidade salarial é direito fundamental do trabalhador, previsto no artigo 7º, VI, da Constituição Federal de 1988 (CF/88), razão pela qual a Lei Maior assegura



que a eventual redução de jornada e salários deve se dar, necessariamente, mediante celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho (artigo 7º, XIII).

Desse modo, revela-se inconstitucional a autorização, trazida pela MP n. 1109/2022, para que as medidas de redução de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho sejam implementadas por meio de mero acordo individual escrito, a ser firmado entre empregado e empregador, sem a participação do sindicato da categoria profissional.

Por esse motivo, propomos a modificação desse dispositivo.

TÚLIO GADÊLHA (PDT/PE)

Deputado Federal



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Túlio Gadêlha
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD226517783800>



MEDIDA PROVISÓRIA 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 30 a seguinte redação:

Art.

30.

.....

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 33 e art. 34, por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho.

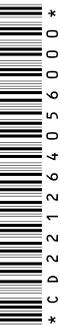
§ 2º O empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

§ 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da:

I - da cessação do estado de calamidade pública;



II - data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

III - data de comunicação do empregador que informe ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

§ 4º Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação; e

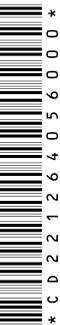
III - às sanções previstas em convenção coletiva ou em acordo coletivo de trabalho.

§ 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário anterior ao anterior ao estado de calamidade pública de que trata o art. 1º, receita bruta superior ao limite máximo previsto no inciso II do caput do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado, observado o disposto neste artigo e no art. 31 desta Medida Provisória.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 30 da Medida Provisória tem por objetivo regulamentar a suspensão temporária do contrato de trabalho em caso de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVI, reconhece como direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Ressalta-se dessa forma o favorecimento para o caminho da normatização autônoma, porém impõem preceitos que valorizam a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva.



A Constituição determina também, em seu artigo 7º, inciso XI o direito do trabalhador a irredutibilidade salarial, permitindo a redução apenas em caso de negociação por meio de convenção ou acordo coletivo.

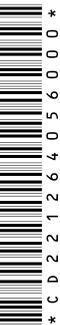
Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, levando em consideração que se trata de uma medida mais penosa ao trabalhador, torna-se imperioso que essa medida só possa ser aplicada caso seja disposta em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

TÚLIO GADÊLHA (PDT/PE)

Deputado Federal



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Túlio Gadêlha
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD221264056000>



MEDIDA PROVISÓRIA 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao caput do art. 33 a seguinte redação:

Art. 33. As medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória **deverão** ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no § 1º deste artigo e nos art. 29 e art. 30.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 33 da Medida Provisória tem por objetivo regulamentar o processo de adoção da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória em caso de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVI, reconhece como direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento



das convenções e acordos coletivos de trabalho. Ressalta-se dessa forma o favorecimento para o caminho da normatização autônoma, porém impõem preceitos que valorizam a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva.

A Constituição determina também, em seu artigo 7º, inciso XI o direito do trabalhador a irredutibilidade salarial, permitindo a redução apenas em caso de negociação por meio de convenção ou acordo coletivo.

Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, levando em consideração que se trata de uma medida mais penosa ao trabalhador, torna-se imperioso que essa medida só possa ser aplicada caso seja disposta em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A presente emenda tem por objetivo efetivar a obrigatoriedade de que a redução da jornada e do salário e a suspensão do contrato só possam ocorrer caso sejam negociadas por meio de negociação coletiva, vedando a adoção dessas medidas por negociação individual.

TÚLIO GADÊLHA (PDT/PE)
Deputado Federal



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Túlio Gadêlha
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD228014937000>



MEDIDA PROVISÓRIA 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

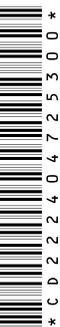
EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 34 da Medida Provisória:

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 34 da Medida Provisória prevê a implementação das Medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, considerando a renda e o nível de escolaridade, definindo as hipóteses do instrumento de negociação – acordo individual ou negociação coletiva.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVI, reconhece como direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Ressalta-se dessa forma o favorecimento para o caminho da normatização autônoma, porém impõem preceitos que valorizam a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva.



A Constituição determina também, em seu artigo 7º, inciso XI o direito do trabalhador a irredutibilidade salarial, permitindo a redução apenas em caso de negociação por meio de convenção ou acordo coletivo.

Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, levando em consideração que se trata de uma medida mais penosa ao trabalhador, torna-se imperioso que essa medida, da mesma forma, só possa ser aplicada caso seja disposta em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

O dispositivo não deve permanecer no bojo da proposição, pois além de prever, nas hipóteses que menciona, a avença por acordo individual de trabalho, dispõe sobre distinção entre os trabalhadores em razão da renda e do nível de escolaridade, sendo conveniente, dessa forma, a sua supressão.

TÚLIO GADÊLHA (PDT/PE)
Deputado Federal



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Túlio Gadêlha
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222404725300>



MEDIDA PROVISÓRIA 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o §2º do artigo 6º da Medida Provisória nº 1109/2022.

JUSTIFICAÇÃO

O direito às férias é previsto constitucionalmente no artigo 7º da nossa Carta Magna, que, em seu inciso XVII, prevê o “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”.

A finalidade principal das férias é possibilitar ao trabalhador um período de descanso maior em que ele possa se desconectar do seu trabalho e, ao mesmo tempo, realizar atividades pessoais e familiares que possam restabelecer sua energia física, mental e emocional. Há inúmeros estudos que mostram que um trabalhador descansado tem uma maior produtividade, com mais eficiência e qualidade.



O parágrafo 2º do artigo 6º da MP 1109/2022, ao prever a possibilidade de empregador e empregado negociarem a antecipação de períodos futuros de férias, não traz qualquer limitação de períodos, o que acaba por permitir que trabalhadores possam ficar anos consecutivos sem gozar férias, o que desnatura e infringe, por completo, esse direito assegurado na Constituição da República e em outras leis como a Consolidação das Leis do Trabalho.

Por esse motivo, propomos a supressão desse dispositivo.

TÚLIO GADÊLHA (PDT/PE)

Deputado Federal



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Túlio Gadêlha
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229173700400>



MEDIDA PROVISÓRIA 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o artigo 16 da Medida Provisória nº 1109/2022.

JUSTIFICAÇÃO

A MP 1109/2022, em seu artigo 16, dispõe que, “durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.”

A jornada de trabalho dos empregados brasileiros tem sido extremamente flexibilizada, sobretudo nos últimos anos, com a Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista. E as alterações sempre são feitas com o objetivo de permitir a redução do custo da mão de obra do trabalhador; com a redução, por exemplo, de situações geradoras de pagamento de adicional de hora extra.



Essas modificações são, inclusive, questionáveis quanto à sua constitucionalidade, tendo em vista que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, fixa a jornada diária de trabalho em 8 horas e a semanal em 44 horas, permitindo a sua redução e compensação por meio do estabelecimento de normas coletivas de trabalho, quais sejam, a convenção e o acordo coletivo de trabalho (inciso XIII).

O banco de horas, antes da Lei nº 1.467/2017, só podia ser instituído por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. O § 5º do artigo 59 da CLT criou a possibilidade de pactuação de banco de horas por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Para a pactuação de banco de horas anual, ou seja, de 12 meses, necessária a estipulação por negociação coletiva (artigo 611-A, II, da CLT).

Dessa forma, não podia a MP 1109/2022 trazer a previsão de instituição de banco de horas com compensação no prazo de até 18 meses por acordo individual inscrito, razão pela qual deve o dispositivo em comento ser suprimido por configurar afronta à Constituição Federal.

TÚLIO GADÊLHA (PDT/PE)

Deputado Federal



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Túlio Gadêlha
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD223648275000>





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109 DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se onde couber as seguintes alterações aos arts.5º-C e 5º-D da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que passam a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 5º-C.** Poderá figurar como contratada, nos termos do art. 4º- A desta Lei, a pessoa jurídica cujos sócios tenham prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhando sem vínculo empregatício.” (NR).

“**Art. 5º-D.** O empregado que for demitido somente poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado, se o novo contratante garantir:

- I. a estabilidade empregatícia por um período mínimo de seis meses;
- II. que o salário seja, no mínimo, do mesmo valor recebido da empresa anterior;
- III. a manutenção do valor salarial base, sem qualquer redução;
- IV. que o empregado receberá cursos de treinamento e capacitação, fornecidos gratuitamente pela nova empresa contratante” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A emenda visa proteger o emprego dos trabalhadores no caso de contratação de empresas prestadoras de serviços especializados ao possibilitar que eles sejam contratados antes do decurso de 18 meses, com garantias de estabilidade e de salário.

As empresas precisam se dedicar à sua atividade principal deixando as atividades complementares, necessárias ao seu processo produtivo, a cargo de empresas prestadoras de serviços especializados que têm diversificado conhecimento e capacidade de entregar melhores serviços a custos mais baixos para seus clientes.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Ocorre que a atual legislação trabalhista, após suas últimas edições, com o propósito de proteger o emprego dos trabalhadores da indústria brasileira, acabou por, na verdade, provocar inúmeros casos de demissão decorrentes da impossibilidade desses trabalhadores serem contratados pela empresa especializada que venha a assumir uma determinada área de serviço especializado de uma indústria (manutenção industrial, instrumentação, transporte, alimentação, serviços gerais, segurança, etc.) antes do prazo de 18 meses.

Assim, em face do exposto, a emenda pretende introduzir uma nova possibilidade de contratação, ao pleitear a isenção do prazo restritivo (pedágio), no caso de contratação de empresas prestadoras de serviços especializados que observem as seguintes condições: I - estabilidade empregatícia por um período mínimo de seis meses; II – salário de, no mínimo, mesmo valor recebido da empresa anterior; III - manutenção do valor salarial, sem qualquer redução, durante o período mínimo de seis meses; IV garantia de que o empregado receberá cursos de treinamento e capacitação, fornecidos gratuitamente pela nova empresa contratante.

Mediante os argumentos apresentados, conto com o apoio dos nobres Parlamentares para a aprovação desta Emenda.

Sala de sessões, 30 de março de 2022.

Dep. Nivaldo Albuquerque
Republicanos/AL



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA ADITIVA

Acrescente-se à Medida Provisória nº 1109, de 2022, onde couber, a seguinte redação:

Art. X: O art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 6º:

“Art.

71.....

.....

..

§ 6º A duração do trabalho que trata o caput, refere-se a horas efetivamente trabalhadas considerando a proporção de 60 minutos a cada 1 hora cronológica, não sendo considerada a redução da hora noturna previstas nos arts. 73 e 381 desta Consolidação.”

JUSTIFICAÇÃO

Uníssono na comunidade científica e no meio jurídico o entendimento da necessidade de pausa na jornada visando a recuperação do desgaste físico, intelectual ou emocional do trabalhador durante a jornada. Este entendimento é ainda maior quando se trata da hora noturna. Para tanto o



legislador ordinário estabeleceu a obrigatoriedade do intervalo mínimo para descanso e refeição durante a jornada.

A duração cronológica da jornada é o pré-requisito para a definição e a concessão do intervalo. A criação jurídica-legislativa da ficção da hora reduzida, considerada hoje em 52 minutos e 30 segundos, decorridos entre 22h00 e 05h00, objetivando ter 07 horas cronológicas efetivas de trabalho e que equivalem a 08 horas fictas, não deve ser utilizada como adicional para majorar o tempo de descanso e nem deve ser computada para concessão deste.

Um turno de até 06 horas cronológicas não haveria a necessidade da concessão de um intervalo de 1 hora. Ocorre que como estamos falando de horário noturno, a redução fictícia faz com que este turno tenha uma jornada superior a 06 horas diárias e, em tese, atrai a obrigação da concessão do intervalo.

Não há aumento no desgaste pois o trabalhador continua laborando 06 horas. A saúde do trabalhador não é afetada, pois, apenas por ficção, a lei considera 06h45m de labor e não seria crível, nem operacional, a concessão do intervalo de 1 hora.

Decisões esparsas e conflitantes têm utilizado a redução ficta da hora noturna para a definição da duração do intervalo. A insegurança jurídica neste processo não é positiva para o desenvolvimento econômico do nosso País.

Desta forma, se faz necessário esclarecer na legislação de forma a conceder segurança jurídica aos atores da relação empregatícia que o benefício da redução não deve ser considerado quando da definição da duração do intervalo, bem como que a concessão deste deve ser utilizada tão somente a hora cronológica, ou seja, deve-se considerar de 60 (sessenta) minutos a hora para definir o intervalo, bem como o gozo do intervalo.

A presente emenda mantém o horário ficto noturno (redução de horário efetivamente considerado de trabalho), mas estabelece que o cômputo para estabelecer os períodos de descanso e alimentação serão estabelecidos com base na hora cronológica.



Sob tais considerações encaminhamos a presente Emenda Aditiva à MP nº 1.1109, de 2022, para que seja incluído o parágrafo sexto ao art. 71 da CLT, mantendo o entendimento que hoje é dada aos arts. 73 e 381 da mesma Consolidação de Leis.

Considerando o impacto positivo da medida, solicitamos o apoio de nossos nobres Pares para a aprovação desta relevante proposição.

Sala das Sessões, em de de 2022.

Deputado JERÔNIMO GOERGEN





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado ORLANDO SILVA

MEDIDA PROVISÓRIA 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

EMENDA MODIFICATIVA

Suprima-se o artigo 16 da Medida Provisória nº 1109/2022.

JUSTIFICAÇÃO

A MP 1109/2022, em seu artigo 16, dispõe que, “durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.”

A jornada de trabalho dos empregados brasileiros tem sido extremamente flexibilizada, sobretudo nos últimos anos, com a Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista. E as alterações sempre são feitas com o objetivo de permitir a redução do custo da mão de obra do trabalhador; com a redução, por exemplo, de situações geradoras de pagamento de adicional de hora extra.

Essas modificações são, inclusive, questionáveis quanto à sua constitucionalidade, tendo em vista que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, fixa a jornada diária de trabalho em 8 horas e a semanal em 44 horas, permitindo a sua redução e compensação por meio do estabelecimento de normas coletivas de trabalho, quais sejam, a convenção e o acordo coletivo de trabalho (inciso XIII).

O banco de horas, antes da Lei nº 1.467/2017, só podia ser instituído por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. O § 5º do artigo 59 da CLT criou a possibilidade de pactuação de banco de horas por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Para a pactuação de banco de horas anual, ou seja, de 12 meses, necessária a estipulação por negociação coletiva (artigo 611-A, II, da CLT).

Dessa forma, não podia a MP 1109/2022 trazer a previsão de instituição de banco de horas com compensação no prazo de até 18 meses por acordo individual inscrito, razão pela qual deve o dispositivo em comento ser suprimido por configurar afronta à Constituição Federal.



alsff

ORLANDO SILVA
Deputado Federal - PCdoB / SP



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Orlando Silva
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD228559329700>





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado ORLANDO SILVA

MEDIDA PROVISÓRIA 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 29 a seguinte redação:

Art. 29. O empregador, na forma e no prazo previsto no regulamento de que trata o art. 24, poderá por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, observados os seguintes requisitos:

JUSTIFICAÇÃO

Ao instituir a redução de jornada com a conseqüente redução salarial por acordo, o que pressupõe, a princípio, a permissão de que o ajuste se dê de forma individual, há transgressão à regra constitucional.

Com efeito, não se pode perder de vista o fato de que a irredutibilidade salarial é direito fundamental do trabalhador, previsto no artigo 7º, VI, da Constituição Federal de 1988 (CF/88), razão pela qual a Lei Maior assegura que a eventual redução de jornada e salários deve se dar, necessariamente, mediante celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho (artigo 7º, XIII).

Desse modo, revela-se inconstitucional a autorização, trazida pela MP n. 1109/2022, para que as medidas de redução de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho sejam implementadas por meio de mero acordo individual escrito, a ser firmado entre empregado e empregador, sem a participação do sindicato da categoria profissional.

Por esse motivo, propomos a modificação desse dispositivo.

ORLANDO SILVA
Deputado Federal - PCdoB / SP





**CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado ORLANDO SILVA**

MEDIDA PROVISÓRIA 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 30 a seguinte redação:

Art. 30.

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 33 e art. 34, por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho.

§ 2º O empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

§ 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

III - data de comunicação do empregador que informe ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

§ 4º Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação; e

III - às sanções previstas em convenção coletiva ou em acordo coletivo de trabalho.

§ 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário anterior ao anterior ao estado de calamidade pública de que trata o art. 1º, receita bruta superior ao limite máximo previsto no inciso II do caput do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória



mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado, observado o disposto neste artigo e no art. 31 desta Medida Provisória.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 30 da Medida Provisória tem por objetivo regulamentar a suspensão temporária do contrato de trabalho em caso de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVI, reconhece como direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Ressalta-se dessa forma o favorecimento para o caminho da normatização autônoma, porém impõem preceitos que valorizam a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva.

A Constituição determina também, em seu artigo 7º, inciso XI o direito do trabalhador a irredutibilidade salarial, permitindo a redução apenas em caso de negociação por meio de convenção ou acordo coletivo.

Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, levando em consideração que se trata de uma medida mais penosa ao trabalhador, torna-se imperioso que essa medida só possa ser aplicada caso seja disposta em convenção ou acordo coletivo de trabalho.



ORLANDO SILVA
Deputado Federal - PCdoB / SP





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado ORLANDO SILVA

MEDIDA PROVISÓRIA 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao caput do art. 33 a seguinte redação:

Art. 33. As medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória **deverão** ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no § 1º deste artigo e nos art. 29 e art. 30.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 33 da Medida Provisória tem por objetivo regulamentar o processo de adoção da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória em caso de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVI, reconhece como direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Ressalta-se dessa forma o favorecimento para o caminho da normatização autônoma, porém impõem preceitos que valorizam a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva.

A Constituição determina também, em seu artigo 7º, inciso XI o direito do trabalhador a irredutibilidade salarial, permitindo a redução apenas em caso de negociação por meio de convenção ou acordo coletivo.

Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, levando em consideração que se trata de uma medida mais penosa ao trabalhador, torna-se imperioso que essa medida só possa ser aplicada caso seja disposta em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A presente emenda tem por objetivo efetivar a obrigatoriedade de que a redução da jornada e do salário e a suspensão do contrato só possam ocorrer caso sejam negociadas por meio de negociação coletiva, vedando a adoção dessas medidas por negociação individual.



ORLANDO SILVA
Deputado Federal - PCdoB / SP



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Orlando Silva
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229591825000>





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado ORLANDO SILVA

MEDIDA PROVISÓRIA 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 34 da Medida Provisória.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 34 da Medida Provisória prevê a implementação das Medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, considerando a renda e o nível de escolaridade, definindo as hipóteses do instrumento de negociação – acordo individual ou negociação coletiva.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVI, reconhece como direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Ressalta-se dessa forma o favorecimento para o caminho da normatização autônoma, porém impõem preceitos que valorizam a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva.

A Constituição determina também, em seu artigo 7º, inciso XI o direito do trabalhador a irredutibilidade salarial, permitindo a redução apenas em caso de negociação por meio de convenção ou acordo coletivo.

Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, levando em consideração que se trata de uma medida mais penosa ao trabalhador, torna-se imperioso que essa medida, da mesma forma, só possa ser aplicada caso seja disposta em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

O dispositivo não deve permanecer no bojo da proposição, pois além de prever, nas hipóteses que menciona, a avença por acordo individual de trabalho, dispõe sobre distinção entre os trabalhadores em razão da renda e do nível de escolaridade, sendo conveniente, dessa forma, a sua supressão.

ORLANDO SILVA
Deputado Federal - PCdoB / SP





Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Orlando Silva
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD226358545100>





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado ORLANDO SILVA

MEDIDA PROVISÓRIA 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o §2º do artigo 6º da Medida Provisória nº 1109/2022.

JUSTIFICAÇÃO

O direito às férias é previsto constitucionalmente no artigo 7º da nossa Carta Magna, que, em seu inciso XVII, prevê o "gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal".

A finalidade principal das férias é possibilitar ao trabalhador um período de descanso maior em que ele possa se desconectar do seu trabalho e, ao mesmo tempo, realizar atividades pessoais e familiares que possam restabelecer sua energia física, mental e emocional. Há inúmeros estudos que mostram que um trabalhador descansado tem uma maior produtividade, com mais eficiência e qualidade.

O parágrafo 2º do artigo 6º da MP 927/2020, ao prever a possibilidade de empregador e empregado negociarem a antecipação de períodos futuros de férias, não traz qualquer limitação de períodos, o que acaba por permitir que trabalhadores possam ficar anos consecutivos sem gozar férias, o que desnatura e infringe, por completo, esse direito assegurado na Constituição da República e em outras leis como a Consolidação das Leis do Trabalho.

Por esse motivo, propomos a supressão desse dispositivo.

ORLANDO SILVA
Deputado Federal - PCdoB / SP





Gabinete do Senador Weverton

EMENDA MODIFICATIVA Nº - PLEN
(à MPV 1.109 de 2022)

Acrescente-se ao texto da Medida Provisória n 1.109 de 2022 que “Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal” o seguinte dispositivo:

“Art . 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 previamente comunicados e homologados no respectivo sindicato da categoria profissional do empregado para que surtam seus legais e jurídicos efeitos.

Art. Fica revogado o § 4º do art. 12 da Lei nº. 14.020 de 2020.

JUSTIFICAÇÃO

Soa absolutamente temerário que acordos travados entre patrões e empregados, ainda mais em tempos de crise decorrente de estado de calamidade da Covid-19 afora os impactos inflacionários causados pela Guerra Rússia X Ucrânia se façam conhecidos pelos respectivos Sindicatos em até 10 dias após a celebração do pacto entre partes.

Além de reduzir o poder e a essencialidade dos Sindicatos que na essência representam importante forma de associação no Brasil e de exercício de atividades que vão desde a representação dos trabalhadores à forte atuação no cenário político nacional, fruto das lutas de conquista pela emancipação do trabalhador brasileiro, seja tratado agora apenas como uma “instância ilustrativa”, carimbadora de decisões prévias, independentemente dos resultados disso para o trabalhador brasileiro.

Era de se esperar que o Sindicatos participem previa e efetivamente de decisões importantes, ainda mais quando em jogo a excepcionalidade da flexibilização das normas celetistas, com seu corpo técnico, em tese especializado, a fim de garantir ou ao menos atenuar os efeitos remuneratórios, seja pela diminuição da jornada de trabalho, seja pela adoção da modalidade remota de serviço.



Gabinete do Senador Weverton

Com efeito, sabemos que no Brasil a grande massa trabalhadora não dispõe de conhecimento técnico suficiente a ponto de decidir sozinha pelos direitos ameaçados de redução, ainda que em caráter excepcional.

Infelizmente o cenário educacional do Brasil está entre os piores do mundo, cujos reflexos recaem diretamente sobre os ombros da grande massa trabalhadora humilde que, quando muito, mal sabem assinar o próprio nome, quiçá entender de excepcionalidades laborais.

Daí a necessidade de se revogar os dispositivo da Lei 14.020 de 2020, aperfeiçoando dessa feita o texto da Lei modificada pela MPV 1109 de 2022, a fim de garantir a assistência técnica pela participação do Sindicato laboral respectivo, sobretudo em momentos de grandes aflições trabalhistas oriundas de excepcionalidades externas que fazem do trabalhador nacional a sua grande vítima, razões pelas quais peço o apoio de todos os meus nobres pares pela aprovação da presente Emenda.

Sala das Sessões, em de março de 2022.

Senador Weverton
PDT/MA



Gabinete do Senador Weverton

EMENDA ADITIVA Nº - PLEN
(à MPV 1.109 de 2022)

Acrescente-se, onde couber, ao texto da Medida Provisória n 1.109 de 2022 que “Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal” o seguinte dispositivo:

“Art . O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá natureza indenizatória, não sujeito à integração da base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários.

JUSTIFICAÇÃO

Não ressoa como racional, muito menos proporcional, aliviar da base de cálculo do Imposto de Renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado, bem como da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salário, a ajuda compensatória mensal paga em decorrência da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Lei mas não o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm).

Ora, se ambas as modalidades de ajuda constantes do Programa Emergencial a que se refere a presente MPV tem cunho COMPENSATÓRIO na forma, na prática sabemos se tratar de verbas de natureza INDENIZATÓRIA resultantes da jornada de trabalho e de seus reflexos na remuneração mensal do trabalhador, parte mais fraca técnica e financeiramente frente ao poderio econômico de seu empregador.

Além do mais, a Medida Provisória trata de ações temporárias frente a manutenção do estado de emergência oriundo da pandemia da Covid-19, ou seja, findável em até noventa dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal, de modo que os impactos financeiros ou são inexistentes ou matematicamente irrelevantes, considerando a realidade atual de arrefecimento dos danos causados pela pandemia graças aos efeitos da



Gabinete do Senador Weverton

vacinação nacional bem como do afrouxamento das medidas sanitárias anteriormente implantadas.

Por falar em impactos financeiros, não vemos problema no alívio da carga tributária do BEm já que o cenário mundial atual, em que pese a sinistralidade da Guerra da Ucrânia, é de aumento da participação de commodities nas exportações do Brasil.

Nesse contexto, o valor foi o maior na série histórica do índice, que começou em 1998, com soja, petróleo e minério de ferro sendo responsáveis por mais de 40% das exportações.

Para especialistas, o cenário reflete uma demanda global de alta e traz benefícios para o Brasil, segundo dados de setembro do Índice de Comércio Exterior (Icomex) apresentados pela Fundação Getúlio Vargas (FGV).

Conclusão: o caixa brasileiro terá condições de suportar a isenção arrecadatória sobre benefícios do BEm conquanto não se trate de despesas permanentes, mas sim temporárias, enquanto perdurar o estado de calamidade pública e seus reflexos diretos para economia pátria, sem olvidar ainda do aumento da exportação das commodities para novos mercados mundiais em consequência das restrições e das sanções econômicas impostas à Rússia.

Sendo assim, foi pensando providencialmente que resolvi elaborar a presente Emenda no intuito de proteger os trabalhadores, não bastasse reféns de uma política econômica desastrosa aos direitos trabalhistas, do recolhimento dos impostos incidentes sobre a folha de pagamento pelo menos enquanto perdurar o estado de calamidade a que se reporta a MPV 1109, resguardando assim o poder de compra do trabalhador, sobretudo em tempos de inflação acirrada, razões pelas quais peço o apoio de meus nobres pares para que a presente Emenda seja integralmente acatada.

Sala das Sessões, em de março de 2022.

Senador Weverton
PDT/MA



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se os 1º, 2º e 3º do art. 32.

JUSTIFICAÇÃO

O caput do artigo 32 da MP 1.109 alude, de forma expressa, à estabilidade provisória do emprego ao trabalhador que, por força das medidas adotadas para o enfrentamento da pandemia, receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Esta estabilidade provisória é relativizada nos parágrafos, bastando o empregador arcar com uma indenização complementar, acarretando ao obreiro, parte hipossuficiente da relação de trabalho, a incerteza quanto à estabilidade proposta no caput.

Diante da grave crise sanitária Covid-19 e seus impactos econômicos e sociais, o governo vem adotando medidas para garantir condições mínimas de renda e subsistência da população, com mecanismos de injeção de dinheiro na economia e garantia de liquidez das empresas. Nesse contexto e, diante dos princípios constitucionais função social da empresa e valorização do trabalho humano, deve-se suprimir a possibilidade de dispensa de trabalhadores durante a vigência da calamidade pública tal como fizeram Espanha e Argentina.

Sala das Sessões,

Senador Paulo Paim



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 33 a seguinte redação:

Art. 33. 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 coletivas 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 10 dias a contar da entrega da solicitação formal do empregador para entidade representativa da categoria.

Parágrafo único. Nos casos da celebração de acordo individual conforme disposto 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.”

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição promove o 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), bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI.

Ocorre que, em razão da situação de emergência em saúde pública e estado de calamidade pública instituído no Brasil desde o ano de 2020, há a necessidade de se adotar e manter ações que possibilitem a manutenção do emprego e resguardem os princípios e leis que protegem a relação empregatícia.

As entidades representativas, no uso de suas atribuições e, verificando a oportunidade e conveniência administrativa, poderão anuir com acordos celebrados individualmente, no sentido de possibilitar ao empregador e empregado a agilidade requerida para alguns casos.

Sala das Sessões,

Senador PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

I -Dê-se ao §3º do art. 28 a seguinte redação:

§ 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, observado o valor previsto no caput do art. 18 da Lei nº 14.020, de 2021, e o disposto no § 3º do art. 24, se houver vínculo 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 ..

II – Dê-se ao § 5º do art. 28 a seguinte redação, inserindo-se os parágrafos a seguir:

“§ 5º. O empregado com contrato de trabalho intermitente, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, formalizado até a data de publicação da Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022, faz jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 3 (três) meses.

§ 5º-A 1º O benefício emergencial mensal de que trata este artigo é devido a partir da data de publicação da Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022, e deve ser pago em até 30 (trinta) dias a contar da referida data.

§ 5º-B Aplica-se ao benefício emergencial mensal previsto neste artigo o disposto nos §§ 1º, 6º e 7º do art. 27 e nos §§ 1º e 2º do art. 28 desta Lei.

§ 5º-C A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não gera direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

§ 5º-D Durante o período de recebimento do benefício emergencial mensal de que trata este artigo, o empregado com contrato de trabalho intermitente fica autorizado a contribuir facultativamente para o Regime Geral de Previdência Social, na forma do art. 20 desta Lei.”

JUSTIFICAÇÃO

O § 5º do art. 28 exclui do Benefício Emergencial o empregado com contrato de trabalho intermitente.

A Lei 14.020, porém, assegurava o benefício a esses trabalhadores, que já são prejudicados em razão das características desses contratos.

Dessa forma, propomos restabelecer a regra fixada originalmente no art. 18 da Lei nº 14.020, a fim de assegurar o direito e a forma de cálculo originalmente prevista.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

I -Dê-se ao §3º do art. 28 a seguinte redação:

§ 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, observado o valor previsto no caput do art. 18 da Lei nº 14.020, de 2021, e o disposto no § 3º do art. 24, se houver vínculo 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 ..

II – Dê-se ao § 5º do art. 28 a seguinte redação, inserindo-se os parágrafos a seguir:

“§ 5º. O empregado com contrato de trabalho intermitente, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, formalizado até a data de publicação da Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022, faz jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 3 (três) meses.

§ 5º-A 1º O benefício emergencial mensal de que trata este artigo é devido a partir da data de publicação da Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022, e deve ser pago em até 30 (trinta) dias a contar da referida data.

§ 5º-B Aplica-se ao benefício emergencial mensal previsto neste artigo o disposto nos §§ 1º, 6º e 7º do art. 27 e nos §§ 1º e 2º do art. 28 desta Lei.

§ 5º-C A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não gera direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

§ 5º-D Durante o período de recebimento do benefício emergencial mensal de que trata este artigo, o empregado com contrato de trabalho intermitente fica autorizado a contribuir facultativamente para o Regime Geral de Previdência Social, na forma do art. 20 desta Lei.”

JUSTIFICAÇÃO

O § 5º do art. 28 exclui do Benefício Emergencial o empregado com contrato de trabalho intermitente.

A Lei 14.020, porém, assegurava o benefício a esses trabalhadores, que já são prejudicados em razão das características desses contratos.

Dessa forma, propomos restabelecer a regra fixada originalmente no art. 18 da Lei nº 14.020, a fim de assegurar o direito e a forma de cálculo originalmente prevista.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 33 a seguinte redação:

“Art. 33.

.....
§ 2º Na hipótese prevista no § 1º, o Bem será devido nos seguintes termos:

I - de vinte e cinco por cento para a redução de jornada e de salário inferior a vinte e cinco por cento;

II - de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 28 para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento.

III - no valor de sessenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 28 para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

IV - no valor de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 28 para a redução de jornada e de salário igual ou superior a setenta por cento.

§ 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.”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 33 da MPV 1.109 repete o disposto na Lei nº 14.020, de 2021, e reconhece, de forma imperfeita, o papel constitucionalmente assegurado aos sindicatos, para os fins de autorizar qualquer redução salarial. Contudo, coloca essa hipótese como mera “possibilidade”, num contexto em que haveria a negociação individual, totalmente inaceitável.

Ademais, prevê no § 2º que não haverá percepção do benefício emergencial quando negociada redução de jornada inferior a 25% e permite a indenização de apenas 50% no caso de redução de cinquenta a 70% ou até 70% no caso de redução de jornada superior a esse patamar.

Contudo, é necessário fixar o direito ao benefício para qualquer redução de jornada, como também é preciso suprimir as hipóteses de redução acima de 50%.

Assim, esta Emenda visa superar tais falhas, em benefício do trabalhador.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 32 a seguinte redação:

“Art. 32.

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto de que trata o caput sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor de:

I – vinte e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário de até vinte e cinco por cento;

II - cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e igual ou inferior a cinquenta por cento.

III - cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 32 da MPV 1109 repete o disposto na Lei 14.020, de 2021, e revela uma preocupação correta, que é a de penalizar o empregador que não respeite a garantia provisória de emprego no caso de redução de jornada ou de suspensão do contrato. Tais hipóteses, de plano, somente podem ser admitidas, sob o prisma constitucional, nos termos de acordo ou convenção coletiva.

Ocorre que, mesmo atenta a essa questão, a MPV fixa indenização apenas no caso de a redução de jornada ser acima de 25%, e permite, de forma compatível com o previsto no art. 7º, III, que a redução seja de mais de 50% da jornada.

Mais uma vez, não podemos compactuar com tal redução, que se revela abusiva e extremamente prejudicial ao trabalhador. Ademais, é necessário assegurar a indenização no caso da redução de jornada de até 25%.

Assim, esta Emenda visa superar tais falhas, em benefício do trabalhador.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao parágrafo 1º do artigo 28 a seguinte redação:

“Art. 28. O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

.....

§ 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente de:

- I -cumprimento de qualquer período aquisitivo;
- II – natureza e modalidade do vínculo empregatício;
- III -tempo de vínculo empregatício; e
- IV -número de salários recebidos.”

JUSTIFICAÇÃO

A inclusão de inciso visa explicitar o âmbito de aplicação do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, garantindo renda para todas as pessoas que, em função da crise emergencial sanitária, tiveram redução de jornada e salarial ou suspensão do contrato de trabalho. Como, por exemplo, aquelas pessoas contratadas sob a modalidade de prazo determinado e os empregados e empregadas domésticas.

Sala das Sessões,

Senador Paulo Paim



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao caput do Art. 33 a seguinte redação:

Art. 33. As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória **serão** celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no § 1º deste artigo e nos art. 29 e 30.

.....

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser alterado o texto do Art. 33, caput da MPV 1.109, que dispõe sobre a pactuação individual quanto à redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão do contrato de trabalho de seus empregados.

As relações coletivas de trabalho têm como principais atores os sindicatos de trabalhadores e as empresas e suas representações sindicais, que personificam as vicissitudes setoriais da economia e representam os interesses da categoria instrumentalizados essencialmente nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Por essa razão, a Constituição da República não apenas assegurou o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI), mas também estabeleceu a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º VI).

Em meio à maior crise sanitária do Século XXI, o fomento à negociação coletiva como instrumento para adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) é, indubitavelmente, um mecanismo que não pode ser descartado para fins de atingimento de soluções criadas pelo estado.

É dizer que é a norma coletiva, com as duas partes negociando, quem vai conseguir o equilíbrio necessário entre as possíveis medidas, desde a paralisação total de uma atividade e o seu restabelecimento, com as reduções de jornadas e salários. Pode ser a medida ideal diante da necessidade de combate ao vírus, preservação de direitos sociais e a manutenção da economia.

Na contramão desta via jurídica, social e econômica de autocomposição de litígios e pacificação de conflitos, a MP 1109, na redação do art. 33, a um só tempo, desestimula a negociação coletiva, facultando aos empregadores a pactuação individual, bem como afronta diretamente o comando constitucional que determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas e seus instrumentos normativos resultantes.

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). À toda evidência, o dispositivo viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiramente, o



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e também a Convenção nº 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas Provisórias.

É importante ressaltar que a Constituição promove, ainda, o 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). Portanto, em autêntico diálogo das fontes normativas, a prevalência de acordos individuais ou de acordos coletivos depende da melhor realização da finalidade de avanço social. Medida Provisória não pode eliminar, alterar ou desprezar a lógica desse diálogo das fontes jurídicas, que ocorre, aliás, em outros campos do direito.

Tal medida acaba por direcionar o trabalhador para acordos individuais sem a adequada representação e assistência dos sindicatos profissionais, atribuindo à parte mais fraca na relação o tensionamento da relação de trabalho.

Com isso, a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e a suspensão de contrato de trabalho deve ser objeto de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, com a participação obrigatória do sindicato da categoria profissional.

O Art. 33 da MP 1045 deve, portanto, ser alterada, para que conste no seu caput a **obrigatoriedade, e não mera faculdade**, de que as medidas de redução de jornada de trabalho sejam celebradas por negociação coletiva.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao inciso II do artigo 29 a seguinte redação:

“Art. 29

.....
II – pactuação por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, observado o artigo 11;
.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição promove o 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), bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI.

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).

Assim, a presente emenda visa adequar à Medida Provisória aos ditames da Constituição Federal, prevendo a necessidade da negociação coletiva, uma vez que a previsão de acordos individuais viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiro, o sistema mesmo em momentos de crise, como a que estamos vivenciando atualmente, não justifica a edição de normas que vão de encontro ao disposto na Constituição Federal, acarretando insegurança jurídica para os empregadores que adotarem as medidas propostas e prejuízos ao obreiro, parte hipossuficiente da relação de emprego.

Sala das Sessões,

Senador Paulo Paim



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao parágrafo 1º do artigo 30 a seguinte redação:

“§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 30 e 34, por convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.”

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição promove o 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), bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI.

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).

Assim, a presente emenda visa adequar à Medida Provisória aos ditames da Constituição Federal, prevendo a necessidade da negociação coletiva, uma vez que a previsão de acordos individuais viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiro, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e, segundo, a Convenção nº 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas provisórias.

Mesmo em momentos de crise, como a que estamos vivenciando atualmente, não justifica a edição de normas que vão de encontro ao disposto na Constituição

Sala das Sessões,

Senador Paulo Paim



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao inciso II do parágrafo 3º do artigo 30 a seguinte redação:

“§ 3º Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

.....

II – terá direito ao recolhimento para o Regime Geral de Previdência feito pelo empregador, no mesmo valor recolhido no mês que antecedeu a suspensão do contrato.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

O texto original da Medida Provisória impe ao trabalhador o ônus de recolher a contribuição previdenciária, em momento de extrema vulnerabilidade. Se o governo está concedendo benefícios emergenciais, tendo em vista que o trabalhador não terá renda, como pode estabelecer que este possa contribuir facultativamente ao Regime Geral de Previdência? A alteração do dispositivo, assim, é medida que se impõe e protege o direito à aposentadoria digna de quem trabalha.

Sala das Sessões,

Senador Paulo Paim



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao § 1º do artigo 31 para a seguinte redação:

§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o caput:

I - deverá ter o valor definido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, observado o artigo 33; e

.....”””

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição promove o 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), bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI.

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).

Assim, a presente emenda visa adequar à Medida Provisória aos ditames da Constituição Federal, prevendo a necessidade da negociação coletiva, uma vez que a previsão de acordos individuais viola a autonomia negocial coletiva agredindo o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos.

Mesmo em momentos de crise, como a que estamos vivenciando atualmente, não justifica a edição de normas que vão de encontro ao disposto na Constituição Federal, acarretando insegurança jurídica para os empregadores que adotarem as medidas propostas e prejuízos ao obreiro, parte hipossuficiente da relação de emprego.

Sala das Sessões,

Senador Paulo Paim



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 28, § 2º, II, a, da MP 1045/2021 a seguinte redação:

“Art. 28
§2º
II -
a) do benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo nico do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, exceto quando se tratar de aprendiz com deficiência;
.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi incorporada ao sistema jurídico pátrio com força de emenda constitucional, pelo rito do art. 5º, § 3º da Constituição da República, e dela decorre todo o arcabouço protetivo indispensável ao desenvolvimento das potencialidades da pessoa com deficiência, centrado nos princípios da igualdade e da não-discriminação, devendo promover o “respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade”(art.3, alínea “d” da Convenção).

Um dos princípios decorrentes dos compromissos assumidos com a integração da Convenção ao ordenamento jurídico é o da necessária participação e consulta das entidades e organizações de defesa das pessoas com deficiência, que concretiza o item “c” do art. 3 da Convenção: plena e efetiva participação e inclusão na sociedade. Qualquer proposta tendente a afetar os direitos das pessoas com deficiência, portanto, deve, necessariamente, ser debatida em espaços que garantam a efetiva participação constitucionalmente garantida. Outro princípio da Convenção desrespeitado pelo Projeto é o da progressividade dos direitos garantidos às pessoas com deficiência, ou seja, da vedação de retrocesso, conforme art. 4 item 2 da Convenção:

Em relação aos direitos econômicos, sociais e culturais, cada Estado Parte se compromete a tomar medidas, tanto quanto permitirem os recursos disponíveis e, quando necessário, no âmbito da cooperação internacional, a fim de assegurar progressivamente o pleno exercício desses direitos, sem prejuízo das obrigações contidas na presente Convenção que forem imediatamente aplicáveis de acordo com o direito internacional.

A Constituição da República, de 1988, por sua vez, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a Constituição destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV) e, em relação ao trabalhador pessoa com deficiência, há expressa proteção



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

constitucional, no artigo 7º, XXXI, que estabelece a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

A par de tais premissas, o Estado brasileiro, ao promulgar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, por meio do Decreto n. 6.949/2009, assumiu o compromisso de adotar todas as medidas com o escopo de "promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.”

Ainda, de acordo com o artigo 1º do supracitado diploma, alíneas “b” e “e”, o Estado signatário deverá adotar “todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência” e, ainda, “tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada”.

Por seu turno, o artigo 4º estabelece que:
Não haverá nenhuma restrição ou derrogação de qualquer dos direitos humanos e liberdades fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer Estado Parte da presente Convenção, em conformidade com leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob a alegação de que a presente Convenção não reconhece tais direitos e liberdades ou que os reconhece em menor grau.

O Estado brasileiro comprometeu-se, portanto, com a garantia da universalidade, da indivisibilidade de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, da não discriminação, da responsabilidade e do comprometimento da sociedade na promoção de todos os direitos reconhecidos para as pessoas com deficiência.

No mais, em se tratando de direito ao trabalho, a Convenção é manifesta ao afirmar que:

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, abrangendo o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação e, igualmente, em ambiente de trabalho inclusivo e acessível.

No plano infraconstitucional, a Lei nº 13.146/2015, o artigo 10, parágrafo único, estabelece o dever de o poder público garantir a dignidade da pessoa com deficiência ao longo de toda a vida, acentuando que em situações de risco, emergência ou estado de calamidade pública, a pessoa com deficiência será considerada vulnerável, devendo o poder público adotar medidas para sua proteção e segurança.

Como forma de incentivar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e ciente das barreiras com as quais essa pessoa se depara em sua formação, o legislador ordinário ampliou o prazo de contratação da pessoa com deficiência na condição de aprendiz. Nos termos do art. 428 § 3º, parte final, e § 5º da CLT, o aprendiz com deficiência não tem limite de idade para sua contratação, bem como o contrato de aprendizagem pode superar o prazo de dois anos. Ele deve, contudo, cumprir os requisitos do caput do art. 428, antes mencionado, e ser ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar a formação técnico-profissional metódica em complemento a uma instituição de ensino, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Nesse passo, como forma de incentivo e mecanismo de superação de barreiras sociais, o aprendiz com deficiência pode acumular o benefício da prestação continuada com a



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

remuneração decorrente do contrato de aprendizagem pelo período de dois anos (art. 21-A, § 2º, da Lei nº 8742/1993).

Ademais, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, e a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, afirmam, respectivamente, que:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 70 da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 20 desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações: (Redação dada pela Lei n. 13.146, de 2015)

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa: (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

(...)

III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) –

A Medida Provisória n. 1.109 renova o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e, em seu artigo 28, traz a seguinte previsão:

“Art. 28. O valor do BEm terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

.....

§ 2º O BEm não será devido ao empregado que:

I - seja ocupante de cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja titular de mandato eletivo; ou

II - esteja em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvados os benefícios de pensão por morte e de auxílio-acidente;

.....”

O Art. 27 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência trata do direito das pessoas com deficiência ao trabalho e, especificamente na alínea “h”, prevê que os Estados Parte deverão “promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado,



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas”.

No campo infraconstitucional, a exclusão do benefício do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego dos beneficiários do Benefício de Prestação Continuada destoa dos valores consagrados na Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015), entre eles, o de “assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência”.

Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a Constituição destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV).

A situação jurídica do trabalhador pessoa com deficiência encontra, também, expressa e significativa matiz constitucional, que, em seu artigo 7º, XXXI, que estabelece a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”, logo, é inconstitucional qualquer proposta legislativa que obstrua a participação plena e efetiva na sociedade da pessoa com deficiência.

As alterações propostas, em suma, afrontam as obrigações assumidas pelo Brasil ao ratificar a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, são inconstitucionais porque desrespeitam os princípios dessa mesma Convenção, que tem status de norma constitucional e ainda atentam contra a proteção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, cuja garantia cabe ao Estado, enquanto promotor de políticas públicas de trabalho e emprego, conforme especifica a LBI: Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

A ideia central do contrato de aprendizagem é possibilitar que o aprendiz tenha a oportunidade de inclusão social com o primeiro emprego e de desenvolver suas competências e potencialidades para o mercado de trabalho e, no caso do aprendiz com deficiência, para que ao final, possa ser efetivado por tempo indeterminado, consoante a obrigação contida no artigo 93, da Lei nº 8.213 de 1991.

O Benefício de Prestação Continuada, previsto na Lei n. 8742/1993, fica suspenso enquanto o trabalhador com deficiência estiver recebendo remuneração em razão de atividade como empregado ou microempreendedor individual, salvo quando trabalhe na condição de aprendiz.

Tendo em vista a necessidade de maior proteção da pessoa com deficiência, deve ser assegurado o recebimento concomitante do valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e do Benefício de Prestação Continuada, durante o período de dois anos de vigência do contrato de aprendizagem.

De modo que a previsão do art. 21-A da Lei n. 8742/1993 deve excepcionar os aprendizes com deficiência, vez que não se amolda perfeitamente à hipótese em que ocorre a suspensão do contrato de trabalho com o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Sala das Comissões,

Senador PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se aos artigos 28 e 31 a seguinte redação:

“Art. 28. O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor médio dos últimos três salários pagos ao empregado, observadas as seguintes disposições:

I. Na hipótese de redução proporcional de jornada e salário, o benefício será computado a partir das seguintes faixas salariais e montantes compensatórios da diminuição de renda líquida:

- a) Até 3 salários-mínimos, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda corresponderá a 100% da renda líquida reduzida;
- b) De 3,01 salários-mínimos até 4 salários-mínimos, 95% renda líquida reduzida;
- c) De 4,01 salários-mínimos até 5 salários-mínimos, 90% da renda líquida reduzida;
- d) De 5,01 salários-mínimos até teto do Regime Geral de Previdência Social, 80% da renda líquida reduzida;
- e) Acima do teto do Regime Geral de Previdência Social, valor fixo de:
 - i) para redução de jornada de 30%, R\$870,05;
 - ii) para redução de jornada de 50%: R\$1.740,10;
 - iii) para redução de jornada de 70%: R\$ 2.436,14

II. Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, o benefício terá valor mensal equivalente a 100% (cem por cento) do valor médio dos últimos três salários pagos ao trabalhador até o limite de 3 salários-mínimos.

§ 1º No caso de suspensão temporária do contrato de trabalho de pessoas com salários superiores a 3 salários-mínimos, a diferença entre o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e o limite de benefícios do RGPS deverá ser complementada pelo empregador por meio de abono, vale-alimentação ou outros tipos de benefício negociados com as representações sindicais.

§ 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente de:

- I. cumprimento de qualquer período aquisitivo;
- II. natureza e modalidade do contrato de trabalho;
- III. tempo de vínculo empregatício; e
- IV. número de salários recebidos.

§ 3º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja:

- I. ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou
- II. em gozo:
 - a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo nico do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e

c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

§ 4º O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação 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, observado os limites do valor previsto no programa.

§ 5º Nos casos em que o cálculo do benefício emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

Seção V

Das disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 31 O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda deverá ser complementado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, até o limite máximo de benefícios do RGPS, se outro valor mais benéfico não for estipulado em norma coletiva.

§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o caput:

I. deverá complementar o valor líquido recebido pelo trabalhador superior aos três salários-mínimos até o limite máximo de benefícios do RGPS, por meio de abono, vale-alimentação ou refeição, ou demais benefícios negociados em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho;

II. terá natureza indenizatória;

III. não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV. não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V. não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço -FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI. poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

§ 2º Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória prevista no caput não integrará o salário devido pelo empregador e observará o disposto no § 1º.

§ 3º Ao empregador inscrito no programa e que observe as regras desta medida provisória na preservação de emprego e renda, será concedida linha de crédito especial e subsidiada, para manutenção e incremento da folha de pagamento de salários, seja no período de ausência de funcionamento ou parcial funcionamento da atividade econômica, seja no período de retomada das atividades após o fim da calamidade pública, conforme regramento a ser definido pelo Ministério da Economia e com recursos do Tesouro Nacional.

JUSTIFICAÇÃO



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

A crise sanitária mundial impe desafios para toda a sociedade brasileira, mas a capacidade de combater a Covid-19 e os efeitos decorrentes da pandemia e de seu enfrentamento variam conforme o estrato social e econômico da população. Por isso, é imprescindível as medidas governamentais tomem em conta a realidade nacional e se orientem pelo objetivo fundamental da República de reduzir a desigualdade social.

Desse modo, propõe-se que o critério de fixação do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda seja variável conforme o rendimento mensal do trabalhador e da trabalhadora afetada pela redução da jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho, de modo que os nus da crise sanitária sejam suportados solidária e equanimemente por toda a sociedade.

Analisando as políticas de preservação de empregos e renda em vários países Europeus, entre as medidas de enfrentamento dos impactos negativos do isolamento social, que é necessário para o combate ao Covid-19, destaca-se a garantia de remuneração integral ou quase integral. Essa proteção é mais efetiva do que a proposta no Brasil pela MP 1.1.09, que apenas reedita o que a Lei 14.020, de 2020, fixou, especialmente tendo em vista o poder aquisitivo dos salários nacionais, a rede de serviços públicos mais estruturadas, o menor peso de tarifas de energia elétrica, água e telefone e de despesas de transporte no rendimento das pessoas que trabalham. Por isso, cabe discutir a elevação da taxa de reposição no programa brasileiro.

Em estudo divulgado pela Fundação Hans Boeckler, da Alemanha, de 15 países europeus, quatro asseguraram o pagamento de 100%do salário perdido. Na Suécia, variou de 92,5% a 96%, em quatro países foi de 80%, em três de 70%, em Portugal, de 66,6% e na Alemanha, de 60% ou 67%.

No Brasil, os salários são claramente menores do que os menores salários europeus e não asseguram, em seus valores integrais, padrão de vida satisfatório para a população brasileira.

Nesse sentido, para garantir a proteção adequada aos trabalhadores e às trabalhadoras brasileiras, propomos a readequação dos valores pagos a título de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda apresentada na presente emenda.

Sala das Sessões,

Senador Paulo Paim



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 28, § 2º, II, a, da MP 1045/2021 a seguinte redação:

“Art. 28
§2º
II -
a) do benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo nico do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, exceto quando se tratar de aprendiz com deficiência;
.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi incorporada ao sistema jurídico pátrio com força de emenda constitucional, pelo rito do art. 5º, § 3º da Constituição da República, e dela decorre todo o arcabouço protetivo indispensável ao desenvolvimento das potencialidades da pessoa com deficiência, centrado nos princípios da igualdade e da não-discriminação, devendo promover o “respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade”(art.3, alínea “d” da Convenção).

Um dos princípios decorrentes dos compromissos assumidos com a integração da Convenção ao ordenamento jurídico é o da necessária participação e consulta das entidades e organizações de defesa das pessoas com deficiência, que concretiza o item “c” do art. 3 da Convenção: plena e efetiva participação e inclusão na sociedade. Qualquer proposta tendente a afetar os direitos das pessoas com deficiência, portanto, deve, necessariamente, ser debatida em espaços que garantam a efetiva participação constitucionalmente garantida. Outro princípio da Convenção desrespeitado pelo Projeto é o da progressividade dos direitos garantidos às pessoas com deficiência, ou seja, da vedação de retrocesso, conforme art. 4 item 2 da Convenção:

Em relação aos direitos econômicos, sociais e culturais, cada Estado Parte se compromete a tomar medidas, tanto quanto permitirem os recursos disponíveis e, quando necessário, no âmbito da cooperação internacional, a fim de assegurar progressivamente o pleno exercício desses direitos, sem prejuízo das obrigações contidas na presente Convenção que forem imediatamente aplicáveis de acordo com o direito internacional.

A Constituição da República, de 1988, por sua vez, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a Constituição destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV) e, em relação ao trabalhador pessoa com deficiência, há expressa proteção



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

constitucional, no artigo 7º, XXXI, que estabelece a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

A par de tais premissas, o Estado brasileiro, ao promulgar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, por meio do Decreto n. 6.949/2009, assumiu o compromisso de adotar todas as medidas com o escopo de "promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.”

Ainda, de acordo com o artigo 1º do supracitado diploma, alíneas “b” e “e”, o Estado signatário deverá adotar “todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência” e, ainda, “tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada”.

Por seu turno, o artigo 4º estabelece que:
Não haverá nenhuma restrição ou derrogação de qualquer dos direitos humanos e liberdades fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer Estado Parte da presente Convenção, em conformidade com leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob a alegação de que a presente Convenção não reconhece tais direitos e liberdades ou que os reconhece em menor grau.

O Estado brasileiro comprometeu-se, portanto, com a garantia da universalidade, da indivisibilidade de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, da não discriminação, da responsabilidade e do comprometimento da sociedade na promoção de todos os direitos reconhecidos para as pessoas com deficiência.

No mais, em se tratando de direito ao trabalho, a Convenção é manifesta ao afirmar que:

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, abrangendo o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação e, igualmente, em ambiente de trabalho inclusivo e acessível.

No plano infraconstitucional, a Lei nº 13.146/2015, o artigo 10, parágrafo único, estabelece o dever de o poder público garantir a dignidade da pessoa com deficiência ao longo de toda a vida, acentuando que em situações de risco, emergência ou estado de calamidade pública, a pessoa com deficiência será considerada vulnerável, devendo o poder público adotar medidas para sua proteção e segurança.

Como forma de incentivar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e ciente das barreiras com as quais essa pessoa se depara em sua formação, o legislador ordinário ampliou o prazo de contratação da pessoa com deficiência na condição de aprendiz. Nos termos do art. 428 § 3º, parte final, e § 5º da CLT, o aprendiz com deficiência não tem limite de idade para sua contratação, bem como o contrato de aprendizagem pode superar o prazo de dois anos. Ele deve, contudo, cumprir os requisitos do caput do art. 428, antes mencionado, e ser ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar a formação técnico-profissional metódica em complemento a uma instituição de ensino, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Nesse passo, como forma de incentivo e mecanismo de superação de barreiras sociais, o aprendiz com deficiência pode acumular o benefício da prestação continuada com a



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

remuneração decorrente do contrato de aprendizagem pelo período de dois anos (art. 21-A, § 2º, da Lei nº 8742/1993).

Ademais, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, e a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, afirmam, respectivamente, que:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 70 da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 20 desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações: (Redação dada pela Lei n. 13.146, de 2015)

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa: (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

(...)

III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) –

A Medida Provisória n. 1.109 renova o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e, em seu artigo 28, traz a seguinte previsão:

“Art. 28. O valor do BEm terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

.....

§ 2º O BEm não será devido ao empregado que:

I - seja ocupante de cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja titular de mandato eletivo; ou

II - esteja em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvados os benefícios de pensão por morte e de auxílio-acidente;

.....”

O Art. 27 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência trata do direito das pessoas com deficiência ao trabalho e, especificamente na alínea “h”, prevê que os Estados Parte deverão “promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado,



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas”.

No campo infraconstitucional, a exclusão do benefício do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego dos beneficiários do Benefício de Prestação Continuada destoa dos valores consagrados na Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015), entre eles, o de “assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência”.

Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a Constituição destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV).

A situação jurídica do trabalhador pessoa com deficiência encontra, também, expressa e significativa matiz constitucional, que, em seu artigo 7º, XXXI, que estabelece a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”, logo, é inconstitucional qualquer proposta legislativa que obstrua a participação plena e efetiva na sociedade da pessoa com deficiência.

As alterações propostas, em suma, afrontam as obrigações assumidas pelo Brasil ao ratificar a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, são inconstitucionais porque desrespeitam os princípios dessa mesma Convenção, que tem status de norma constitucional e ainda atentam contra a proteção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, cuja garantia cabe ao Estado, enquanto promotor de políticas públicas de trabalho e emprego, conforme especifica a LBI: Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

A ideia central do contrato de aprendizagem é possibilitar que o aprendiz tenha a oportunidade de inclusão social com o primeiro emprego e de desenvolver suas competências e potencialidades para o mercado de trabalho e, no caso do aprendiz com deficiência, para que ao final, possa ser efetivado por tempo indeterminado, consoante a obrigação contida no artigo 93, da Lei nº 8.213 de 1991.

O Benefício de Prestação Continuada, previsto na Lei n. 8742/1993, fica suspenso enquanto o trabalhador com deficiência estiver recebendo remuneração em razão de atividade como empregado ou microempreendedor individual, salvo quando trabalhe na condição de aprendiz.

Tendo em vista a necessidade de maior proteção da pessoa com deficiência, deve ser assegurado o recebimento concomitante do valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e do Benefício de Prestação Continuada, durante o período de dois anos de vigência do contrato de aprendizagem.

De modo que a previsão do art. 21-A da Lei n. 8742/1993 deve excepcionar os aprendizes com deficiência, vez que não se amolda perfeitamente à hipótese em que ocorre a suspensão do contrato de trabalho com o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Sala das Comissões,

Senador PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se aos incisos II e III do art. 29 a seguinte redação:

“Art. 29

I -

II -pactuação, conforme o disposto nos art. 33 e 34, por convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho;

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

.....”

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser alterado o texto do Art. 29 da MP 1109, que dispõe que a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados pode ser pactuada por acordo individual escrito entre empregado e empregador.

As relações coletivas de trabalho têm como principais atores os sindicatos de trabalhadores e as empresas e suas representações sindicais, que personificam as vicissitudes setoriais da economia e representam os interesses da categoria instrumentalizados essencialmente nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Por essa razão, a Constituição da República não apenas assegurou o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI), mas também estabeleceu a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º VI).

Em meio à maior crise sanitária do Século XXI, o fomento à negociação coletiva como instrumento para adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) é, indubitavelmente, um mecanismo que não pode ser descartado para fins de atingimento de soluções criadas pelo estado.

É dizer que é a norma coletiva, com as duas partes negociando, quem vai conseguir o equilíbrio necessário entre as possíveis medidas, desde a paralisação total de uma atividade e o seu restabelecimento, com as reduções de jornadas e salários. Pode ser a medida ideal diante da necessidade de combate ao vírus, preservação de direitos sociais e a manutenção da economia.

Na contramão desta via jurídica, social e econômica de autocomposição de litígios e pacificação de conflitos, a MP 1109, na redação do art. 29, a um só tempo, desestimula a negociação coletiva, facultando aos empregadores a pactuação individual, bem como afronta diretamente o comando constitucional que determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas e seus instrumentos normativos resultantes.

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). À



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

toda evidência, o dispositivo viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiramente, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e também a Convenção nº 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas Provisórias

É importante ressaltar que a Constituição promove, ainda, o 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). Portanto, em autêntico diálogo das fontes normativas, a prevalência de acordos individuais ou de acordos coletivos depende da melhor realização da finalidade de avanço social. Medida Provisória não pode eliminar, alterar ou desprezar a lógica desse diálogo das fontes jurídicas, que ocorre, aliás, em outros campos do direito.

Tal medida acaba por direcionar o trabalhador para acordos individuais sem a adequada representação e assistência dos sindicatos profissionais, atribuindo à parte mais fraca na relação o tensionamento da relação de trabalho.

Com isso, a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário deve ser objeto de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, com a participação obrigatória do sindicato da categoria profissional.

Sala das Sessões,

Senador PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao inciso I, § 1º do Art. 31 a seguinte redação:

“Art. 31.....
§ 1º
I -deverá ter o valor definido na convenção ou acordo coletivo pactuado;
(...)

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser alterado o texto do Art. 31 da MP 1.109, que dispõe quanto à pactuação do valor da ajuda compensatória por acordo individual, nos casos de redução de jornada e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.

As relações coletivas de trabalho têm como principais atores os sindicatos de trabalhadores e as empresas e suas representações sindicais, que personificam as vicissitudes setoriais da economia e representam os interesses da categoria instrumentalizados essencialmente nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Por essa razão, a Constituição da República não apenas assegurou o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI), mas também estabeleceu a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º VI).

Em meio à maior crise sanitária do Século XXI, o fomento à negociação coletiva como instrumento para adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) é, indubitavelmente, um mecanismo que não pode ser descartado para fins de atingimento de soluções criadas pelo estado.

É dizer que é a norma coletiva, com as duas partes negociando, quem vai conseguir o equilíbrio necessário entre as possíveis medidas, desde a paralisação total de uma atividade e o seu restabelecimento, com as reduções de jornadas e salários. Pode ser a medida ideal diante da necessidade de combate ao vírus, preservação de direitos sociais e a manutenção da economia.

Na contramão desta via jurídica, social e econômica de autocomposição de litígios e pacificação de conflitos, a MP 1109, na redação do art. 31, a um só tempo, desestimula a negociação coletiva, facultando aos empregadores a pactuação individual do montante a ser pago na ajuda compensatória mensal, bem como afronta diretamente o comando constitucional que determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas e seus instrumentos normativos resultantes.

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). À toda evidência, o dispositivo viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiramente, o



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e também a Convenção nº 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas Provisórias.

É importante ressaltar que a Constituição promove, ainda, o 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). Portanto, em autêntico diálogo das fontes normativas, a prevalência de acordos individuais ou de acordos coletivos depende da melhor realização da finalidade de avanço social. Medida Provisória não pode eliminar, alterar ou desprezar a lógica desse diálogo das fontes jurídicas, que ocorre, aliás, em outros campos do direito.

Tal medida acaba por direcionar o trabalhador para acordos individuais sem a adequada representação e assistência dos sindicatos profissionais, atribuindo à parte mais fraca na relação o tensionamento da relação de trabalho.

Com isso, a pactuação do valor de ajuda compensatória deve ser objeto de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, com a participação obrigatória do sindicato da categoria profissional.

Sala das Sessões,

Senador PAULO PAIM



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao o Art. 30 a seguinte redação:

“Art. 30

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 33 e 34, por convenção ou acordo coletivos, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

§ 2º (suprimir)

§ 3º

§ 4º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

I -da data estabelecida na convenção ou acordo coletivo como termo de encerramento do período e suspensão pactuado;

.....”

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser alterado o texto do Art. 30 da MP 1109, que dispõe que durante o prazo previsto no art. 24, o empregador poderá, por acordo individual com o empregado, suspender temporariamente o contrato de trabalho.

As relações coletivas de trabalho têm como principais atores os sindicatos de trabalhadores e as empresas e suas representações sindicais, que personificam as vicissitudes setoriais da economia e representam os interesses da categoria instrumentalizados essencialmente nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Por essa razão, a Constituição da República não apenas assegurou o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI), mas também estabeleceu a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º VI).

Em meio à maior crise sanitária do Século XXI, o fomento à negociação coletiva como instrumento para adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) é, indubitavelmente, um mecanismo que não pode ser descartado para fins de atingimento de soluções criadas pelo estado.

É dizer que é a norma coletiva, com as duas partes negociando, quem vai conseguir o equilíbrio necessário entre as possíveis medidas, desde a paralisação total de uma atividade e o seu restabelecimento, com as reduções de jornadas e salários. Pode ser a medida ideal diante da necessidade de combate ao vírus, preservação de direitos sociais e a manutenção da economia.

Na contramão desta via jurídica, social e econômica de autocomposição de litígios e pacificação de conflitos, a MP 1.109 a um só tempo, desestimula a negociação coletiva,



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

facultando aos empregadores a pactuação individual, bem como afronta diretamente o comando constitucional que determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas e seus instrumentos normativos resultantes.

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). À toda evidência, o dispositivo viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiramente, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e também a Convenção nº 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas Provisórias.

É importante ressaltar que a Constituição promove, ainda, o 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). Portanto, em autêntico diálogo das fontes normativas, a prevalência de acordos individuais ou de acordos coletivos depende da melhor realização da finalidade de avanço social. Medida Provisória não pode eliminar, alterar ou desprezar a lógica desse diálogo das fontes jurídicas, que ocorre, aliás, em outros campos do direito.

Tal medida acaba por direcionar o trabalhador para acordos individuais sem a adequada representação e assistência dos sindicatos profissionais, atribuindo à parte mais fraca na relação o tensionamento da relação de trabalho.

Com isso, a suspensão temporária do contrato de trabalho deve ser objeto de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, com a participação obrigatória do sindicato da categoria profissional.

Sala das Sessões,

Senador PAULO PAIM



**MPV 1109
00052**

CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022 (Do Sr. André Figueiredo)

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA MODIFICATIVA

Altere-se o art. 34 da Medida Provisória nº 1.109, de 2022, nos seguintes termos:

“Art. 34. As medidas de que trata o art. 25 serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados, independentemente de faixa salarial.

Art. 35. (NR)”

JUSTIFICATIVA

A Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022, propõe que os empregados com salário igual ou inferior R\$ 3.543,61 (metade do limite máximo dos benefícios do RGPS) e, os portadores de diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a R\$ 14.174,44 (duas vezes o limite do RGPS), possam fazer acordo individual ou negociação coletiva para que recebam o benefício emergencial.

No caso de os empregados não contemplados nessas faixas salariais, ou seja, se ganham acima de R\$ 3.543,61, esses só poderão, por acordo individual, reduzir



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. André Figueiredo
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD224051146100>



CD224051146100
exEdit

a jornada e salário em 25%, sendo indispensável a negociação coletiva quando se tratar de outros percentuais, demonstrando que não há qualquer razoabilidade para tal exigência.

Assim, a emenda permite que todos tenham acesso ao benefício emergencial em iguais proporções e independente de faixa salarial, seja por acordo ou convenção coletiva.

Brasília, em de março de 2022.

Deputado André Figueiredo
Líder do PDT



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. André Figueiredo
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD224051146100>





**MPV 1109
00053**

CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022 (Do Sr. André Figueiredo)

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA MODIFICATIVA

Alterem-se os §§1º e 2º do art. 33 da Medida Provisória nº 1.109, de 2022, nos seguintes termos:

“Art. 33.

§ 1º A convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos no inciso III do **caput** do art. 29, **desde que não seja ultrapassado o percentual de setenta por cento, previsto na alínea c.**

§2º Na hipótese de que trata o §1º, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será devido nos mesmos percentuais previstos no inciso I do art. 28.

§ 3º

..... (NR) ”

JUSTIFICATIVA



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. André Figueiredo
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229886704900>



* CD 229886704900 *
ExEdit

A Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022, dispõe sobre a adoção de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública.

A MPV, via de regra, propõe que em caso de redução de jornada e salário, o percentual de perda salarial do trabalhador será igual ao percentual do valor do benefício (seguro-desemprego). Estabelece que esses percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário serão de 25%, 50% e 70%.

O texto também estabelece que essa redução de jornada de trabalho e de salário sejam celebradas por meio de negociação coletiva, porém com percentual **diverso**, qual seja: no caso de redução de jornada e salário até 25% não haverá qualquer compensação; para a redução de 25% a 49% o valor do seguro-desemprego será de 25%; para redução de 50% a 69% o valor do seguro-desemprego será de 50% e, para a redução de salário e jornada superior a 70% seguro-desemprego será de 70%. Ou seja, havendo acordo ou convenção coletiva para redução de 69% o empregado terá direito a 50% do benefício. Todavia, pela regra geral (sem negociação coletiva), se ele reduzisse 70%, teria direito a 70% do benefício.

Assim, a emenda propõe que convenção ou o acordo coletivo de trabalho possam estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos (20%, 30%, 60%), desde que não ultrapasse o percentual de redução de 70%, bem como deixa claro que o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será devido **na mesma proporção da perda salarial**.

Brasília, em de março de 2022.

Deputado André Figueiredo

Líder do PDT



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. André Figueiredo
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229886704900>





CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

(Do Sr. André Figueiredo)

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 28 a seguinte redação:

“Art. 6º O valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor do salário médio do empregado nos últimos três meses, observadas as seguintes disposições:

I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado com a aplicação do percentual da redução sobre a base de cálculo; e
II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

- a) equivalente a cem por cento do valor do salário médio do empregado nos últimos três meses, na hipótese prevista no caput do art. 8º; ou
- b) equivalente a setenta por cento do valor do salário médio do empregado nos últimos três meses, na hipótese prevista no § 6º do art. 8º.

§ 1º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do:

- I – cumprimento de qualquer período aquisitivo
- II – cumprimento de qualquer período aquisitivo

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. André Figueiredo

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD225779318700>



* CD 225779318700 *
ExEdit

III – número de salários recebidos;

§ 2º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que:

I – seja ocupante de cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja titular de mandato eletivo; ou

II – esteja em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvados os benefícios de pensão por morte e de auxílio-acidente;

b) do seguro-desemprego, em quaisquer de suas modalidades; ou

c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

§ 3º O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um BEm para cada vínculo com redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 4º Nos casos em que o cálculo do BEm resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

§ 5º O empregado com contrato de trabalho intermitente a que se refere o § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não faz jus ao BEm.

§ 6º O BEm do aprendiz:

I - poderá ser acumulado com o benefício de prestação continuada de que trata o art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993; e

II - não será computado para fins de cálculo da renda familiar per capita para a concessão ou a manutenção do benefício de prestação continuada de que trata a Lei nº 8.742, de 1993.

§ 7º Fica suspenso o prazo a que se refere o § 2º do art. 21-A da Lei nº 8.742, de 1993, durante o recebimento do BEm pelo aprendiz.



JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória define o seguro-desemprego como a base de cálculo do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (custeado pelo governo federal). É justamente este dispositivo que implica na redução da renda do trabalhador, que não raramente terá perdas mensais próximas de 30% em relação ao salário habitual a depender da remuneração. Isso acontece porque as parcelas do seguro-desemprego são substancialmente menores do que os salários. Em 2021, por exemplo, o valor máximo das parcelas passou a ser de R\$ 1.911,84 e o mínimo de R\$ 1.100. Já a regra de cálculo do seguro-desemprego reduz o salário médio em pelo menos 20%, tendo como piso o salário mínimo. Mais sensato seria propor que o valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda tenha como base de cálculo o salário médio do empregado nos últimos três meses, de forma a garantir a manutenção integral da renda do trabalhador em um momento de profunda crise econômica. Trata-se de dispositivo fundamental não só para a classe trabalhadora, mas, também, para a mitigação da crise econômica que vivemos, favorecendo os empresários, municípios e estados, já que amplia o nível de renda na economia.

Por estas razões, solicitamos apoio do relator e Pares para aprovação desta emenda.

ANDRÉ FIGUEIREDO

PDT/CE

Brasília, em de março de 2022.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. André Figueiredo
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD225779318700>



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA

Dê-se aos arts. 29, 30 e 33 da MP 1.009, de 25 de março de 2022, a seguinte redação:

“Art. 29.....:

.....

II - pactuação, conforme o disposto nos art. 33 e art. 34, por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho”. (NR)

“Art. 30.....

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 33 e art. 34, por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho.” (NR)

“Art. 33. As medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória **deverão** ser celebradas por meio de negociação coletiva ou acordo coletivo de trabalho, observado o disposto no § 1º deste artigo e nos art. 29 e art. 30.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta emenda é corrigir a inconstitucionalidade do inciso II, do art. 7º da Medida Provisória. Segundo o art. 7º, VI, da Constituição Federal, a redução de salário só



será possível mediante acordo ou convenção coletiva. A Medida Provisória Nº 1.109/2022, em seus diversos dispositivos, permite a redução de salários por meio da pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado. Mesmo em caso de calamidade pública, não é permitido o acordo individual. É mais uma estratégia de enfraquecimento da participação dos sindicatos na vida dos trabalhadores e de fragilização das relações de trabalho, deixando o empregado refém das condições impostas pelo empregador.

Sala das Comissões, 30 de março de 2022.

Deputado Daniel Almeida

PCdoB-BA



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Daniel Almeida
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD226296872200>





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se o seguinte parágrafo ao art. 28:

“Art. 28

.....
§ 8º Aplica-se o artigo 5º da Lei nº 7.998, de 1990, como base de cálculo do valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para a categoria dos trabalhadores domésticos.”

JUSTIFICAÇÃO

A categoria doméstica, em sua grande maioria formada por mulheres, reconhecida por sua grande vulnerabilidade, foi drasticamente afetada com a crise da pandemia, tanto em termos de saúde como pelo grande número de demissões.

No entanto, domésticas contratadas com valor maior que o salário-mínimo, se tiverem seus contratos de trabalho suspensos ou jornada e salário reduzidos, serão prejudicadas pela limitação imposta pelo artigo 6º da Lei nº 10.208/2001, que assegura o recebimento do seguro-desemprego nos termos da Lei nº 7.998, de 1990, mas, de forma discriminatória, limita o cálculo do valor do benefício em um salário-mínimo legal.

A citada limitação imposta ao cálculo do seguro-desemprego da trabalhadora doméstica não deve perpetrar nesse momento de pandemia no valor calculado quando empregadores domésticos optarem pela redução da jornada ou pela suspensão do contrato nos termos da MP.

A inclusão do §8º ao artigo 28 da MP 1.109 é medida que se impem como forma de reconhecimento constitucional da igualdade de todo os trabalhadores.

Sala das Sessões,

Senador Paulo Paim



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Dê-se, ao inciso I do parágrafo 1º do art. 31 da Medida Provisória nº 1.109, de 2022 a seguinte redação:

Art. 31.....

§ 1º

I - deverá ter o valor definido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; e

.....

JUSTIFICAÇÃO

A emenda tem por fim adequar à Medida Provisória aos ditames da Constituição Federal, prevendo a necessidade da negociação coletiva e retirando a possibilidade de acordo individual, uma vez que a previsão desses viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiro, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e, segundo, a Convenção nº 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas provisórias.

A Constituição promove o 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





CÂMARA DOS DEPUTADOS

trabalhadoras (art. 7º, caput), bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI.

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).

Mesmo em momentos de crise, como a que estamos vivenciando atualmente, não justifica a edição de normas que vão de encontro ao disposto na Constituição Federal, acarretando insegurança jurídica para os empregadores que adotarem as medidas propostas e prejuízos ao obreiro, parte hipossuficiente da relação de emprego.

Assim, dada a exposição, peço o apoio para sua aprovação.

Sala de Sessões, em de de 2022.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Dê-se, ao art. 32 da Medida Provisória nº 1.109, de 2022, a seguinte redação:

“Art. 32. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o BEm, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, independentemente da modalidade contratual desde a data que antecede a decretação de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal **até três meses** após o fim do estado de calamidade ou o fim da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa garantir estabilidade do empregado por um período de três meses após o fim do estado de calamidade ou o fim da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

A modificação no art. 32 visa estender a garantia de emprego a todos os trabalhadores independentemente da modalidade na qual são contratados e durante o período de estado de calamidade pública. A medida se impõe, já que os





CÂMARA DOS DEPUTADOS

impactos sentidos pelos trabalhadores não se darão apenas durante a redução de jornada ou suspensão do contrato de trabalho.

Assim, dada a exposição, peço o apoio para sua aprovação.

Sala de Sessões, em de de 2022.

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP**





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Suprima-se os §§ 1º e 3º do art. 32, constantes da Medida Provisória nº 1.109, de 2022.

JUSTIFICAÇÃO

A emenda tem por fim excluir a possibilidade de dispensa de trabalhadores durante a vigência do estado de calamidade pública, em razão da pandemia da Covid-19.

O *caput* do artigo 32 da MP 1109/2022 alude, de forma expressa, à estabilidade provisória do emprego ao trabalhador que, por força das medidas adotadas para o enfrentamento da pandemia, receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que trata o art. 27, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Esta estabilidade provisória é relativizada nos parágrafos, bastando o empregador arcar com uma indenização complementar, acarretando ao obreiro, parte hipossuficiente da relação de trabalho, a incerteza quanto à estabilidade proposta no *caput*.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Diante da grave crise sanitária da Covid-19 e seus impactos econômicos e sociais, o governo vem adotando medidas para garantir condições mínimas de renda e subsistência da população, com mecanismos de injeção de dinheiro na economia e garantia de liquidez das empresas. Nesse contexto e diante dos princípios constitucionais da função social da empresa e valorização do trabalho humano, deve-se suprimir a possibilidade de dispensa de trabalhadores durante a vigência da calamidade pública, tal como fizeram Espanha e Argentina.

Assim, dada a exposição, peço o apoio para sua aprovação.

Sala de Sessões, em de de 2022.

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP**





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Dê-se ao art. 33, constante da Medida Provisória nº 1.109, de 2022, a seguinte redação:

“Art. 33. As medidas dispostas no art. 25 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 10 dias a contar da entrega da solicitação formal do empregador para entidade representativa da categoria.

Parágrafo único. Nos casos da celebração de acordo individual conforme disposto 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.”

JUSTIFICAÇÃO

A emenda tem o escopo de alterar a redação do art. 33, constante da Medida Provisória nº 1.109, de 2022, no intuito de suprimir as faixas que estabelecem critérios para acesso ao Benefício Emergencial de Manutenção do





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Emprego e da Renda - BEm, a fim de fixar parâmetros para a concessão do respectivo Benefício por intermédio de acordo, convenção coletiva de trabalho, ou ainda acordo individual.

A Constituição promove o 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), bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI.

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, VI).

Ocorre que, em razão do estado de calamidade pública instituído no Brasil, há a necessidade de se adotar urgentes ações que possibilitem a manutenção do emprego e resguardem os princípios e leis que protegem a relação empregatícia.

As entidades representativas, no uso de suas atribuições e, verificando a oportunidade e conveniência administrativa, poderão anuir com acordos celebrados individualmente, no sentido de possibilitar ao empregador e empregado a agilidade requerida para alguns casos.

Assim, dada a exposição, peço o apoio para sua aprovação.

Sala de Sessões, em de de 2022.

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP**





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Suprima-se os parágrafos 1º, 2º e 3º do art. 33, constante da Medida Provisória n. 1.109, de 2022.

JUSTIFICAÇÃO

A emenda tem o escopo de suprimir as faixas estabelecidas nos parágrafos do art. 33, que estabelecem critérios para acesso ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda - BEm, no intuito resguardar coerência com a fixação dos parâmetros de concessão do respectivo Benefício por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A Constituição promove o 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), bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI.

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, VI).

Ocorre que, em razão do estado de calamidade pública instituído no Brasil, há a necessidade de se adotar urgentes ações que possibilitem a manutenção do emprego e resguardem os princípios e leis que protegem a relação empregatícia.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

As entidades representativas, no uso de suas atribuições e, verificando a oportunidade e conveniência administrativa, poderão anuir com acordos celebrados individualmente, no sentido de possibilitar ao empregador e empregado a agilidade requerida para alguns casos.

Assim, dada a exposição, peço o apoio para sua aprovação.

Sala de Sessões, em de de 2022.

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP**





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Suprima-se o art. 34 constante da Medida Provisória nº 1109, de 2022.

JUSTIFICAÇÃO

A emenda tem o escopo de permitir a fixação dos parâmetros de concessão do Benefício Emergencial por acordo ou convenção coletiva de trabalho, sendo necessário, por coerência, a supressão do art. 34 da MP nº 1.109/2022, que trata das possibilidades de implementação de acordo individual.

A Constituição promove o 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), bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI.

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, VI).

Ocorre que, em razão do estado de calamidade pública instituído no Brasil, há a necessidade de se adotar urgentes ações que possibilitem a manutenção do emprego e resguardem os princípios e leis que protegem a relação empregatícia.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

As entidades representativas, no uso de suas atribuições e, verificando a oportunidade e conveniência administrativa, poderão anuir com acordos celebrados individualmente, no sentido de possibilitar ao empregador e empregado a agilidade requerida para alguns casos.

Assim, dada a exposição, peço o apoio para sua aprovação.

Sala de Sessões, em de de 2022.

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP**





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Dê-se nova redação ao § 5º do artigo 28 à Medida Provisória n. 1.109, de 2022:

“Art. 28. O valor do BEm terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

.....

§ 5º As pessoas com contrato de trabalho intermitente ou contrato de trabalho por tempo determinado formalizado até a data de publicação desta Medida Provisória, farão jus a benefício emergencial mensal no valor de um salário mínimo pelo tempo que perdurar o estado de calamidade pública.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Emenda dá nova redação ao § 5º do artigo 28 desta Medida Provisória, com o objetivo de estender o benefício a dois grupos de trabalhadores vulneráveis, e os quais, em razão da modalidade contratual a que estão submetidos, não tem direito ao recebimento de seguro-desemprego. Por essa razão, o benefício





CÂMARA DOS DEPUTADOS

é estabelecido em quantia fixa, cujo valor atende ao preceito constitucional de atendimento das necessidades vitais básicas.

Diante do exposto, solicito o apoio dos nobres pares para sua aprovação.

Sala de Sessões, em de de 2022.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP



* C D 2 2 5 0 9 2 3 5 1 5 0 0 *



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Inclua-se o seguinte § 4º ao artigo 32 à Medida Provisória n. 1.109, de 2022:

“Art. 32. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o BEm, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:

.....
.....

§ 4º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado durante o estado de calamidade pública só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato profissional.”

JUSTIFICAÇÃO

A Emenda inclui o § 4º no art. 32 da presente Medida Provisória, a fim de garantir a assistência do sindicato ao trabalhador e à trabalhadora demitidos durante o estado de calamidade pública, no sentido de oferecer um suporte técnico ao trabalhador e à trabalhadora na conferência das verbas pagas.

Estamos a tratar de um ato gratuito, que fomenta a segurança jurídica no encerramento do contrato de trabalho, não acarretando nenhum prejuízo para





CÂMARA DOS DEPUTADOS

nenhuma das partes envolvidas na relação de trabalho, muito menos para os sindicatos, afinal, ao realizar as homologações, as entidades sindicais exercem função primordial e justificadora de suas próprias existências, ainda mais considerando a grave situação atual.

As demissões em massa impactarão não somente trabalhadores e empresas, mas a sociedade como um todo. Desde o abalo à economia, até, por vezes, o severo comprometimento da saúde de cidades, como nos casos de encerramento das atividades de uma empresa que emprega parte considerável da população daquela localidade.

Diante do exposto, solicito o apoio dos nobres pares para sua aprovação.

Sala de Sessões, em de de 2022.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo à Medida Provisória n. 1.109, de 2022:

Art. XX. O § 5º do art. 4º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º

.....
§ 5º O período máximo de que trata o *caput* poderá ser excepcionalmente prolongado de acordo com os critérios definidos pelo Codefat nas seguintes hipóteses:

I - por até 2 (dois) meses, para grupos específicos de segurados, desde que o gasto adicional representado por esse prolongamento não ultrapasse, em cada semestre, 10% (dez por cento) do montante da reserva mínima de liquidez de que trata o § 2º do art. 9º da Lei nº 8.019, de 11 de abril de 1990; e

II – por até 5 (cinco) meses ou enquanto durar o reconhecimento do estado de calamidade pública, o que for mais vantajoso para o beneficiário.” (NR)





CÂMARA DOS DEPUTADOS

JUSTIFICAÇÃO

A Emenda acrescenta dispositivo relativo ao Seguro Desemprego, a fim de estender esse benefício por até cinco meses (dobrando o período máximo de concessão) ou enquanto durar o estado de calamidade pública.

Neste contexto, é preciso aprovar normas que protejam os mais vulneráveis, particularmente aqueles que estão em situação de desemprego.

Durante o estado de calamidade pública, a União fica dispensada do cumprimento do resultado primário. Ademais, decisão do Ministro do STF, Alexandre de Moraes, flexibilizou a necessidade de atendimento dos requisitos fiscais presentes na LRF e na LDO durante a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus. Logo, em razão da urgência e relevância da questão, o aumento da despesa poderá ser realizado por meio de crédito extraordinário, não contabilizado no teto de gastos, sendo a proposta, ora apresentada, compatível com as regras fiscais vigentes.

Diante do exposto, solicito o apoio dos nobres pares para sua aprovação.

Sala de Sessões, em 30 de março de 2022.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP



* C D 2 2 0 8 5 2 2 2 9 9 0 0 *



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo à Medida Provisória n. 1.109, de 2022:

“Art. XX. Acordos individuais eventualmente firmados no interstício temporal entre a data de edição da Medida Provisória 1.109, de 25 de março de 2022, e a data de entrada em vigor desta Lei deverão ser encaminhados pelo empregador ao sindicato da categoria profissional, em até 10 dias, para negociação e inserção aos instrumentos coletivos específicos negociados em razão das medidas definidas nesta Lei.”

JUSTIFICAÇÃO

A Emenda inclui dispositivo na Medida Provisória, com o fim de proteger os trabalhadores que realizarem acordos individuais entre a data de edição da Medida Provisória 1.109, de 25 de março de 2022, e a data de entrada em vigor desta Lei, com o objetivo de incluir a participação Sindical nas negociações já firmadas nesse período para sua efetiva validação.

Relevante destacar, assim, que as medidas anunciadas pela equipe econômica do governo, especialmente esta consubstanciada na Medida Provisória 1.109/2022, retiram a participação sindical nas negociações que afetam a classe trabalhadora, já sacrificada pelas recentes alterações legislativas na área, o que coloca em risco padrões de dignidade nas relações laborais e que prejudicam a





CÂMARA DOS DEPUTADOS

subsistência da parcela de trabalhadores mais vulneráveis em razão da pandemia, do receio do desemprego e das angústias pela sobrevivência.

Entendemos, portanto, que a presente Emenda oferece ao Parlamento a oportunidade de estabelecer regras mais consentâneas com momento vivenciado em nosso país, tão crítico e inédito.

Diante do exposto, solicito o apoio dos nobres pares para sua aprovação.

Sala de Sessões, em de de 2022.

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP**



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA

Dê-se aos arts. 29, 30 e 33 da MP 1.009, de 25 de março de 2022, a seguinte redação:

“Art. 29.....:

.....

II - pactuação, conforme o disposto nos art. 33 e art. 34, por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho”. (NR)

“Art. 30.....

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 33 e art. 34, por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho.” (NR)

“Art. 33. As medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória **deverão** ser celebradas por meio de negociação coletiva ou acordo coletivo de trabalho, observado o disposto no § 1º deste artigo e nos art. 29 e art. 30.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta emenda é corrigir a inconstitucionalidade do inciso II, do art. 7º da Medida Provisória. Segundo o art. 7º, VI, da Constituição Federal, a redução de salário só



será possível mediante acordo ou convenção coletiva. A Medida Provisória Nº 1.109/2022, em seus diversos dispositivos, permite a redução de salários por meio da pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado. Mesmo em caso de calamidade pública, não é permitido o acordo individual. É mais uma estratégia de enfraquecimento da participação dos sindicatos na vida dos trabalhadores e de fragilização das relações de trabalho, deixando o empregado refém das condições impostas pelo empregador.

Sala das Comissões, 28 de março de 2022.

Deputada PERPÉTUA ALMEIDA
PCdoB-AC



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Perpétua Almeida
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD224922804700>



MPV Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

**EMENDA MODIFICATIVA/ADITIVA Nº
(Do Sr. Bozzella)**

Art.1º Renumere-se o art. 47 como art. 48 e dê-se ao art. 47 do texto original da medida provisória nº 1.109 de 25 de março de 2022, a seguinte redação:

“Art. 47. Não se aplica a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, aos trabalhadores que prestam serviços em cruzeiros marítimos ou fluviais, em águas nacionais e internacionais, cujos contratos sejam regulados por convenções internacionais promulgadas pelo Brasil, que os regule ou indique regra de regência própria, na forma do artigo 178 da Constituição Federal.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem como objetivo reduzir a insegurança jurídica gerada com a aplicação indevida da Lei nº 7.064/82 aos contratos de trabalho internacionais firmados com tripulantes brasileiros para prestarem serviços em cruzeiros marítimos operados parcial ou totalmente no exterior, sob contratos internacionais com prazo determinado médio de 8 (oito) meses.



Esses contratos, assim como os de todos os tripulantes desses cruzeiros, de, aproximadamente, 50 nacionalidades diferentes, são regidos por diversas normas internacionais próprias, tais como:

(i) Convenção de Direito Internacional Privado, de Havana (Código Bustamante), promulgada pelo Decreto nº 18.871, de 13/8/1929, cujo vigente art. 281, sujeita o contrato dos tripulantes à chamada lei do pavilhão, ou seja, do país de matrícula dos navios ;

(ii) Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar , entrada em vigor pelo Decreto nº 1.530/95 , cujo art. 92, 1 submete o navio à jurisdição exclusiva do Estado que lhe atribui sua bandeira em alto mar, logo, também seus contratos de trabalho;

(iii) Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre Trabalho Marítimo (MLC2006) , aprovada pelo Decreto Legislativo nº 65/19 , e observada nos Termos de Ajustamento de Conduta firmados com o Ministério Público do Trabalho, ora ilustrado ; e

(iv) Acordos coletivos celebrados entre as empresas operadoras dos cruzeiros marítimos internacionais e os sindicatos laborais internacionais que representam seus tripulantes nos países de bandeira dos navios utilizados nesses cruzeiros.

Os contratos internacionais de trabalho são firmados pelos brasileiros já a bordo dos respectivos navios, sendo seus empregadores pessoas jurídicas de direito externo, regidas pelo internacional público.

Nesta linha, os tratados retro citados devem ser observados em sua ordenação e prevalecem sobre normas legais internas, nos termos do Tema 210, adotado em caso de repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal.



Todavia, há decisões judiciais que entendem ser a CLT aplicável aos contratos supra, com base na Lei nº 7.064, de 06/12/1982, que rege a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior (art. 1º).

Até a Lei nº 11.962/09, só incluía os transferidos para trabalho no exterior, não os contratados, e já estendia àquele – o que manteve –, a aplicação da lei trabalhista brasileira, se mais favorável que a territorial (art. 3º, II).

Referidas decisões, sem similar em nenhum outro país de origem dos tripulantes de cruzeiros marítimos internacionais, têm causado expressivo prejuízo e insegurança jurídica às empresas estrangeiras que os operam.

Mesmo as decisões a elas favoráveis têm esse efeito, por exigir que provisionem os valores reclamados, com inevitável repercussão negativa em seus resultados econômico-financeiros, uma das principais causas para a significativa redução de cruzeiros no Brasil.

Este cenário desestimula as empresas de cruzeiros marítimos a contratar tripulantes brasileiros e expandir sua operação no Brasil, o que prejudica a oferta de empregos, diretos e indiretos, por eles gerados.

Como consequência, tem havido significativa redução de cruzeiros no Brasil, de oferta de empregos diretos e indiretos por eles gerados e de contratação de tripulantes brasileiros.

Outrossim, é comum aos demais segmentos do transporte internacional aquático, aéreo e terrestre a ora demonstrada não aplicação da Lei nº 7.064/82 a contratos internacionais de empresas de cruzeiros marítimos ou fluviais parcial ou totalmente operados no exterior.

Daí a necessidade de deixar clara, a não aplicação da Lei nº 7.064/82 à contratação de tripulantes brasileiros por armadores estrangeiros, como ora proposto, o que, certamente, estimulará a expansão do segmento de cruzeiros marítimos e fluviais no país, gerando mais empregos e renda, a par da desejável segurança jurídica para quem os opera.



Diante do exposto, solicito o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em de março de 2022.

Deputado **BOZZELLA**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Bozzella
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222402751100>



EMENDA ADITIVA No ___ À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 28 DE MARÇO DE 2022

Acrescente-se ao art. 2º da Medida Provisória nº 1.109/2022 o seguinte inciso:

Art. 31. (...)

[...]

III – não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V – poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;

VI - terá natureza indenizatória. (NR)

[...]

JUSTIFICAÇÃO

No intuito de perpetuar a boa experiência concretizada pela Lei nº 14.020/2020, a MP nº 1.109/2022 elenca entre as medidas para enfrentamento de calamidade pública, a possibilidade de instituição, pelo Poder Executivo federal, de Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública.

Com isso, sempre que o Poder Executivo federal reconhecer uma situação de calamidade pública, poderá oferecer como alternativas para mitigação de danos sociais e econômicos o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm) e as possibilidades de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Merece destaque, nesta MP, a expressa exclusão, para recebimento do BEm, do trabalhador com vínculo firmado em contrato de trabalho intermitente, referido no art. 452-A da CLT.

É importante ressaltar que esta espécie de contrato não pode ser confundida com os serviços caracteristicamente intermitentes, mencionados no art. 6º da Lei nº 5.889/73. Neste ponto, cabe destacar que a MP nº 1.109/2022 é plenamente aplicável às relações de trabalho regidas pela Lei nº 5.889/73, conforme previsão expressa da alínea “b” do inciso I de seu art. 46.

A medida provisória em análise, no § 6º de seu art. 28, também trata da possibilidade de percepção do BEm pelo aprendiz e de sua compatibilidade com o benefício de prestação continuada de que trata a Lei nº 8.742/93. A percepção do BEm aos contratos de aprendizagem, bem como aos de jornada parcial, frise-se, consta do parágrafo único do art. 37 da MP.

Assim como previsto na Lei nº 14.020/2020, a MP nº 1.109/2022 prevê a possibilidade de o BEm ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata.

No entanto, sobre a ajuda compensatória, a MP em análise se omite quanto à sua natureza e sua não integração a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado e da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários.

Nos termos da MP se depreende que tal ajuda de custo integraria as referidas bases de cálculo. Ademais, essa ajuda também não seria considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.



Tais pontos, constam da Lei nº 14.020/2020 e, salvo melhor juízo, seriam benéficos para empregados e empregadores que venham a se deparar com situações de calamidade pública cujos efeitos esta medida provisória pretende mitigar.

Sala das Sessões,



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. José Rocha
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD223980162800>



EMENDA ADITIVA No ___ À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 28 DE MARÇO DE 2022

Acrescente-se ao art. 2º da Medida Provisória nº 1.109/2022 inciso, com a seguinte redação:

Art. 2º (...)

[...]

VII – a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho. (NR)

[...]

Acrescente-se ainda, a Seção VII à Medida Provisória nº 1.109/2022, nos seguintes termos:

Seção VII

Da suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

Art. 23-A. O ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º poderá suspender a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

§ 1º Fica mantida a obrigatoriedade de realização de exames ocupacionais e de treinamentos periódicos aos trabalhadores da área de saúde e das áreas auxiliares em efetivo exercício em ambiente hospitalar, previstos em normas de segurança e saúde no trabalho ou em regulamentação internacional.

§ 2º Os exames a que se refere o caput serão realizados no prazo de cento e vinte dias, contado da data de encerramento do período estabelecido no ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

§ 3º Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo a que se refere o ato do Ministério do Trabalho e Previdência poderão ser realizados no prazo de até cento e oitenta dias, contado da data de seu vencimento.

§ 4º Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação da realização dos exames representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

§ 5º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Art. 23-B. Fica suspensa pelo prazo de sessenta dias, contado da data de publicação do ato do Ministério do Trabalho e Previdência, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

§ 1º Os treinamentos de que trata o caput serão realizados no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de encerramento do período de que o ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º.

§ 2º Os treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho poderão, durante o período a que se refere o ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

Art. 23-C. Fica autorizada a realização de reuniões das comissões internas de prevenção de acidentes, inclusive aquelas destinadas a processos eleitorais, de maneira inteiramente remota, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

Art. 23-D. O disposto nesta Seção não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicadas as ressalvas previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.

JUSTIFICAÇÃO

A Medida apresenta quase todas as medidas previstas nas medidas provisórias destinadas ao enfrentamento da COVID-19, diferenciando-se pela exclusão da suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.

As medidas trabalhistas alternativas previstas são as seguintes:



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. José Rocha

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227063455000>



- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas; e
- VI - a suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Tais medidas, conforme previsto no § 1º do art. 2º da MP, serão passíveis de adoção mediante ato do Ministério do Trabalho e Previdência, que estabelecerá, entre outros parâmetros, o prazo em que as medidas trabalhistas alternativas poderão ser adotadas, que se limitará, nos termos do § 2º do art. 2º, à 90 (noventa) dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública.

Quanto à medida “teletrabalho”, merece destaque o fato de que sua adoção e parâmetros guardam estrita relação com o que prevê a MP nº 1.108/2022. Nesse sentido, o teletrabalho poderá ser adotado em relação aos contratos de estágio e de aprendizado e, caso o teletrabalho seja fixado em regime de produção ou tarefa, não haverá aplicação do Capítulo II do Título II da CLT, que se refere à jornada de trabalho. Em sentido contrário, apenas para elucidação, caso o teletrabalho seja fixado em regime de jornada, observar-se-á o Capítulo II citado.

Embora a medida provisória tenha omitido a questão da suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, verifica-se que, uma situação que mereça o reconhecimento como “calamidade pública”, pelo Poder Executivo Federal, guardará proporções que impedirá ou tornará extremamente dificultoso o desempenho de atividades econômicas e laborais, de sorte que, certamente, tornará impossível ou extremamente difícil, o cumprimento de normas relativas à segurança e saúde do trabalho.

Nesse sentido, se ressalva a necessidade de acréscimo, dentre as medidas trabalhistas alternativas, a possibilidade de suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, diante da impossibilidade prática que a calamidade pública impõe ao atendimento destas normas.

Por todos os motivos expostos, é que se apresenta nessa oportunidade a sugestão de emenda à Medida Provisória nº 1.109/2022, que requer que seja acolhida.

Sala das Sessões,



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 32 a seguinte redação:

“Art. 32.

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto de que trata o caput sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor de:

I - vinte e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário de até vinte e cinco por cento;

II -cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e igual ou inferior a cinquenta por cento.

III -cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 32 da MPV 1109 repete o disposto na Lei 14.020, de 2021, e revela uma preocupação correta, que é a de penalizar o empregador que não respeite a garantia provisória de emprego no caso de redução de jornada ou de suspensão do contrato. Tais hipótese, de plano, somente podem ser

admitidas, sob o prisma constitucional, nos termos de acordo ou convenção coletiva.

Ocorre que, mesmo atenta a essa questão, a MPV fixa indenização apenas no caso de a redução de jornada ser acima de 25%, e permite, de forma compatível com o previsto no art. 7º, III, que a redução seja de mais de 50% da jornada.

Mais uma vez, não podemos compactuar com tal redução, que se revela abusiva e extremamente prejudicial ao trabalhador. Ademais, é necessário assegurar a indenização no caso da redução de jornada de até 25%.

Assim, esta Emenda visa superar tais falhas, em benefício do trabalhador.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO ROCHA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 33 a seguinte redação:

“Art. 33.

.....

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º, o Bem será devido nos seguintes termos:

I -de vinte e cinco por cento para a redução de jornada e de salário inferior a vinte e cinco por cento;

II -de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 28 para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento.

III -no valor de sessenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 28 para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

IV -no valor de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 28 para a redução de jornada e de salário igual ou superior a setenta por cento.

§ 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.”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 33 da MPV 1.108 repete o disposto na Lei nº 14.020, de 2021, e reconhece, de forma imperfeita, o papel constitucionalmente assegurado aos sindicatos, para os fins de autorizar qualquer redução salarial. Contudo, coloca essa hipótese como mera “possibilidade”, num contexto em que haveria a negociação individual, totalmente inaceitável.

Ademais, prevê no § 2º que não haverá percepção do benefício emergencial quando negociada redução de jornada inferior a 25% e permite a indenização de apenas 50% no caso de redução de cinquenta a 70% ou até 70% no caso de redução de jornada superior a esse patamar.

Contudo, é necessário fixar o direito ao benefício para qualquer redução de jornada, como também é preciso suprimir as hipóteses de redução acima de 50%.

Assim, esta Emenda visa superar tais falhas, em benefício do trabalhador.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO ROCHA

LIDER DO PARTIDO DOS TRABALHADORES

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

I -Dê-se ao §3º do art. 28 a seguinte redação:

§ 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, observado o valor previsto no caput do art. 18 da Lei nº 14.020, de 2021, e o disposto no § 3º do art. 24, se houver vínculo 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 ..

II – Dê-se ao § 5º do art. 28 a seguinte redação, inserindo-se os parágrafos a seguir:

“§ 5º. O empregado com contrato de trabalho intermitente, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, formalizado até a data de publicação da Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022, faz jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 3 (três) meses.

§ 5º-A 1º O benefício emergencial mensal de que trata este artigo é devido a partir da data de publicação da Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022, e deve ser pago em até 30 (trinta) dias a contar da referida data.

§ 5º-B Aplica-se ao benefício emergencial mensal previsto neste artigo o disposto nos §§ 1º, 6º e 7º do art. 27 e nos §§ 1º e 2º do art. 28 desta Lei.

§ 5º-C A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não gera direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

§ 5º-D Durante o período de recebimento do benefício emergencial mensal de que trata este artigo, o empregado com contrato de trabalho intermitente fica autorizado a contribuir facultativamente para o Regime Geral de Previdência Social, na forma do art. 20 desta Lei.”

JUSTIFICAÇÃO

O § 5º do art. 28 exclui do Benefício Emergencial o empregado com contrato de trabalho intermitente.

A Lei 14.020, porém, assegurava o benefício a esses trabalhadores, que já são prejudicados em razão das características desses contratos.

Dessa forma, propomos restabelecer a regra fixada originalmente no art. 18 da Lei nº 14.020, a fim de assegurar o direito e a forma de cálculo originalmente prevista.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO ROCHA

PT/PA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 33 a seguinte redação:

Art. 33. 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 10 dias a contar da entrega da solicitação formal do empregador para entidade representativa da categoria.

Parágrafo único. Nos casos da celebração de acordo individual conforme disposto 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.”

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição promove o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI), como autênticas fontes de direitos humanos trabalhistas, permitindo que incrementalmente a condição social dos trabalhadores resedastrabalhadoras (art.7º, caput),bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI.

Ocorre que, em razão da situação de emergência em saúde pública e estado de calamidade pública instituído no Brasil desde o ano de 2020, há a necessidade de se adotar e manter ações que possibilitem a manutenção do emprego e resguardem os princípios e leis que protegem a relação empregatícia.

As entidades representativas, no uso de suas atribuições e, verificando a oportunidade e conveniência administrativa, poderão anuir com acordos celebrados individualmente, no sentido de possibilitar ao empregador e empregado a agilidade requerida para alguns casos.

Sala das Sessões,

Senador PAULO ROCHA

PT/PA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se os 1º, 2º e 3º do art. 32.

JUSTIFICAÇÃO

O caput do artigo 32 da MP 1.109 alude, de forma expressa, à estabilidade provisória do emprego ao trabalhador que, por força das medidas adotadas para o enfrentamento da pandemia, receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Esta estabilidade provisória é relativizada nos parágrafos, bastando o empregador arcar com uma indenização complementar, acarretando ao obreiro, parte hipossuficiente da relação de trabalho, a incerteza quanto à estabilidade proposta no caput.

Diante da grave crise sanitária Covid-19 e seus impactos econômicos e sociais, o governo vem adotando medidas para garantir condições mínimas de renda e subsistência da população, com mecanismos de injeção de dinheiro na economia e garantia de liquidez das empresas. Nesse contexto e, diante dos princípios constitucionais função social da empresa e valorização do trabalho humano, deve-se suprimir a possibilidade de dispensa de trabalhadores durante a vigência da calamidade pública tal como fizeram Espanha e Argentina.

Sala das Sessões,

Senador PAULO ROCHA

PT/PA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao § 1º do artigo 31 para a seguinte redação:

§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o caput:

I -deverá ter o valor definido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, observado o artigo 33; e

.....””

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição promove o 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), bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI.

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).

Assim, a presente emenda visa adequar à Medida Provisória aos ditames da Constituição Federal, prevendo a necessidade da negociação coletiva, uma vez que a previsão de acordos individuais viola a autonomia negocial coletiva agredindo o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos.

Mesmo em momentos de crise, como a que estamos vivenciando atualmente, não justifica a edição de normas que vão de encontro ao disposto na Constituição Federal, acarretando insegurança jurídica para os empregadores que adotarem as medidas propostas e prejuízos ao obreiro, parte hipossuficiente da relação de emprego.

Sala das Sessões,

Senador PAULO ROCHA

PT/PA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao § 1º do artigo 31 para a seguinte redação:

§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o caput:

I -deverá ter o valor definido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, observado o artigo 33; e

.....””

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição promove o 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), bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI.

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).

Assim, a presente emenda visa adequar à Medida Provisória aos ditames da Constituição Federal, prevendo a necessidade da negociação coletiva, uma vez que a previsão de acordos individuais viola a autonomia negocial coletiva agredindo o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos.

Mesmo em momentos de crise, como a que estamos vivenciando atualmente, não justifica a edição de normas que vão de encontro ao disposto na Constituição Federal, acarretando insegurança jurídica para os empregadores que adotarem as medidas propostas e prejuízos ao obreiro, parte hipossuficiente da relação de emprego.

Sala das Sessões,

Senador PAULO ROCHA

PT/PA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao parágrafo 1º do artigo 30 a seguinte redação:

“§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 30 e 34, por convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.”

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição promove o 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), bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI.

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).

Assim, a presente emenda visa adequar à Medida Provisória aos ditames da Constituição Federal, prevendo a necessidade da negociação coletiva, uma vez que a previsão de acordos individuais viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiro, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e, segundo, a Convenção nº 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas provisórias.

Mesmo em momentos de crise, como a que estamos vivenciando atualmente, não justifica a edição de normas que vão de encontro ao disposto na Constituição

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO ROCHA

PT/PA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao parágrafo 1º do artigo 28 a seguinte redação:

“Art. 28. O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

.....

§ 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente de:

I -cumprimento de qualquer período aquisitivo;

II - natureza e modalidade do vínculo empregatício;

III -tempo de vínculo empregatício; e

IV -número de salários recebidos.”

JUSTIFICAÇÃO

A inclusão de inciso visa explicitar o âmbito de aplicação do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, garantindo renda para todas as pessoas que, em função da crise emergencial sanitária, tiveram redução de jornada e salarial ou suspensão do contrato de trabalho. Como, por exemplo, aquelas pessoas contratadas sob a modalidade de prazo determinado e os empregados e empregadas domésticas.

Sala das Sessões,

Senador PAULO ROCHA

PT/PA

EMENDA ADITIVA No ____ À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 28 DE MARÇO DE 2022

Acrescente-se ao art. 2º da Medida Provisória nº 1.109/2022 o seguinte inciso:

Art. 31. (...)

[...]

III – não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V – poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;

VI - terá natureza indenizatória; e

VII – poderá ser deduzida do resultado da atividade rural, como despesa paga no ano-base, apurado na forma do art. 4º e 7º da Lei nº 8.023, de 12 de abril de 1990.”

[...]

JUSTIFICAÇÃO

No intuito de perpetuar a boa experiência concretizada pela Lei nº 14.020/2020, a MP nº 1.109/2022 elenca entre as medidas para enfrentamento de calamidade pública, a possibilidade de instituição, pelo Poder Executivo federal, de Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública.

Com isso, sempre que o Poder Executivo federal reconhecer uma situação de calamidade pública, poderá oferecer como alternativas para mitigação de danos sociais e econômicos o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm) e as possibilidades de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Merece destaque, nesta MP, a expressa exclusão, para recebimento do BEm, do trabalhador com vínculo firmado em contrato de trabalho intermitente, referido no art. 452-A da CLT.

É importante ressaltar que esta espécie de contrato não pode ser confundida com os serviços caracteristicamente intermitentes, mencionados no art. 6º da Lei nº 5.889/73. Neste ponto, cabe destacar que a MP nº 1.109/2022 é plenamente aplicável às relações de trabalho regidas pela Lei nº 5.889/73, conforme previsão expressa da alínea “b” do inciso I de seu art. 46.

A medida provisória em análise, no § 6º de seu art. 28, também trata da possibilidade de percepção do BEm pelo aprendiz e de sua compatibilidade com o benefício de prestação continuada de que trata a Lei nº 8.742/93. A percepção do BEm aos contratos de aprendizagem, bem como aos de jornada parcial, frise-se, consta do parágrafo único do art. 37 da MP.

Assim como previsto na Lei nº 14.020/2020, a MP nº 1.109/2022 prevê a possibilidade de o BEm ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata.

No entanto, sobre a ajuda compensatória, a MP em análise se omite quanto à sua natureza e sua não integração a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado e da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários.

Nos termos da MP se depreende que tal ajuda de custo integraria as referidas bases de cálculo. Ademais, essa ajuda também não seria considerada despesa operacional dedutível na



determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

Tais pontos, constam da Lei nº 14.020/2020 e, salvo melhor juízo, seriam benéficos para empregados e empregadores que venham a se deparar com situações de calamidade pública cujos efeitos esta medida provisória pretende mitigar.

Por fim, na apuração do imposto de renda do produtor rural pessoa física, mediante apuração da base real, a exemplo do que ocorre com as pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real, há também uma sistemática de deduções, contudo há limitação para lançamento tão somente das despesas de custeio de fato necessárias à percepção dos rendimentos da atividade rural e manutenção da fonte pagadora, relacionadas com a natureza da atividade rural exercida.

Desse modo, como também exerce o papel de empregador, o produtor rural pessoa física estará sujeito à previsão do artigo 9º, caput, da Lei nº 14.020 de 2020, qual seja, a possibilidade do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda ser acumulado com o pagamento, por conta do empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.

Assim, caso o produtor rural pessoa física conceda a ajuda compensatória mensal, no enquadramento previsto no artigo mencionado anteriormente, a ele deve restar a possibilidade de deduzir esses valores no ajuste do imposto de renda, da mesma forma que prevista, no inciso VI, do já citado artigo 9º, para as pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real. Isso para atender à possibilidade de dedução prevista nos artigos 4º e 7º da Lei nº 8.023/1990 e no próprio Regulamento do Imposto de Renda (artigo 55, §1º, do Decreto nº 9.580/2018).

Nesse sentido, se ressalva a necessidade de acréscimo, dentre as características do BEm, do teor dos incisos II, III, IV e VI do art. 9º da Lei nº 14.020/2020, bem como a inclusão de um inciso VII.

Tais pontos, constam da Lei nº 14.020/2020 e, salvo melhor juízo, seriam benéficos para empregados e empregadores que venham a se deparar com situações de calamidade pública cujos efeitos esta medida provisória pretende mitigar.

Por todos os motivos expostos, é que se apresenta nessa oportunidade a sugestão de emenda à Medida Provisória nº 1.109/2022, que requer que seja acolhida.

Sala das Sessões,





**MPV 1109
00081**

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1109, DE 2022

Autoriza o Poder Executivo Federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

EMENDA Nº

Art. 1º - Suprima-se o § 4º do art. 34 da Medida Provisória nº 1.109/2022.

JUSTIFICAÇÃO

O § 4º do art. 34 da MP estabelece que os empregadores deverão comunicar ao respectivo sindicato os acordos individuais celebrados com os empregados para a redução de jornada e de salário ou de suspensão de contrato, no prazo de dez dias corridos da data de pactuação.

Contudo, o Programa Emergencial é justamente voltado para situações de urgência, ou seja, essa burocracia de comunicação



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Geninho Zuliani
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222551376800>



* C D 2 2 5 5 1 3 7 6 8 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS

ao sindicato é incompatível com situações expeditas, que exigem celeridade e agilidade. Em outros termos, o § 4º vai contra o mote do Programa Emergencial, trazendo uma exigência burocrática desnecessária e contraproducente.

Pelas razões acima expostas, rogamos aos nobres pares a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, _____ de março de 2022.

GENINHO ZULIANI
DEPUTADO FEDERAL – UNIÃO/SP



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Geninho Zuliani
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222551376800>



* C D 2 2 5 5 1 3 7 6 8 0 0 *



CONGRESSO NACIONAL

MPV 1109
00082

Medida Provisória n.º 1.109, de 25 de março de 2022.

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

EMENDA N.º _____

(Do Sr. Otavio Leite)

A Medida Provisória n.º 1.109, de 25 de março de 2022, passa a vigorar acrescido do seguinte art. 25-A:

Art. 25-A – Fica autorizado o Poder Público da União, Estados e Municípios a adquirirem ou financiarem leilões de peças artesanais locais e regionais, com a finalidade de gerar renda para o profissional artesão e sua família.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa gerar renda para o profissional artesão. O artesanato é uma manifestação popular, onde a criação de objetos utilitários é manual, feitos um a um, sem o auxílio de máquinas ou equipamentos motorizados, altamente benéfica para economia local.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2022.

Deputado OTAVIO LEITE
PSDB/RJ



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Otavio Leite
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD226782985400>



* C D 2 2 6 7 8 2 9 8 5 4 0 0 *

Assunto: Inserir dispositivos na MP nº 1.109/2022 (sobre a natureza indenizatória da ajuda compensatória mensal paga pelo empregador)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1109, DE 2022

Autoriza o Poder Executivo Federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal

EMENDA ADITIVA

(Do Sr. ALEXIS FONTEYNE - NOVO/SP)

A Medida Provisória nº 1.109/2022 passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“Art.31.....
§1º.....
I.....
II - terá natureza indenizatória;
III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;
IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
V - não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e de que trata a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e
VI - poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real” (NR).

JUSTIFICAÇÃO

A ajuda compensatória mensal é um importante mecanismo de manutenção de renda de trabalhadores em hipóteses de ajuste de suspensão do contrato de trabalho ou de redução do salário com proporção redução da jornada. Através dela, o empregador, espontaneamente, complementa uma parcela da renda que o empregado deixa de perceber.



Em ambas as edições anteriores do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (na forma das MPs nº 936/2020 e 1.045/2021), havia previsões específicas de que a ajuda compensatória possui natureza indenizatória (não salarial), até porque não é contraprestação por um serviço prestado, de tal sorte que, claramente, é uma parcela não remuneratória. Contudo, injustificavelmente, tais dispositivos foram omitidos na MP nº 1.109/2022. Ainda que seja evidentemente uma parcela de natureza indenizatória, a omissão desses dispositivos pode causar insegurança jurídica e judicialização evitável sobre o tema.

Em virtude disso, é preciso que a lei deixe clara a natureza indenizatória da ajuda compensatória mensal, e as implicações práticas disso, quais sejam, que não integra a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado, nem a base de cálculo da contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha de salários, bem como não integra a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

No mesmo sentido, tal qual previsto anteriormente nos Programas Emergenciais anteriores, é preciso que se esclareça que a ajuda compensatória pode ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

Sala das Sessões, de de 2022.

ALEXIS FONTEYNE

(NOVO/SP)



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Alexis Fonteyne
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD220495139500>



Assunto: Modificação do §1º do artigo 16 da MP nº 1.109/2022 (retirada da permissão prévia para compensação de banco de horas em fins de semana)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1109, DE 2022

Autoriza o Poder Executivo Federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal

EMENDA MODIFICATIVA

(Do Sr. ALEXIS FONTEYNE - NOVO/SP)

O §1º do art. 16 da Medida Provisória nº 1.109/2022, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.16.....
§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias e poderá ser realizada aos finais de semana, **independentemente de permissão prévia de autoridade competente em matéria do trabalho.**”

JUSTIFICAÇÃO

A MP 1.109/2022 estabelece que, em caso de calamidade pública reconhecida pelo Governo Federal, as empresas podem instaurar regime especial de “banco de horas”, cuja compensação pode ser realizada nos finais de semana. No entanto, restringe essa compensação aos sábados e domingos ao regime de permissão prévia da autoridade competente em matéria do trabalho, na forma do artigo 68 da CLT.

Embora positiva a compensação nos finais de semana, a condição que vincula ao disposto no art.68 da CLT é burocracia desarrazoada e prejudicial, especialmente porque a utilização do instrumento de banco de horas especial se dará para preservar empregos e reduzir impactos sociais e econômicos no contexto de uma calamidade pública. Dessa forma, necessário, para essa hipótese de compensação, remover a restrição prevista na MP, liberando, no caso de calamidade pública, a compensação



aos fins de semana independentemente de permissão prévia da autoridade competente.

Sala das Sessões, de de 2022.

ALEXIS FONTEYNE

(NOVO/SP)



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Alexis Fonteyne
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229636129800>



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA Nº / 2022

(Do Sr. ALEXIS FONTEYNE - NOVO/SP)

Art. 1º. O art. 1º da Medida Provisória 1.109/2022 passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 1º

.....

§ 2º O **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda** previsto no caput poderá ser adotado exclusivamente:

I - para trabalhadores em grupos de risco; e

II - para trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos atingidos pelo estado de calamidade pública.

§ 3º As **medidas trabalhistas alternativas** previstas no caput poderão ser adotadas exclusivamente para trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos atingidos pelo estado de calamidade pública.” (NR)



JUSTIFICAÇÃO

Entre os objetivos da Medida Provisória estão a preservação do emprego e da renda, além da garantia de continuidade das atividades laborais e empresariais. Sabe-se que durante e após situações emergenciais, a exemplo daquelas inseridas no escopo de uma decretação de estado de calamidade pública, as empresas passam por inúmeros problemas e, muitas vezes, precisam fechar por ausência de condições que permitam seu funcionamento.

Dessa forma, as medidas trabalhistas alternativas previstas na MP são benéficas ao ambiente empreendedor e permitem que o empregador se recupere, mantendo, como consequência, os empregos dos trabalhadores a ele vinculados. Portanto, é importante que as flexibilizações trabalhistas trazidas pela MP abranjam todos os empregados, e não apenas os “trabalhadores em grupos de risco”, conforme disposto no inciso I da MP.

Dessa forma, esta emenda tem por intuito ampliar as medidas trabalhistas alternativas trazidas pela MP, para que a norma, de fato, beneficie a empregadores e empregados, uma vez que nessas situações todos são afetados, e não apenas os “trabalhadores em grupos de risco”.

Sala das Sessões ____, _____ em de 2022

ALEXIS FONTEYNE

(NOVO/SP)



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Alexis Fonteyne
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD228033928500>





MEDIDA PREVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA Nº

Dê-se ao art. 32 da Medida Provisória nº 1.109, de 2022, a redação que segue:

“Art. 32. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:





.....
.....
§1º

IV – vinte e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução da jornada de trabalho e do salário em percentual inferior a vinte e cinco por cento.”

JUSTIFICATIVA

A presente emenda visa a assegurar a garantia provisória no emprego ao empregado que tiver a sua jornada de trabalho e salários reduzidos em percentual inferior a 25% e, conseqüentemente, o direito à indenização em caso de demissão sem justa causa durante o período de garantia provisória, que será fixada em 25% do salário a que o empregado teria naquele período.

Entendemos que a Medida Provisória, equivocadamente, vincula a garantia provisória no emprego ao recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda quando, em verdade, essa garantia deveria ser considerada uma decorrência da redução da jornada e dos salários, que representa o verdadeiro ônus





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

imposto ao trabalhador na vigência do contrato de trabalho. Trata-se de um tratamento desproporcional ao empregado que “involuntariamente” – considerada a sua condição de hipossuficiente na relação trabalhista - terá seus salários reduzidos por prazo indeterminado e não receberá compensação estatal (BEm) e a quem sequer é assegurada a ajuda compensatória mensal.

Sala da Comissão, em 30 de março de 2022.

**Deputada Lídice da Mata
(PSB/BA)**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lídice da Mata
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD221991997800>



* CD 221991997800 *



MEDIDA PREVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA Nº

Dê-se ao §5º do art. 28 da Medida Provisória nº 1.109, de 2022, a redação que segue:

“Art.

28.

.....

.....

.....

§5º O empregado com contrato de trabalho intermitente a que se refere o [§ 3º do art. 443](#)





da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, formalizado anteriormente ao reconhecimento do estado de calamidade pública pelo Poder Executivo federal, fará jus ao BEm no valor equivalente à média mensal da remuneração auferida no ano anterior ou o valor previsto no art. 18 da Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, o que for maior.”

JUSTIFICATIVA

A Medida Provisória autoriza a suspensão dos contratos de trabalho, a redução de jornada e corresponde redução proporcional do salário e a interrupção das atividades da empresa pelo empregador em caso de calamidades públicas reconhecidas pelo Poder Executivo federal. Trata-se de uma legislação que se pretende perene, ainda que sua aplicação seja restrita a situações excepcionais, operando como instrumento de prevenção da proteção do emprego e renda diante de substancial comprometimento da capacidade de resposta do poder público do ente atingido por desastres, com risco de grave à sustentabilidade econômico e social.

Um dos mecanismos de proteção da renda, durante esses períodos de dificuldade, consiste no





pagamento do benefício emergencial de manutenção do emprego e renda ao empregado atingido pela redução da jornada e de salário ou pela suspensão do contrato de trabalho. Esse benefício, contudo, não é assegurado aos trabalhadores intermitentes, modalidade de contrato de trabalho extremamente precário e cujos salários, em média não superam um salário mínimo vigente.

[Estudo do Dieese](#) mostra que, em 2019, a remuneração mensal média dessa modalidade de contratação foi de R\$ 637 – 64% do salário mínimo do ano passado, menos ainda do que em 2018 (80%). 22% dos contratos mantidos em 2019 não resultaram em qualquer renda em benefício do trabalhador – um efeito nefasto e frustrado das reformas trabalhistas que prometiam modernização e novos postos de trabalho.

Ainda que se considere a característica flexibilidade atribuída à modalidade intermitente, tal não justifica a completa ausência de respaldo estatal a esses trabalhadores que também são afetados pela redução das atividades empresariais. Ao vedar-lhes o pagamento do BEm, ou de qualquer ajuda compensatória por parte da empresa, apenas agrava a já precarizada relação de trabalho.

A presente emenda propõe o pagamento do BEm ao trabalhadores intermitentes, no valor equivalente a





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

média mensal dos salários recebidos no ano anterior ao do reconhecimento do estado de calamidade ou o valor previsto no art. 18 da Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, o que for maior.

Sala da Comissão, em 30 de março de 2022.

**Deputada Lídice da Mata
(PSB/BA)**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lídice da Mata
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222260844700>



* C D 2 2 2 2 6 0 8 4 4 7 0 0 *



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 29 a seguinte redação:

Art. 29. O empregador, na forma e no prazo previstos no regulamento de que trata o art. 24, poderá por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, observados os seguintes requisitos:

.....
.....

JUSTIFICAÇÃO

Ao instituir a redução de jornada com a consequente redução salarial por acordo, o que pressupõe, a princípio, a permissão de que o ajuste se dê de forma individual, há transgressão à regra constitucional.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

Com efeito, não se pode perder de vista o fato de que a irredutibilidade salarial é direito fundamental do trabalhador, previsto no artigo 7º, VI, da Constituição Federal de 1988 (CF/88), razão pela qual a Lei Maior assegura que a eventual redução de jornada e salários deve se dar, necessariamente, mediante celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho (artigo 7º, XIII).

Desse modo, revela-se inconstitucional a autorização, trazida pela MP n. 1109/2022, para que as medidas de redução de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho sejam implementadas por meio de mero acordo individual escrito, a ser firmado entre empregado e empregador, sem a participação do sindicato da categoria profissional.

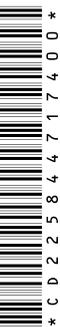
Por esse motivo, propomos a modificação desse dispositivo.

Sala das sessões, em 30 de março de 2022.

Deputada Lídice da Mata
(PSB/BA)



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lídice da Mata
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD225844717400>



* C D 2 2 5 8 4 4 7 1 7 4 0 0 *



**MPV 1109
00089**

**CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 30 a seguinte redação:

Art.

30.
.....

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 33 e art. 34, por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho.

§ 2º O empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.



* C D 2 2 7 1 1 0 0 7 1 4 0 0 *



§ 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

III - data de comunicação do empregador que informe ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

§ 4º Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação; e

III - às sanções previstas em convenção coletiva ou em acordo coletivo de trabalho.

§ 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário anterior ao anterior ao estado de calamidade pública de que trata o art. 1º, receita bruta superior ao limite máximo previsto no inciso II do caput do art. 3º da





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado, observado o disposto neste artigo e no art. 31 desta Medida Provisória.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lídice da Mata
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227110071400>



* CD 227110071400 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 30 da Medida Provisória tem por objetivo regulamentar a suspensão temporária do contrato de trabalho em caso de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVI, reconhece como direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Ressalta-se dessa forma o favorecimento para o caminho da normatização autônoma, porém impõem preceitos que valorizam a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva.

A Constituição determina também, em seu artigo 7º, inciso XI o direito do trabalhador a irredutibilidade salarial, permitindo a redução apenas em caso de negociação por meio de convenção ou acordo coletivo.

Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, levando em consideração que se trata de uma medida mais penosa ao trabalhador, torna-se imperioso que essa medida só possa ser aplicada caso seja disposta em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Sala das sessões, em 30 de março de 2022.

Deputada Lídice da Mata
(PSB/BA)



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lídice da Mata
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227110071400>



* C D 2 2 7 1 1 0 0 7 1 4 0 0 *



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao caput do art. 33 a seguinte redação:

*Art. 33. As medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória **deverão** ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no § 1º deste artigo e nos art. 29 e art. 30.*

.....
.....

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 33 da Medida Provisória tem por objetivo regulamentar o processo de adoção da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória em caso de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVI, reconhece como direito dos trabalhadores





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Ressalta-se dessa forma o favorecimento para o caminho da normatização autônoma, porém impõem preceitos que valorizam a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva.

A Constituição determina também, em seu artigo 7º, inciso XI o direito do trabalhador a irredutibilidade salarial, permitindo a redução apenas em caso de negociação por meio de convenção ou acordo coletivo.

Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, levando em consideração que se trata de uma medida mais penosa ao trabalhador, torna-se imperioso que essa medida só possa ser aplicada caso seja disposta em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A presente emenda tem por objetivo **efetivar a obrigatoriedade de que a redução da jornada e do salário e a suspensão do contrato só possam ocorrer caso sejam negociadas por meio de negociação coletiva, vedando a adoção dessas medidas por negociação individual.**

Sala das sessões, em 30 de março de 2022.

**Deputada Lídice da Mata
(PSB/BA)**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lídice da Mata
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD224987046700>



* C D 2 2 4 9 8 7 0 4 6 7 0 0 *



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o **art. 34** da Medida Provisória Nº 1109/2022.

JUSTIFICAÇÃO

O **artigo 34** da Medida Provisória prevê a implementação das Medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, **considerando a renda e o nível de escolaridade, definindo as hipóteses do instrumento de negociação – acordo individual ou negociação coletiva.**

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVI, reconhece como direito dos trabalhadores urbanos e rurais o **reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.** Ressalta-se dessa forma o favorecimento para o caminho da normatização autônoma, porém **impõem preceitos que valorizam a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva.**

A Constituição determina também, em seu artigo 7º, inciso XI o direito do trabalhador a irredutibilidade salarial,





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

permitindo a redução apenas em caso de negociação por meio de convenção ou acordo coletivo.

Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, levando em consideração que se trata de uma medida mais penosa ao trabalhador, torna-se imperioso que essa medida, da mesma forma, só possa ser aplicada caso seja disposta em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

O dispositivo não deve permanecer no bojo da proposição, pois além de prever, nas hipóteses que menciona, a avença por acordo individual de trabalho, dispõe sobre distinção entre os trabalhadores em razão da renda e do nível de escolaridade, sendo conveniente, dessa forma, a sua supressão.

Por esse motivo, propomos a supressão desse dispositivo.

Sala das sessões, em 30 de março de 2022.

Deputada Lídice da Mata
(PSB/BA)



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lídice da Mata
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD221166798200>





MEDIDA PROVISÓRIA 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o §2º do artigo 6º da Medida Provisória nº 1109/2022.

JUSTIFICAÇÃO

O direito às férias é previsto constitucionalmente no artigo 7º da nossa Carta Magna, que, em seu inciso XVII, prevê o “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”.

A finalidade principal das férias é possibilitar ao trabalhador um período de descanso maior em que ele possa se desconectar do seu trabalho e, ao mesmo tempo, realizar atividades pessoais e familiares que possam restabelecer sua energia física, mental e emocional. Há inúmeros estudos que mostram que um trabalhador descansado tem uma maior produtividade, com mais eficiência e qualidade.

O parágrafo 2º do artigo 6º da MP 927/2020, **ao prever a possibilidade de empregador e empregado negociarem a antecipação de períodos futuros de férias**, não traz qualquer limitação de períodos, o que acaba por permitir que trabalhadores possam ficar anos consecutivos sem gozar férias, o que desnatura e infringe, por completo, esse direito assegurado na Constituição da





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

República e em outras leis como a Consolidação das Leis do Trabalho.

Por esse motivo, propomos a supressão desse dispositivo.

Sala das sessões, em 30 de março de 2022.

Deputada Lídice da Mata
(PSB/BA)



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lídice da Mata
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD225946059400>



* CD 225946059400 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

MPV 1109
00093

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o artigo 16 da Medida Provisória nº 1109/2022.

JUSTIFICAÇÃO

A MP 1109/2022, em seu artigo 16, dispõe que, “durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.”

A jornada de trabalho dos empregados brasileiros tem sido extremamente flexibilizada, sobretudo nos últimos anos, com a Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista. E as alterações sempre são feitas com o objetivo de permitir a redução do custo da mão de obra do trabalhador; com a redução, por exemplo, de situações geradoras de pagamento de adicional de hora extra.



* C D 2 2 9 6 3 8 0 1 0 5 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

Essas modificações são, inclusive, questionáveis quanto à sua constitucionalidade, tendo em vista que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, fixa a jornada diária de trabalho em 8 horas e a semanal em 44 horas, permitindo a sua redução e compensação por meio do estabelecimento de normas coletivas de trabalho, quais sejam, a convenção e o acordo coletivo de trabalho (inciso XIII).

O banco de horas, antes da Lei nº 1.467/2017, só podia ser instituído por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. O § 5º do artigo 59 da CLT criou a possibilidade de pactuação de banco de horas por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Para a pactuação de banco de horas anual, ou seja, de 12 meses, necessária a estipulação por negociação coletiva (artigo 611-A, II, da CLT).

Dessa forma, não podia a MP 1109/2022 trazer a previsão de instituição de banco de horas com compensação no prazo de até 18 meses por acordo individual inscrito, razão pela qual deve o dispositivo em comento ser suprimido por configurar afronta à Constituição Federal.

Sala das sessões, em 30 de março de 2022.

Deputada Lídice da Mata
(PSB/BA)



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lídice da Mata
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD229638010500>



* C D 2 2 9 6 3 8 0 1 0 5 0 0 *



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1109 DE MARÇO DE 2022.

EMENDA Nº

Acrescente-se novo artigo, na seção I do Capítulo II da Medida Provisória nº 1109 de 2022, com a seguinte redação:

"Art.... Por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho ou em acordo individual, deverá ser estabelecida regra de utilização de ferramentas digitais que assegurem ao empregado o pleno exercício de seu direito de se desconectar dos dispositivos tecnológicos e plataformas online, de maneira a garantir o efetivo cumprimento de tempos de descanso, vida pessoal e familiar.

Parágrafo único. O empregador promoverá ações de formação e sensibilização quanto ao uso razoável de ferramentas digitais."

Justificação

Entre inúmeras consequências advindas através da pandemia da Covid-19, não há como negar o marco temporal de um olhar atento à consolidação e ao





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

desenvolvimento regulatório do teletrabalho no período. As novas tecnologias e ferramentas de informações permearam os lares daqueles que anteriormente dispunham exclusivamente do ambiente de trabalho externo para exercer suas funções, havendo uma nítida transposição deste ambiente profissional ao doméstico.

Tal hiperconexão às relações laborais permitiu o fortalecimento do teletrabalho, e consigo, a dificuldade de encontrar parâmetros do tempo efetivamente trabalhado, na medida em que se modificou a relação do indivíduo com a ferramenta, acarretando uma difícil dissociação com o tempo de descanso e lazer.

Ainda que essa transformação possua nítidas vantagens ao trabalhador, como a ausência de locomoção e maior comodidade na execução das tarefas, tornou-se ainda necessária uma regulamentação mais específica de relações de trabalho fisicamente distantes, que ampare não somente o equilíbrio da carga horária, mas o tempo despendido às atividades profissionais.

É nesse sentido que o direito à desconexão se enquadra e insere-se como um amparo legal na melhora do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, exercendo o direito de desconectar os dispositivos tecnológicos e plataformas online após o período de trabalho, razão pela qual se apresenta a presente emenda.

Sala das sessões, em 30 de março de 2022.

Deputada Lídice da Mata
PSB (BA)



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lídice da Mata
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227924488900>





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lídice da Mata
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227924488900>





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1109 DE 25 DE MARÇO DE 2022

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o §5º do art. 3º da MP 1109/2022.

JUSTIFICAÇÃO

O parágrafo 5º, do art. 3º previsto da Medida Provisória na nova redação proposta na Medida Provisória, assim estabelece:

*§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho ou trabalho remoto **fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.** (grifos e negritos nossos).*

O uso dos dispositivos tecnológicos, direcionado ao exercício do teletrabalho, independentemente de estar incurso (ou não) na jornada contratual do trabalhador, caracteriza-se como período de labor, devendo ser computado na jornada de trabalho. Interpretação em sentido contrário seria suficiente para caracterizar-se a violação aos princípios da isonomia e proteção.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete da Deputada Lídice da Mata - PSB/BA

Da mesma forma, caso o empregado em regime de teletrabalho encontre-se aguardando ordens (quer em sua residência ou em outro local), não há motivo para se afastar os institutos da prontidão e do sobreaviso (CLT, art. 244). Nesse sentido, aliás, é a Súmula 428 do TST.

Diante do exposto, deve ser integralmente suprimido o parágrafo 5º, do art. 3º da MP.

Sala das sessões, em 30 de março de 2022.

Deputada LÍDICE DA MATA
PSB (BA)



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lídice da Mata
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227243983500>



* C D 2 2 7 2 4 3 9 8 3 5 0 0 *



CONGRESSO NACIONAL

MPV 1109
00096

Medida Provisória n.º 1.109, de 25 de março de 2022.

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

EMENDA N.º _____

(Do Sr. Otavio Leite)

Inclua-se, aonde couber, à Medida Provisória n.º 1.109, de 25 de março de 2022, o seguinte artigo:

Art. ... Fica autorizada a instituição de vale-combustível para entregador motofretista.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa instituir o vale-combustível para entregador motofretista, em razão do atual cenário econômico e social, onde se observa um aumento significativo nesse tipo de serviço. Uma pesquisa divulgada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), em outubro de 2021, com base em dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mostra que o número de brasileiros que trabalham para aplicativos de entrega de mercadorias cresceu 979,8% nos últimos 5 anos.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2022.

Deputado OTAVIO LEITE
PSDB/RJ



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Otavio Leite
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD225625768500>



* C D 2 2 5 6 2 5 7 6 8 5 0 0 *



CONGRESSO NACIONAL

MPV 1109
00097

Medida Provisória n.º 1.109, de 25 de março de 2022.

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

EMENDA N.º _____

(Do Sr. Otavio Leite)

Inclua-se, aonde couber, o seguinte artigo à Medida Provisória n.º 1.109, de 25 de março de 2022:

Art. “Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º desta Lei, será vedada a dispensa, sem justa causa, de empregado que seja pessoa com deficiência.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa garantir o emprego das pessoas com deficiência, durante estado de calamidade pública, tendo em vista as preocupações da sociedade, como parte das estratégias relevantes do desenvolvimento social igualitário.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2022.

**Deputado OTAVIO LEITE
PSDB/RJ**



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Otavio Leite
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222626588300>



* C D 2 2 2 6 2 6 5 8 3 0 0 *

EMENDA ADITIVA No ___ À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 28 DE MARÇO DE 2022

Acrescente-se ao art. 2º da Medida Provisória nº 1.109/2022 o seguinte inciso:

Art. 31. (...)

[...]

III – não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V – poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;

VI - terá natureza indenizatória; e

VII – poderá ser deduzida do resultado da atividade rural, como despesa paga no ano-base, apurado na forma do art. 4º e 7º da Lei nº 8.023, de 12 de abril de 1990.”

[...]

JUSTIFICAÇÃO

No intuito de perpetuar a boa experiência concretizada pela Lei nº 14.020/2020, a MP nº 1.109/2022 elenca entre as medidas para enfrentamento de calamidade pública, a possibilidade de instituição, pelo Poder Executivo federal, de Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública.

Com isso, sempre que o Poder Executivo federal reconhecer uma situação de calamidade pública, poderá oferecer como alternativas para mitigação de danos sociais e econômicos o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm) e as possibilidades de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Merece destaque, nesta MP, a expressa exclusão, para recebimento do BEm, do trabalhador com vínculo firmado em contrato de trabalho intermitente, referido no art. 452-A da CLT.

É importante ressaltar que esta espécie de contrato não pode ser confundida com os serviços caracteristicamente intermitentes, mencionados no art. 6º da Lei nº 5.889/73. Neste ponto, cabe destacar que a MP nº 1.109/2022 é plenamente aplicável às relações de trabalho regidas pela Lei nº 5.889/73, conforme previsão expressa da alínea “b” do inciso I de seu art. 46.

A medida provisória em análise, no § 6º de seu art. 28, também trata da possibilidade de percepção do BEm pelo aprendiz e de sua compatibilidade com o benefício de prestação continuada de que trata a Lei nº 8.742/93. A percepção do BEm aos contratos de aprendizagem, bem como aos de jornada parcial, frise-se, consta do parágrafo único do art. 37 da MP.

Assim como previsto na Lei nº 14.020/2020, a MP nº 1.109/2022 prevê a possibilidade de o BEm ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata.

No entanto, sobre a ajuda compensatória, a MP em análise se omite quanto à sua natureza e sua não integração a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado e da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários.

Nos termos da MP se depreende que tal ajuda de custo integraria as referidas bases de cálculo. Ademais, essa ajuda também não seria considerada despesa operacional dedutível na



determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

Tais pontos, constam da Lei nº 14.020/2020 e, salvo melhor juízo, seriam benéficos para empregados e empregadores que venham a se deparar com situações de calamidade pública cujos efeitos esta medida provisória pretende mitigar.

Por fim, na apuração do imposto de renda do produtor rural pessoa física, mediante apuração da base real, a exemplo do que ocorre com as pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real, há também uma sistemática de deduções, contudo há limitação para lançamento tão somente das despesas de custeio de fato necessárias à percepção dos rendimentos da atividade rural e manutenção da fonte pagadora, relacionadas com a natureza da atividade rural exercida.

Desse modo, como também exerce o papel de empregador, o produtor rural pessoa física estará sujeito à previsão do artigo 9º, caput, da Lei nº 14.020 de 2020, qual seja, a possibilidade do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda ser acumulado com o pagamento, por conta do empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.

Assim, caso o produtor rural pessoa física conceda a ajuda compensatória mensal, no enquadramento previsto no artigo mencionado anteriormente, a ele deve restar a possibilidade de deduzir esses valores no ajuste do imposto de renda, da mesma forma que prevista, no inciso VI, do já citado artigo 9º, para as pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real. Isso para atender à possibilidade de dedução prevista nos artigos 4º e 7º da Lei nº 8.023/1990 e no próprio Regulamento do Imposto de Renda (artigo 55, §1º, do Decreto nº 9.580/2018).

Nesse sentido, se ressalva a necessidade de acréscimo, dentre as características do BEm, do teor dos incisos II, III, IV e VI do art. 9º da Lei nº 14.020/2020, bem como a inclusão de um inciso VII.

Tais pontos, constam da Lei nº 14.020/2020 e, salvo melhor juízo, seriam benéficos para empregados e empregadores que venham a se deparar com situações de calamidade pública cujos efeitos esta medida provisória pretende mitigar.

Por todos os motivos expostos, é que se apresenta nessa oportunidade a sugestão de emenda à Medida Provisória nº 1.109/2022, que requer que seja acolhida.

Sala das Sessões,





MPV 1109
00099

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Dê-se ao art. 32 a seguinte redação:

“Art. 32.

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto de que trata o caput sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor de:

I – vinte e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário de até vinte e cinco por cento;

II -cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e igual ou inferior a cinquenta por cento.

III -cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho.

.....”



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

JUSTIFICAÇÃO

O art. 32 da MPV 1109 repete o disposto na Lei 14.020, de 2021, e revela uma preocupação correta, que é a de penalizar o empregador que não respeite a garantia provisória de emprego no caso de redução de jornada ou de suspensão do contrato. Tais hipótese, de plano, somente podem ser admitidas, sob o prisma constitucional, nos termos de acordo ou convenção coletiva.

Ocorre que, mesmo atenta a essa questão, a MPV fixa indenização apenas no caso de a redução de jornada ser acima de 25%, e permite, de forma compatível com o previsto no art. 7º, III, que a redução seja de mais de 50% da jornada.

Mais uma vez, não podemos compactuar com tal redução, que se revela abusiva e extremamente prejudicial ao trabalhador. Ademais, é necessário assegurar a indenização no caso da redução de jornada de até 25%.

Assim, esta Emenda visa superar tais falhas, em benefício do trabalhador.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



MPV 1109
00100

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Inserir-se os §§ a seguir e dê-se ao § 3º do art. 28 a seguinte redação:

Art. 28.....

.....

§ 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, observado o valor previsto no caput do art. 18 da Lei nº 14.020, de 2021, e o disposto no § 3º do art. 24, se houver vínculo 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 O empregado com contrato de trabalho intermitente, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, formalizado até a data de publicação da Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022, faz jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 3 (três) meses.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

§ 5º-A 1º O benefício emergencial mensal de que trata este artigo é devido a partir da data de publicação da Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022, e deve ser pago em até 30 (trinta) dias a contar da referida data.

§ 5º-B Aplica-se ao benefício emergencial mensal previsto neste artigo o disposto nos §§ 1º, 6º e 7º do art. 27 e nos §§ 1º e 2º do art. 28 desta Lei.

§ 5º-C A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não gera direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

§ 5º-D Durante o período de recebimento do benefício emergencial mensal de que trata este artigo, o empregado com contrato de trabalho intermitente fica autorizado a contribuir facultativamente para o Regime Geral de Previdência Social, na forma do art. 20 desta Lei.”

JUSTIFICAÇÃO

O § 5º do art. 28 exclui do Benefício Emergencial o empregado com contrato de trabalho intermitente.

A Lei 14.020, porém, assegurava o benefício a esses trabalhadores, que já são prejudicados em razão das características desses contratos.

Dessa forma, propomos restabelecer a regra fixada originalmente no art. 18 da Lei nº 14.020, a fim de assegurar o direito e a forma de cálculo originalmente prevista.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



**MPV 1109
00101**

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Dê-se ao parágrafo 1º do artigo 28 a seguinte redação:

“Art. 28. O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

.....

§ 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente de:

I -cumprimento de qualquer período aquisitivo;

II – natureza e modalidade do vínculo empregatício;

III -tempo de vínculo empregatício; e

IV -número de salários recebidos.”



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

JUSTIFICAÇÃO

A inclusão de inciso visa explicitar o âmbito de aplicação do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, garantindo renda para todas as pessoas que, em função da crise emergencial sanitária, tiveram redução de jornada e salarial ou suspensão do contrato de trabalho. Como, por exemplo, aquelas pessoas contratadas sob a modalidade de prazo determinado e os empregados e empregadas domésticas.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



MPV 1109
00102

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Dê-se ao caput do Art. 33 a seguinte redação:

Art. 33. As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória serão celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no § 1º deste artigo e nos art. 29 e 30.

.....
.....

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser alterado o texto do Art. 33, caput da MPV 1.109, que dispõe sobre a pactuação individual quanto à redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão do contrato de trabalho de seus empregados.

As relações coletivas de trabalho têm como principais atores os sindicatos de trabalhadores e as empresas e suas representações sindicais, que personificam as vicissitudes setoriais da economia e representam os interesses da categoria instrumentalizados essencialmente nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Por essa razão, a Constituição da República não apenas assegurou o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI), mas também estabeleceu a



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º VI).

Em meio à maior crise sanitária do Século XXI, o fomento à negociação coletiva como instrumento para adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) é, indubitavelmente, um mecanismo que não pode ser descartado para fins de atingimento de soluções criadas pelo estado.

É dizer que é a norma coletiva, com as duas partes negociando, quem vai conseguir o equilíbrio necessário entre as possíveis medidas, desde a paralisação total de uma atividade e o seu restabelecimento, com as reduções de jornadas e salários. Pode ser a medida ideal diante da necessidade de combate ao vírus, preservação de direitos sociais e a manutenção da economia.

Na contramão desta via jurídica, social e econômica de autocomposição de litígios e pacificação de conflitos, a MP 1109, na redação do art. 33, a um só tempo, desestimula a negociação coletiva, facultando aos empregadores a pactuação individual, bem como afronta diretamente o comando constitucional que determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas e seus instrumentos normativos resultantes.

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). À toda evidência, o dispositivo viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiramente, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e também a Convenção nº 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas Provisórias.

É importante ressaltar que a Constituição promove, ainda, o 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). Portanto, em autêntico diálogo das fontes normativas, a prevalência de acordos individuais ou de acordos coletivos depende da melhor realização da finalidade de avanço social. Medida Provisória não pode



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

eliminar, alterar ou desprezar a lógica desse diálogo das fontes jurídicas, que ocorre, aliás, em outros campos do direito.

Tal medida acaba por direcionar o trabalhador para acordos individuais sem a adequada representação e assistência dos sindicatos profissionais, atribuindo à parte mais fraca na relação o tensionamento da relação de trabalho.

Com isso, a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e a suspensão de contrato de trabalho deve ser objeto de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, com a participação obrigatória do sindicato da categoria profissional.

O Art. 33 da MP 1045 deve, portanto, ser alterada, para que conste no seu caput a obrigatoriedade, e não mera faculdade, de que as medidas de redução de jornada de trabalho sejam celebradas por negociação coletiva.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



MPV 1109
00103

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Dê-se ao art. 33 a seguinte redação:

Art. 33. 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 coletivas 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 10 dias a contar da entrega da solicitação formal do empregador para entidade representativa da categoria.

Parágrafo único. Nos casos da celebração de acordo individual conforme disposto 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.”



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição promove o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI), como autênticas fontes de direitos humanos trabalhistas, permitindo que incremente má condição social dos trabalhadores e das trabalhadoras (art.7º, caput), bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI.

Ocorre que, em razão da situação de emergência em saúde pública e estado de calamidade pública instituído no Brasil desde o ano de 2020, há a necessidade de se adotar e manter ações que possibilitem a manutenção do emprego e resguardem os princípios e leis que protegem a relação empregatícia.

As entidades representativas, no uso de suas atribuições e, verificando a oportunidade e conveniência administrativa, poderão anuir com acordos celebrados individualmente, no sentido de possibilitar ao empregador e empregado a agilidade requerida para alguns casos.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



MPV 1109
00104

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Suprima-se os 1º, 2º e 3º do art. 32.

JUSTIFICAÇÃO

O caput do artigo 32 da MP 1.109 alude, de forma expressa, à estabilidade provisória do emprego ao trabalhador que, por força das medidas adotadas para o enfrentamento da pandemia, receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Esta estabilidade provisória é relativizada nos parágrafos, bastando o empregador arcar com uma indenização complementar, acarretando ao obreiro, parte hipossuficiente da relação de trabalho, a incerteza quanto à estabilidade proposta no caput.

Diante da grave crise sanitária Covid-19 e seus impactos econômicos e sociais, o governo vem adotando medidas para garantir condições mínimas de renda e subsistência da população, com mecanismos de injeção de dinheiro na economia e garantia de liquidez das empresas. Nesse contexto e, diante dos princípios constitucionais função social da empresa e valorização do trabalho humano, deve-se suprimir a possibilidade de dispensa de trabalhadores durante a vigência da calamidade pública tal como fizeram Espanha e Argentina.

Sala da Comissão,



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

SENADOR FABIANO CONTARATO



MPV 1109
00105

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Dê-se ao § 1º do artigo 31 para a seguinte redação:

“Art. 31.....

.....

§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o caput:

I -deverá ter o valor definido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, observado o artigo 33; e

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição promove o 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), bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI.

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).



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

Assim, a presente emenda visa adequar à Medida Provisória aos ditames da Constituição Federal, prevendo a necessidade da negociação coletiva, uma vez que a previsão de acordos individuais viola a autonomia negocial coletiva agredindo o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos.

Mesmo em momentos de crise, como a que estamos vivenciando atualmente, não justifica a edição de normas que vão de encontro ao disposto na Constituição Federal, acarretando insegurança jurídica para os empregadores que adotarem as medidas propostas e prejuízos ao obreiro, parte hipossuficiente da relação de emprego.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



**MPV 1109
00106**

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Dê-se ao inciso II do parágrafo 3º do artigo 30 a seguinte redação:

“Art. 30.....

.....

§ 3º Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

.....

II – terá direito ao recolhimento para o Regime Geral de Previdência feito pelo empregador, no mesmo valor recolhido no mês que antecedeu a suspensão do contrato.

.....”

JUSTIFICAÇÃO



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

O texto original da Medida Provisória impe ao trabalhador o ônus de recolher a contribuição previdenciária, em momento de extrema vulnerabilidade. Se o governo está concedendo benefícios emergenciais, tendo em vista que o trabalhador não terá renda, como pode estabelecer que este possa contribuir facultativamente ao Regime Geral de Previdência? A alteração do dispositivo, assim, é medida que se impõe e protege o direito à aposentadoria digna de quem trabalha.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



MPV 1109
00107

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Dê-se ao parágrafo 1º do artigo 30 a seguinte redação:

“Art. 30.....

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 30 e 34, por convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.”

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição promove o 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), bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI.

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).

Assim, a presente emenda visa adequar à Medida Provisória aos ditames da Constituição Federal, prevendo a necessidade da negociação coletiva, uma vez que a previsão de acordos individuais viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiro, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e,



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

segundo, a Convenção nº 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas provisórias.

Mesmo em momentos de crise, como a que estamos vivenciando atualmente, não justifica a edição de normas que vão de encontro ao disposto na Constituição

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



**MPV 1109
00108**

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Dê-se ao inciso II do art. 29 a seguinte redação:

“Art. 29

.....

II – pactuação por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, observado o artigo 11;

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição promove o 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), bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI.

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).

Assim, a presente emenda visa adequar à Medida Provisória aos ditames da Constituição Federal, prevendo a necessidade da negociação coletiva, uma vez que a previsão de acordos individuais viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiro, o sistema Mesmo em momentos de crise, como a que estamos vivenciando



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

atualmente, não justifica a edição de normas que vão de encontro ao disposto na Constituição Federal, acarretando insegurança jurídica para os empregadores que adotarem as medidas propostas e prejuízos ao obreiro, parte hipossuficiente da relação de emprego.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



MPV 1109
00109

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Dê-se ao art. 33 a seguinte redação:

“Art. 33.

.....

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º, o Bem será devido nos seguintes termos:

I -de vinte e cinco por cento para a redução de jornada e de salário inferior a vinte e cinco por cento;

II -de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 28 para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento.

III -no valor de sessenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 28 para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

IV -no valor de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 28 para a redução de jornada e de salário igual ou superior a setenta por cento.

§ 3º As convenções coletivas ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

ser renegociados para adequação de seus termos no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória.”

JUSTIFICAÇÃO

O art. 33 da MPV 1.108 repete o disposto na Lei nº 14.020, de 2021, e reconhece, de forma imperfeita, o papel constitucionalmente assegurado aos sindicatos, para os fins de autorizar qualquer redução salarial. Contudo, coloca essa hipótese como mera “possibilidade”, num contexto em que haveria a negociação individual, totalmente inaceitável.

Ademais, prevê no § 2º que não haverá percepção do benefício emergencial quando negociada redução de jornada inferior a 25% e permite a indenização de apenas 50% no caso de redução de cinquenta a 70% ou até 70% no caso de redução de jornada superior a esse patamar.

Contudo, é necessário fixar o direito ao benefício para qualquer redução de jornada, como também é preciso suprimir as hipóteses de redução acima de 50%.

Assim, esta Emenda visa superar tais falhas, em benefício do trabalhador.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Dê-se ao § 2º do art. 3º da Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022 a seguinte redação:

“Art. 3º

.....
§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, **quinze dias**, por escrito ou por meio eletrônico.
.....

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende alterar o prazo mínimo da notificação do empregador ao empregado, no que diz respeito a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho.

O prazo previsto no texto inicial da Medida Provisória, de 48 horas, é por demais exíguo e danoso para o empregado. Frisa-se que o teletrabalho exige um local específico para sua realização, e que o trabalhador precisa de tempo para adequar o ambiente para a realização de suas atividades.

Observando o § 2º do art. 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, transcrito a seguir, é cediço que o prazo de quinze dias é razoável, levando em





CÂMARA DOS DEPUTADOS

conta que, quando ocorre de o trabalhador retornar do teletrabalho para o regime presencial, este dispõe de maior tempo para se organizar.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

(...)

*§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, **garantido prazo de transição mínimo de quinze dias**, com correspondente registro em aditivo contratual.*

(...)

Nesse sentido, rogo aos nobres pares o apoio para a aprovação desta emenda.

Sala de Sessões, em de de 2022

Deputado **PAULO PEREIRA DA SILVA**
Solidariedade/SP





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Dê-se ao art. 8º da Medida Provisória nº 1.109, de 2022, a seguinte redação e, por decorrência, suprima-se o art. 10:

“Art. 8º O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º deverá ser pago na forma do art. 145 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende alterar o prazo de pagamento do terço constitucional de férias, quando da antecipação daquele benefício.

Ora, com a devida vênia do autor da proposta, esta não merece prosperar pois, além de estar alterando uma programação de férias do trabalhador, este ainda gozará do benefício sem recursos financeiros para tal? Embora o objetivo aqui seja a preservação do emprego, não podemos nos furtar a grande recessão financeira que assola o país. De que adianta ter o trabalhador direito a férias e não ter um mínimo financeiro para seu descanso.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Ademais, a supressão pretendida do art. 10 se dá por decorrência, haja vista o pretendido nesta emenda, que é a remuneração do trabalhador para o gozo de suas férias antecipadas.

Nesse sentido, peço aos pares o apoio para a aprovação da emenda.

Sala de Sessões, em de de 2022

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP**



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao § 2º do art. 2º a seguinte redação:

“§ 2º O prazo a que se refere o § 1º será de até noventa dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Congresso Nacional, por iniciativa do Presidente da República.”

JUSTIFICAÇÃO

A MPV 1109 ressuscita medidas já adotadas no âmbito das Leis 14.020, de 2020, mas o § 2º comete o equívoco de permitir a prorrogação das medidas propostas “enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.”

Ocorre que, primeiramente, não estamos mais na vigência de estado de calamidade pública, quer de âmbito nacional, estadual ou municipal, visto que o Decreto legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, exauriu-se em 31.12.2020 e não foi renovado. Em segundo lugar, a caracterização de estado de calamidade, para os fins propostos, não pode se dar de forma isolada pelo Poder Executivo Federal, mas, como prevê a EC 109, o estado de calamidade pública de âmbito nacional, para gerar efeitos dessa ordem, deve ser decretado pelo Congresso Nacional, por iniciativa privativa do Presidente da República.

Assim, a redação deve refletir essa concepção, seguindo o disposto na Constituição.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO ROCHA (PT/PA)

Líder da Bancada

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

EMENDA MODIFICATIVA

I - Dê-se ao § 2º do art. 2º a seguinte redação:

“§ 2º O prazo a que se refere o § 1º será de até noventa dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Congresso Nacional, por iniciativa do Presidente da República.”

II – Dê-se ao art. 24 a seguinte redação:

“Art. 24. O Poder Executivo federal poderá instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas do estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Congresso Nacional, por iniciativa do Presidente da República.”

JUSTIFICAÇÃO

A MPV 1109 ressuscita medidas já adotadas no âmbito das Leis 14.020, de 2020, mas o § 2º do art. 2º comete o equívoco de permitir a prorrogação das medidas propostas “enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.” O art. 24, na mesma linha permite que instituição de Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, “para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas do estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal”.

Ocorre que, primeiramente, não estamos mais na vigência de estado de calamidade pública, quer de âmbito nacional, estadual ou municipal, visto que o Decreto legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, exauriu-se em 31.12.2020 e não foi renovado. Em segundo lugar, a caracterização de estado de calamidade, para os fins propostos, não pode se dar de forma isolada pelo Poder Executivo Federal, mas, como prevê a EC 109, o estado de calamidade pública de âmbito nacional, para gerar efeitos dessa ordem, deve ser decretado pelo Congresso Nacional, por iniciativa privativa do Presidente da República.

Assim, a redação deve refletir essa concepção, seguindo o disposto na Constituição, sob pena de permitir-se a redução de direitos de forma unilateral pelo Presidente da República, e insuficientemente motivada.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO ROCHA (PT/PA)

Líder da Bancada

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA Nº

O art. 36 da Medida Provisória nº 1.109, de 2022, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 36
Parágrafo único. O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente das disposições desta Medida Provisória observará o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, hipótese em que se aplica o critério da dupla visita.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Atualmente, a CLT deixa claro que “quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis”, no seguinte sentido:

*“Art. 627 - A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização deverá observar o critério de dupla visita nos seguintes casos:
a) quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis;
b) em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos.”*

Assim, a nova redação do parágrafo único do art. 36, tem o intuito de manter o critério da dupla visita, nos termos definidos na alínea “a” do artigo 627 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, como citado acima, uma vez que os empregadores estão diante de um novo normativo trabalhista.

O critério da dupla visita materializa uma das finalidades institucionais da fiscalização do trabalho, qual seja, a orientação dos empregadores no cumprimento das normas trabalhistas, especialmente as normas de segurança e saúde do trabalho. A dupla visita é importante para inspecionar o local de trabalho e instruir o empregador sobre o que este deve fazer e, também, em um segundo momento verificar se o empregador



seguiu as instruções e, se for o caso, lavrar autos de infração para tantas quantas forem as irregularidades não sanadas.

Cabe ressaltar que, o descumprimento da legislação, por vezes, não decorre da má-fé do empregador, e sim da incapacidade de interpretar a legislação trabalhista. É importante lembrar que a fiscalização pedagógica sempre foi uma reivindicação dos empregadores.

A observância da dupla visita, com caráter mais educativo do que punitivo, teria o condão de evitar autos de infração e gastos da administração pública com processos administrativos e judiciais. No site do Ministério do Trabalho e Previdência foi divulgada a informação sobre a implementação de um novo modelo de atuação da inspeção do trabalho que contempla uma combinação de diferentes tipos de intervenção, tais como orientação, conscientização, comunicação e fiscalização, ou seja, o intuito é de orientar e conscientizar, como podemos observar abaixo:

“Modernização da Inspeção do Trabalho - Desde 2020, foi implementado novo modelo de atuação da Inspeção do Trabalho que contempla uma combinação de diferentes tipos de intervenção, tais como orientação, conscientização, comunicação e fiscalização. Além da atuação tradicional da Inspeção do Trabalho, surge a necessidade de se estabelecer atuação preventiva, coletiva, interinstitucional e intersetorial, alcançando um número maior de estabelecimentos, de trabalhadores e de parceiros institucionais para atingir o objetivo de promover o trabalho decente e garantir concorrência leal e competitividade entre os empregadores.

Foram implementadas melhorias no diagnóstico e no planejamento, com o desenvolvimento de ferramentas de inteligência artificial e estudos estatísticos que possibilitaram direcionar as fiscalizações para os locais onde de fato havia indícios robustos de não cumprimento das normas de proteção ao trabalho, o que foi primordial para o atingimento dos resultados históricos.”

Dessa forma, é extremamente importante que a fiscalização seja orientada a observar o critério da dupla visita com caráter informativo e educacional e somente num segundo momento é que deverá ser aplicada a sanção legal cabível.

Sala das Comissões, de março de 2022.

Deputado EVAIR VIEIRA DE MELO



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA Nº , de 2022

Art. 1º Inclua-se onde couber:

Art. Xº. Fica revogado o art. 386 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICAÇÃO

Apesar da recente vigência da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que alterou de forma significativa a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), algumas disposições ainda contidas no texto original do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, necessitam de revisão, visto que favorecem a discriminação quanto ao ingresso da mulher no modelo de mercado de trabalho que temos atualmente. É o caso do art. 386, que ora se objetiva revogar.

Assim dispõe o artigo que esta proposta pretende revogar, o que é aplicável apenas às mulheres trabalhadoras, uma vez que está inserido no Capítulo III da CLT, que disciplina a proteção do trabalho da mulher:



Art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

O texto questionado por esta proposição foi aprovado em meados de 1940, em plena evolução da 2ª Guerra Mundial. À época, o Brasil era governado por Getúlio Vargas e a maioria da população encontrava-se concentrada no campo. A indústria dava seus primeiros passos para a modernização e a cultura vigente, com raras exceções, era a de que a mulher não participava do mercado de trabalho, permanecendo no lar e cuidando dos afazeres domésticos e dos filhos, sendo o homem, em regra, o provedor financeiro das necessidades da família.

Foi neste cenário que, em 1943, foi instituída a Consolidação das Leis do Trabalho, com normas próprias para o mercado de trabalho daquela época. Nesses quase 80 anos o mundo mudou significativamente, tendo em vista ter ocorrido uma verdadeira revolução cultural e tecnológica. Entretanto, infelizmente, a legislação não evoluiu com a mesma velocidade.

A Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949, bem como o Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949, que a regulamentou, concederam aos trabalhadores brasileiros um descanso semanal remunerado que até então não existia. Além disso, autorizaram o trabalho aos domingos e feriados em uma série de atividades econômicas.

Enquanto os costumes e valores foram mudando com o passar do tempo, as mulheres foram conquistando um desenvolvimento social e profissional bastante expressivo, alcançando assim sua independência financeira a partir do ingresso efetivo no mercado de trabalho. Embora a sociedade já tenha evoluído muito nesse aspecto, remanesce ainda uma significativa diferença no tratamento dispensado a homens e mulheres no mundo do trabalho.

Atualmente, muitos estabelecimentos possuem atividades que precisam de trabalhadores aos domingos, é o caso de hospitais, farmácias, postos de combustíveis, supermercados, enfim, o comércio em geral. No entanto, apenas as empregadas mulheres – que trabalham aos domingos – prevalece disposto no art. 386 da CLT, ou seja, a obrigatoriedade de realizar seu descanso semanal, necessariamente, em um domingo a cada quinze dias.

Tal limitação favorece a preferência dos empregadores pela contratação de trabalhadores do sexo masculino, dando vantagem aos trabalhadores do sexo masculino para o preenchimento dessas



vagas. Diante da realidade atual, não há qualquer justificativa para se acreditar que as mulheres precisam de mais descansos aos domingos do que os homens.

Apesar dos avanços, a legislação ainda possui regras remanescentes de um passado que já não condiz com a realidade da sociedade contemporânea e que permite interpretações prejudiciais às mulheres brasileiras que vêm conquistando seu espaço no mercado de trabalho.

É oportuna a lembrança da máxima que diz: “que quem protege demais acaba por desproteger”. Assim, não há dúvida de que, se a lei tratar de forma muito diferente as mulheres e os homens no ambiente de trabalho, acaba propiciando discriminação no momento da contratação, onde a escolha de um empregado do sexo masculino pode se tornar mais atraente para o empregador.

Ainda nesse sentido a Constituição Federal de 1988, destaca:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...)

Diante de todo o exposto, fica evidente a necessidade de corrigir esses remanescentes históricos, que não mais se justificam e que inibem ou dificultam a contratação de mulheres nos estabelecimentos que desempenham atividades em domingos e feriados.

Assim, demonstrada a relevância e oportunidade da proposta, é que contamos com o apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2022.

BIA KICIS
Deputada Federal

Darci de Matos
Deputado Federal





COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA N.º 1.109, DE 2022

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022.

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA Nº

Acrescente-se, onde couber, o seguinte dispositivo na Medida Provisória n.º 1.109, de 2022:

“Art. O inciso IV do art. 9º da Lei n.º 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação:

‘Art. 9º As aplicações com recursos do FGTS serão realizadas exclusivamente segundo critérios fixados pelo Conselho Curador do FGTS e em operações que preencham os seguintes requisitos:

I -

II -

III -

IV – prazo máximo de 35 anos.

.....” (NR)





JUSTIFICAÇÃO

A dilatação do prazo máximo das operações de financiamento com recursos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) de 30 (trinta) para 35 (trinta e cinco) anos equipara as condições de financiamento do Fundo às já praticadas pelo mercado, em conformidade com as disposições do Conselho Monetário Nacional (CMN).

Ao mesmo passo, amplia – nesse crítico momento de restrição de renda e de ocupação na economia – a capacidade de pagamento das famílias mais vulneráveis que pleiteiam acesso ao financiamento habitacional popular.

Na prática, o montante final financiado poderá variar positivamente em até R\$ 9 mil (nove mil reais), possibilitando o acesso de mais famílias ao crédito, notadamente aquelas com renda mensal bruta de até 2 (dois) salários-mínimos mensais e que, lamentavelmente, ainda compõem o déficit habitacional brasileiro.

Sala da Comissão, em 30 de março de 2022.

Deputado HILDO ROCHA
MDB/MA



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Hildo Rocha

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD226644405700>

Câmara dos Deputados | Anexo IV - Gabinete 734 | CEP 70160-900 - Brasília/DF

Tels (61) 3215-5734/3734 | dep.hildorocho@camara.leg.br



* C D 2 2 6 6 4 4 0 5 7 0 0 *



MPV 1109
00117

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022.

PROPOSTA DE EMENDA ADITIVA.

A Medida Provisória nº 1.109, de 2022 passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 47. Fica excluído do regime da Lei nº 7.064/82:

I – (redação do atual parágrafo único); e

II – os trabalhadores que prestam serviços em cruzeiros marítimos ou fluviais, em águas nacionais e internacionais, cujos contratos sejam regulados por convenções internacionais promulgadas pelo Brasil, que os regule ou indique regra de regência própria, na forma do artigo 178 da Constituição Federal.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem como objetivo reduzir a insegurança jurídica gerada com a aplicação indevida da Lei 7064/82 aos contratos de trabalho internacionais firmados com tripulantes brasileiros para prestarem serviços em cruzeiros marítimos operados parcial ou totalmente no exterior, sob contratos internacionais com prazo determinado médio de 8 meses.

Esses contratos, assim como os de todos os tripulantes desses cruzeiros, de, aproximadamente, 50 nacionalidades diferentes, são regidos por diversas normas internacionais próprias, tais como:

(i) Convenção de Direito Internacional Privado, de Havana (Código Bustamante), promulgada pelo Decreto nº 18.871, de 13/8/1929, cujo vigente art. 281, sujeita o contrato dos tripulantes à chamada lei do pavilhão, ou seja, do país de matrícula dos navios ¹;

1 <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>, acessado em 03/4/2020





CÂMARA DOS DEPUTADOS

(ii) Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar², entrada em vigor pelo Decreto nº 1.530/95³, cujo art. 92, 1 submete o navio à jurisdição exclusiva do Estado que lhe atribui sua bandeira em alto mar, logo, também seus contratos de trabalho;

(iii) Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre Trabalho Marítimo (MLC2006)⁴, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 65/19⁵, e observada nos Termos de Ajustamento de Conduta firmados com o Ministério Público do Trabalho, ora ilustrado⁶; e

(iv) Acordos coletivos celebrados entre as empresas operadoras dos cruzeiros marítimos internacionais e os sindicatos laborais internacionais que representam seus tripulantes nos países de bandeira dos navios utilizados nesses cruzeiros.

Os contratos internacionais de trabalho são firmados pelos brasileiros já a bordo dos respectivos navios, sendo seus empregadores pessoas jurídicas de direito externo, regidas pelo internacional público⁷.

Nesta linha⁸, os tratados retro citados devem ser observados em sua ordenação e prevalecem sobre normas legais internas, nos termos do, adotado em caso de repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal⁹.

Todavia, há decisões judiciais que entendem ser a CLT aplicável aos contratos supra, com base na Lei nº 7.064, de 06/12/1982¹⁰, que rege a situação de trabalhadores

2 <http://www.iea.usp.br/noticias/documentos/convencao-onu-mar>

3 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/D1530.htm

4 https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242714/lang--pt/index.htm

5 <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2019/decretolegislativo-65-18-dezembro-2019-789608-norma-pl.html>

6 http://www.prt1.mpt.mp.br/component/mpt/?task=baixa&format=raw&arg=bxp5VDTosVhoOf2FUWDTYzmMW00MJHF__yiQCW_JmOptaNz3w2bkVZ9f8coBhIzZsjUrDq739VhzE4GUFAQBrg

7 Código Civil, art. 42

8 Constituição Federal, art. 178

9 Tema 210, <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoDetalhe.asp?incidente=4040813>

10 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7064.htm





CÂMARA DOS DEPUTADOS

contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior (art. 1º).

Até a Lei nº 11.962/09, só incluía os transferidos para trabalho no exterior, não os contratados, e já estendia àquele – o que manteve –, a aplicação da lei trabalhista brasileira, se mais favorável que a territorial (art. 3º, II).

Referidas decisões, sem similar em nenhum outro país de origem dos tripulantes de cruzeiros marítimos internacionais, têm causado expressivo prejuízo e insegurança jurídica às empresas estrangeiras que os operam.

Mesmo as decisões a elas favoráveis têm esse efeito, por exigir que provisionem os valores reclamados, com inevitável repercussão negativa em seus resultados econômico-financeiros, uma das principais causas para a significativa redução de cruzeiros no Brasil.

Este cenário desestimula as empresas de cruzeiros marítimos a contratar tripulantes brasileiros e expandir sua operação no Brasil, o que prejudica a oferta de empregos, diretos e indiretos, por eles gerados.

Como consequência, tem havido significativa redução de cruzeiros no Brasil, de oferta de empregos diretos e indiretos por eles gerados e de contratação de tripulantes brasileiros.

Outrossim, é comum aos demais segmentos do transporte internacional aquático, aéreo e terrestre a ora demonstrada não aplicação da Lei nº 7.064/82 a contratos internacionais de empresas de cruzeiros marítimos ou fluviais parcial ou totalmente operados no exterior.

Daí a necessidade de deixar clara, a não aplicação da Lei nº 7.064/82 à contratação de tripulantes brasileiros por armadores estrangeiros, como ora proposto, o que,





CÂMARA DOS DEPUTADOS

certamente, estimulará a expansão do segmento de cruzeiros marítimos e fluviais no país, gerando mais empregos e renda, a par da desejável segurança jurídica para quem os opera.

Diante do exposto, solicito o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2022.

Deputado BACELAR



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Bacelar
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD225684393800>



* C D 2 2 5 6 8 4 3 9 3 8 0 0 *



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Dê-se ao art. 26 da Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022 a seguinte redação:

“Art. 26 Compete ao Ministério do Trabalho e Previdência, **após consulta ao Conselho Nacional do Trabalho**, coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende alterar o texto que trata da competência do Ministério do Trabalho e Previdência para que haja a participação do Conselho Nacional do Trabalho.

O acréscimo de consulta ao Conselho Nacional do Trabalho visa garantir que o órgão, restabelecido pelo próprio governo em 30 de julho de 2019 pelo Decreto nº 9.944, participe das políticas e ações relativas às relações de trabalho. A composição tripartite do Conselho garante que todos os atores sociais





CÂMARA DOS DEPUTADOS

participem da tomada de decisões em momento grave de calamidade pública, de acordo com os ditames estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho.

Nesse sentido, peço aos pares o apoio para a aprovação da emenda.

Sala de Sessões, em de de 2022

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP**



* C D 2 2 2 8 8 2 1 1 1 7 0 0 *



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Dê-se ao caput dos arts. 6º e 12 da Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022, a seguinte redação:

“Art. 6º O empregador informará ao empregado, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, **quinze dias**, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.”

.....

“Art. 12 O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, **quinze dias**, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

.....”

JUSTIFICAÇÃO





CÂMARA DOS DEPUTADOS

A presente emenda pretende alterar o prazo mínimo da notificação do empregador ao empregado no que diz respeito a antecipação das férias, sejam elas individuais ou coletivas.

Pelo art. 6º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado. Como se vê, um prazo por demais exíguo e danoso para o empregado.

Embora não o ideal, propõe-se com a emenda um prazo mínimo mais razoável de 15 dias. Para melhor interpretar, uma família com viagem programada, com passagens aéreas compradas e hospedagem reservada com antecedência, em apenas 48 horas não teria tempo suficiente para se reorganizar, o que em muito prejudicaria o trabalhador e sua família, além do prejuízo financeiro e emocional.

Nesse sentido, rogo aos pares o apoio para a aprovação da emenda.

Sala de Sessões, em de de 2022

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Modifiquem-se a redação do § 1º do art. 2º e do *caput* do art. 26 da Medida Provisória n. 1.109, de 2022, que passam a vigorar com as seguintes redações:

“Art. 2º

§ 1º A adoção das medidas previstas no **caput** observará o disposto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, que estabelecerá, após **consulta ao Conselho Nacional do Trabalho**, entre outros parâmetros, o prazo em que as medidas trabalhistas alternativas poderão ser adotadas.

.....”

“Art. 26. Compete ao Ministério do Trabalho e Previdência, após **consulta ao Conselho Nacional do Trabalho**, coordenar, executar, monitorar e fiscalizar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar as normas complementares necessárias à sua execução.

.....

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





CÂMARA DOS DEPUTADOS

JUSTIFICAÇÃO

A emenda tem como objetivo acrescentar que o Ministério do Trabalho e Previdência deverá consultar o Conselho Nacional do Trabalho antes de estabelecer os parâmetros e o prazo em que as medidas trabalhistas alternativas poderão ser adotadas.

Com a mudança, busca-se garantir que o Conselho Nacional do Trabalho, órgão restabelecido pelo próprio governo em 30 de julho de 2019 pelo Decreto nº 9.944, participe das políticas e ações relativas às relações de trabalho. A composição tripartite do Conselho garante que todos os atores sociais participem da tomada de decisões, de acordo com os ditames estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho.

Assim, dada a exposição, peço o apoio para sua aprovação.

Sala de Sessões, em de de 2022.

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP**





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Inclua-se o seguinte inciso IV ao § 1º do art. 28 da Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022:

Art. 28.....

.....

§ 1º

.....

IV – natureza e modalidade do vínculo empregatício.

.....

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa garantir que a natureza e a modalidade do vínculo empregatício não seja óbice para recebimento do Benefício Emergencial.

A inclusão deste inciso IV visa explicitar o âmbito de aplicação do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, garantindo renda para todas as pessoas que, em função da crise emergencial sanitária, tiveram redução de jornada e salarial ou suspensão do contrato de trabalho. Como, por exemplo, aquelas pessoas contratadas sob a modalidade de prazo determinado e os empregados e empregadas domésticas.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Pelo exposto, rogo aos nobres pares o apoio para sua aprovação.

Sala de Sessões, em de de 2022

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paulinho da Força
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227745260800>

Fl. 2 de 2





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Art. 1º Dê-se a seguinte redação aos arts. 29, 30, 33, 34 e 43 da Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022:

“Art. 1º

§ 1º

IV – promover o diálogo social, fomentando a negociação coletiva.

.....”

“Art. 29.....

.....

II – pactuação, conforme o disposto nos art. 33 e art. 34, por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho; e

III – (suprimido)

.....”

“Art. 30.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 33 e art. 34, por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho.

§ 2º (**suprimido**)

.....”

“Art. 33. As medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória **deverão** ser celebradas por meio de convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho, observado o disposto no § 1º deste artigo e nos art. 29 e art. 30.

§ 1º A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer redução da jornada de trabalho e do salário em qualquer percentual.

.....”

“Art. 34 As medidas de que trata o art. 25 somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou por acordo coletivo de trabalho.

Paragrafo único. Somente será permitido acordo individual quando for mais favorável ao trabalhador que a negociação coletiva”.

“Art. 43.”

§ 1º A suspensão do contrato de trabalho para a realização do curso de qualificação de que trata o **caput somente** poderá ser realizada por convenção coletiva ou por acordo coletivo de trabalho, quando houver o pagamento pelo empregador de ajuda compensatória mensal em valor equivalente à diferença entre a remuneração do empregado e a bolsa qualificação.

.....”





CÂMARA DOS DEPUTADOS

§ 3º (suprimido)

§ 4º (suprimido)

.....”

Art. 2º Suprima-se, da Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022:

I – o inciso III do art. 29;

II – o § 2º do art. 30; e

III – §§ 3º e 4º, todos do art. 43

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa estabelecer que somente por acordos e convenções coletivas será possível reduzir a jornada de trabalho e o salário ou suspender o contrato de trabalho.

O reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, estão insculpidos no inciso XXVI do art. 7º de nossa Carta Magna, como autênticas fontes de direitos humanos trabalhistas, permitindo que incrementem a condição social dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme preconizado no inciso VI do art. 8º do mesmo diploma.

Ademais, o inciso VI do art. 7º da Constituição Federal indica a irredutibilidade do salário como uma garantia social aos trabalhadores, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Assim, a presente emenda visa adequar à Medida Provisória às normas disposta em nossa Constituição Federal, prevendo a necessidade da negociação ou acordo coletiva para que haja a redução salarial dos trabalhadores,





CÂMARA DOS DEPUTADOS

haja vista que a previsão de acordos individuais viola a autonomia negocial coletiva, ferindo, de morte o texto constitucional e a Convenção nº 98 da OIT.

Mesmo em momentos de crise, como a que estamos vivenciando atualmente, não justifica a edição de normas que vão de encontro ao disposto na Constituição Federal, acarretando insegurança jurídica para os empregadores que adotarem as medidas propostas e prejuízos ao obreiro, parte hipossuficiente da relação de emprego.

Pelo exposto, rogo aos nobres pares o apoio para sua aprovação.

Sala de Sessões, em de de 2022

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP**





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Dê-se ao inciso II do § 3º do art. 30 da Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022 a seguinte redação:

Art. 30.....

.....

§ 3º

.....

II – terá direito ao recolhimento para o Regime Geral de Previdência, feito pelo empregador, no mesmo valor recolhido no mês que antecedeu a suspensão do contrato de trabalho.

.....

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda pretende manter as contribuições previdenciárias do trabalhador pelo empregador.

O texto original da Medida Provisória impõe ao trabalhador o ônus de recolher a contribuição previdenciária, em momento de extrema vulnerabilidade. Se o governo está concedendo benefícios emergenciais, tendo em vista que o trabalhador não terá renda, como pode estabelecer que este contribua





CÂMARA DOS DEPUTADOS

facultativamente ao Regime Geral de Previdência? A alteração do dispositivo, assim, é medida que se impõe para proteger o direito à aposentadoria digna do trabalhador.

Pelo exposto, rogo aos nobres pares o apoio para sua aprovação.

Sala de Sessões, em de de 2022

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP**





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Dê-se ao inciso II do § 4º do art. 30 da Medida Provisória nº 1.109, de 2022 a seguinte redação:

“Art. 30.

.....

§ 4º

.....

II – data estabelecida no instrumento coletivo, como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A emenda tem por fim alterar o inciso II do § 4º do art. 30 da Medida Provisória, inserindo no instrumento coletivo, a data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

O estado de pandemia foi decretado pela Organização Mundial de Saúde. Por esta razão, o Governo Federal, por meio da Portaria Ministerial nº 188, de 03/02/2020, declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional. O Decreto Legislativo nº 6, de 2020, reconheceu o estado de calamidade pública, exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. O que não significa dizer uma carta em branco ao governo federal. Mormente com comando que viola frontalmente a Constituição Federal.

Pois bem, no artigo 8, inciso, III VI, da CF/88 resta consignado que “*ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas*” e “*é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho*”.

É da entidade sindical a obrigatoriedade constitucional de representar e atender toda categoria, sendo obrigatória sua participação nas negociações coletivas. Está previsto também na Convenção 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada através do Decreto Legislativo 49 de 27.08.1952 e na Convenção 154 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada através do Decreto Legislativo 125 de 29.09.1994.

A negociação coletiva nos termos da Magna Carta em art. 7º, XXVI, possui *status* de lei, preservando o equilíbrio entre capital e trabalho.

Desta forma, a alteração que objetive a flexibilização de ACT e CCT vigente apenas poderá ocorrer através de negociação com a participação das entidades sindicais.

Quanto a negociação individual, que será por exceção, exclusivamente enquanto desatendido pela entidade sindical e somente enquanto perdurar o estado de calamidade decretado e para viabilizar de forma célere a preservação do emprego, contanto que respeitados os instrumentos normativos que estão sob a égide do artigo 5º, inciso XXXVI, da CF/88, possibilita-se a sua adequação individual, vedada a redução salarial, que exclusivamente poderá ser realizada através de ACT ou CCT a ser negociada com a entidade sindical nos termos do art. 7º, VI da CF.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Assim, dada a exposição, peço o apoio para sua aprovação.

Sala de Sessões, em de de 2022.

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP**





MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, de 2022

EMENDA Nº _____

Dê-se, ao § 6º do art. 30 da Medida Provisória nº 1.109, de 2022 a seguinte redação:

“Art. 30.....

.....

“§ 6º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário anterior ao anterior ao estado de calamidade pública de que trata o art. 1º, receita bruta superior ao limite máximo previsto no inciso II do caput do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado por instrumento coletivo, observado o disposto neste artigo e no art. 31 desta Medida Provisória.”

JUSTIFICAÇÃO

A emenda vem dispor que empresa que tiver que realizar o pagamento de ajuda compensatória, nos termos do § 6º do art. 30, deverão observar a





CÂMARA DOS DEPUTADOS

celebração de instrumento coletivo para suspensão temporária do contrato de trabalho.

O estado de pandemia foi decretado pela Organização Mundial de Saúde. Por esta razão, o Governo Federal, por meio da Portaria Ministerial nº 188, de 03/02/2020, declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional. O Decreto Legislativo nº 6, de 2020, reconheceu o estado de calamidade pública, exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. O que não significa dizer uma carta em branco ao governo federal. Mormente com comando que viola frontalmente a Constituição Federal.

Pois bem, no artigo 8, inciso, III VI, da CF/88 resta consignado que “*ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas*” e “*é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho*”.

É da entidade sindical a obrigatoriedade constitucional de representar e atender toda categoria, sendo obrigatória sua participação nas negociações coletivas. Está previsto também na Convenção 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada através do Decreto Legislativo 49 de 27.08.1952 e na Convenção 154 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada através do Decreto Legislativo 125 de 29.09.1994.

A negociação coletiva nos termos da Magna Carta em art. 7º, XXVI, possui *status* de lei, preservando o equilíbrio entre capital e trabalho.

Desta forma, a alteração que objetive a flexibilização de ACT e CCT vigente apenas poderá ocorrer através de negociação com a participação das entidades sindicais.

Quanto a negociação individual, que será por exceção, exclusivamente enquanto desatendido pela entidade sindical e somente enquanto perdurar o estado de calamidade decretado e para viabilizar de forma célere a preservação do emprego, contanto que respeitados os instrumentos normativos que estão sob a égide do artigo 5º, inciso XXXVI, da CF/88, possibilita-se a sua adequação individual, vedada a redução salarial, que exclusivamente poderá ser realizada





CÂMARA DOS DEPUTADOS

através de ACT ou CCT a ser negociada com a entidade sindical nos termos do art. 7º, VI da CF.

Assim, dada a exposição, peço o apoio para sua aprovação.

Sala de Sessões, em de de 2022.

**Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP**





Medida Provisória n.º 1.109, de 25 de março de 2022.

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

EMENDA N.º _____

(Do Sr. Otavio Leite)

O art. 25º da Medida Provisória n.º 1.109, de 25 de março de 2022, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo único:

Art. 25.

.....

Parágrafo único –

I -

Paragrafo único – Ficam autorizados os entes federados a concederem o BEm para guia de turismo, devidamente inscrito no Cadastur, mediante contrapartida de trabalho para a esfera pública ou para Organização da Sociedade Civil (OSC), enquanto parceira ou contratada por órgão público, em benefício de maior acesso da sociedade aos bens turísticos locais e regionais.

JUSTIFICAÇÃO

Não há dúvidas de que o forte impacto econômico gerado pelo estado de calamidade no setor do turismo enseja atuação do Poder Público para fomento e retomada das atividades econômicas do setor. Os guias são os verdadeiros instrumentos para a qualificação do turismo.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2022.

**Deputado OTAVIO LEITE
PSDB/RJ**





MPV 1109
00127

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Dê-se ao o Art. 30 a seguinte redação:

“Art. 30

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 33 e 34, por convenção ou acordo coletivos, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

§ 2º (suprimir)

§ 3º

§ 4º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

I -da data estabelecida na convenção ou acordo coletivo como termo de encerramento do período e suspensão pactuado;

.....”

JUSTIFICAÇÃO



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

Deve ser alterado o texto do Art. 30 da MP 1109, que dispõe que durante o prazo previsto no art. 24, o empregador poderá, por acordo individual com o empregado, suspender temporariamente o contrato de trabalho.

As relações coletivas de trabalho têm como principais atores os sindicatos de trabalhadores e as empresas e suas representações sindicais, que personificam as vicissitudes setoriais da economia e representam os interesses da categoria instrumentalizados essencialmente nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Por essa razão, a Constituição da República não apenas assegurou o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI), mas também estabeleceu a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º VI).

Em meio à maior crise sanitária do Século XXI, o fomento à negociação coletiva como instrumento para adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) é, indubitavelmente, um mecanismo que não pode ser descartado para fins de atingimento de soluções criadas pelo estado.

É dizer que é a norma coletiva, com as duas partes negociando, quem vai conseguir o equilíbrio necessário entre as possíveis medidas, desde a paralisação total de uma atividade e o seu restabelecimento, com as reduções de jornadas e salários. Pode ser a medida ideal diante da necessidade de combate ao vírus, preservação de direitos sociais e a manutenção da economia.

Na contramão desta via jurídica, social e econômica de autocomposição de litígios e pacificação de conflitos, a MP 1.109 a um só tempo, desestimula a negociação coletiva, facultando aos empregadores a pactuação individual, bem como afronta diretamente o comando constitucional que determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas e seus instrumentos normativos resultantes.

A Constituição de 1988 prevê, como garantia inerente à dignidade humana, a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

convenção ou acordo coletivo (art. 7º, IV). À toda evidência, o dispositivo viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiramente, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e também a Convenção nº 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas Provisórias.

É importante ressaltar que a Constituição promove, ainda, o 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). Portanto, em autêntico diálogo das fontes normativas, a prevalência de acordos individuais ou de acordos coletivos depende da melhor realização da finalidade de avanço social. Medida Provisória não pode eliminar, alterar ou desprezar a lógica desse diálogo das fontes jurídicas, que ocorre, aliás, em outros campos do direito.

Tal medida acaba por direcionar o trabalhador para acordos individuais sem a adequada representação e assistência dos sindicatos profissionais, atribuindo à parte mais fraca na relação o tensionamento da relação de trabalho.

Com isso, a suspensão temporária do contrato de trabalho deve ser objeto de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, com a participação obrigatória do sindicato da categoria profissional.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



**MPV 1109
00128**

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Dê-se aos incisos II e III do art. 29 a seguinte redação:

“Art. 29

I-.....

.....

II -pactuação, conforme o disposto nos art. 33 e 34, por convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho;

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

.....”

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser alterado o texto do Art. 29 da MP 1109, que dispõe que a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados pode ser pactuada por acordo individual escrito entre empregado e empregador.

As relações coletivas de trabalho têm como principais atores os sindicatos de trabalhadores e as empresas e suas representações



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

sindicais, que personificam as vicissitudes setoriais da economia e representam os interesses da categoria instrumentalizados essencialmente nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Por essa razão, a Constituição da República não apenas assegurou o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI), mas também estabeleceu a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º VI).

Em meio à maior crise sanitária do Século XXI, o fomento à negociação coletiva como instrumento para adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) é, indubitavelmente, um mecanismo que não pode ser descartado para fins de atingimento de soluções criadas pelo estado.

É dizer que é a norma coletiva, com as duas partes negociando, quem vai conseguir o equilíbrio necessário entre as possíveis medidas, desde a paralisação total de uma atividade e o seu restabelecimento, com as reduções de jornadas e salários. Pode ser a medida ideal diante da necessidade de combate ao vírus, preservação de direitos sociais e a manutenção da economia.

Na contramão desta via jurídica, social e econômica de autocomposição de litígios e pacificação de conflitos, a MP 1109, na redação do art. 29, a um só tempo, desestimula a negociação coletiva, facultando aos empregadores a pactuação individual, bem como afronta diretamente o comando constitucional que determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas e seus instrumentos normativos resultantes.

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). À toda evidência, o dispositivo viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiramente, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e também a Convenção nº 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas Provisórias

É importante ressaltar que a Constituição promove, ainda, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

(art. 7º, XXVI), como autênticas fontes de direitos humanos trabalhistas, permitindo que incrementem a condição social dos trabalhadores e das trabalhadoras (art. 7º, caput). Portanto, em autêntico diálogo das fontes normativas, a prevalência de acordos individuais ou de acordos coletivos depende da melhor realização da finalidade de avanço social. Medida Provisória não pode eliminar, alterar ou desprezar a lógica desse diálogo das fontes jurídicas, que ocorre, aliás, em outros campos do direito.

Tal medida acaba por direcionar o trabalhador para acordos individuais sem a adequada representação e assistência dos sindicatos profissionais, atribuindo à parte mais fraca na relação o tensionamento da relação de trabalho.

Com isso, a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário deve ser objeto de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, com a participação obrigatória do sindicato da categoria profissional.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



**MPV 1109
00129**

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Insira-se o § 8º no art. 28, com a seguinte redação:

“Art.28.....
.....

(...)

§ 8º Será garantido o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para a trabalhadora ou trabalhador com deficiência em valor mínimo equivalente a Benefício de Prestação Continuada, previsto no art. 21-A da Lei n. 8742/1993.”

JUSTIFICAÇÃO

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi incorporada ao sistema jurídico pátrio com força de emenda constitucional, pelo rito do art. 5º, § 3º da Constituição da República, e dela decorre todo o arcabouço protetivo indispensável ao desenvolvimento das potencialidades da pessoa com deficiência, centrado nos princípios da igualdade e da não-discriminação, devendo promover o “respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade”(art.3, alínea “d” da Convenção).

Um dos princípios decorrentes dos compromissos assumidos com a integração da Convenção ao ordenamento jurídico é o da



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

necessária participação e consulta das entidades e organizações de defesa das pessoas com deficiência, que concretiza o item “c” do art. 3 da Convenção: plena e efetiva participação e inclusão na sociedade. Qualquer proposta tendente a afetar os direitos das pessoas com deficiência, portanto, deve, necessariamente, ser debatida em espaços que garantam a efetiva participação constitucionalmente garantida.

Outro princípio da Convenção é o da progressividade dos direitos garantidos às pessoas com deficiência, ou seja, da vedação de retrocesso, conforme art. 4 item 2 da Convenção:

Em relação aos direitos econômicos, sociais e culturais, cada Estado Parte se compromete a tomar medidas, tanto quanto permitirem os recursos disponíveis e, quando necessário, no âmbito da cooperação internacional, a fim de assegurar progressivamente o pleno exercício desses direitos, sem prejuízo das obrigações contidas na presente Convenção que forem imediatamente aplicáveis de acordo com o direito internacional.

A Constituição da República, de 1988, por sua vez, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a Constituição destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV) e, em relação ao trabalhador pessoa com deficiência, há expressa proteção constitucional, no artigo 7º, XXXI, que estabelece a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

A par de tais premissas, o Estado brasileiro, ao promulgar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, por meio do Decreto n. 6.949/2009, assumiu o compromisso de adotar todas as medidas com o escopo de “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.”

Ainda, de acordo com o artigo 1º do supracitado diploma, alíneas “b” e “e”, o Estado signatário deverá adotar “todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência” e, ainda, “tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada”.

Por seu turno, o artigo 4º estabelece que:

Não haverá nenhuma restrição ou derrogação de qualquer dos direitos humanos e liberdades fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer Estado Parte da presente Convenção, em conformidade com leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob a alegação de que a presente Convenção não reconhece tais direitos e liberdades ou que os reconhece em menor grau.

O Estado brasileiro comprometeu-se, portanto, com a garantia da universalidade, da indivisibilidade de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, da não discriminação, da responsabilidade e do comprometimento da sociedade na promoção de todos os direitos reconhecidos para as pessoas com deficiência.

No mais, em se tratando de direito ao trabalho, a Convenção é manifesta ao afirmar que:

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, abrangendo o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação e, igualmente, em ambiente de trabalho inclusivo e acessível.

No plano infraconstitucional, a Lei nº 13.146/2015, o artigo 10, parágrafo nico, estabelece o dever de o poder público garantir a dignidade da pessoa com deficiência ao longo de toda a vida, acentuando que em situações de risco, emergência ou estado de calamidade pública, a pessoa com deficiência será considerada vulnerável, devendo o poder público adotar medidas para sua proteção e segurança.

Ciente das inúmeras barreiras sociais com que se depara a pessoa com deficiência para sua inclusão no mercado de trabalho, o art. 21-A da Lei nº 12.470/2011 prevê a suspensão do benefício de prestação continuada quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual, que, diante da ruptura contratual e



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

término do prazo do seguro desemprego, deverá ser continuado sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade:

Art. 21-A. O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual.

§ 1º Extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora de que trata o caput deste artigo e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim, respeitado

o período de revisão previsto no caput do art. 21.

As alterações propostas, em suma, aprofundam a vulnerabilidade e afrontam as obrigações assumidas pelo Brasil ao ratificar a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, ao desrespeitar os princípios dessa mesma Convenção, que tem status de norma constitucional e atentar contra a proteção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, cuja garantia cabe ao Estado, enquanto promotor de políticas públicas de trabalho e emprego, conforme especifica a LBI: Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

De modo que a previsão do art. 21-A da Lei n. 8742/1993 deve ser utilizada como patamar mínimo de remuneração da pessoa com deficiência trabalhadora, necessitando de acrescer um parágrafo ao art. 28 da MP 1.109.

Sala da Comissão,



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

SENADOR FABIANO CONTARATO



MPV 1109
00130

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Dê-se ao inciso I, § 1º do Art. 31 a seguinte redação:

“Art. 31.....

.....

§ 1º

I -deverá ter o valor definido na convenção ou acordo coletivo pactuado;

(...)

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser alterado o texto do Art. 31 da MP 1.109, que dispõe quanto à pactuação do valor da ajuda compensatória por acordo individual, nos casos de redução de jornada e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.

As relações coletivas de trabalho têm como principais atores os sindicatos de trabalhadores e as empresas e suas representações sindicais, que personificam as vicissitudes setoriais da economia e representam os interesses da categoria instrumentalizados essencialmente nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Por essa razão, a Constituição da República não apenas assegurou o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI), mas também estabeleceu a



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º VI).

Em meio à maior crise sanitária do Século XXI, o fomento à negociação coletiva como instrumento para adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) é, indubitavelmente, um mecanismo que não pode ser descartado para fins de atingimento de soluções criadas pelo estado.

É dizer que é a norma coletiva, com as duas partes negociando, quem vai conseguir o equilíbrio necessário entre as possíveis medidas, desde a paralisação total de uma atividade e o seu restabelecimento, com as reduções de jornadas e salários. Pode ser a medida ideal diante da necessidade de combate ao vírus, preservação de direitos sociais e a manutenção da economia.

Na contramão desta via jurídica, social e econômica de autocomposição de litígios e pacificação de conflitos, a MP 1109, na redação do art. 31, a um só tempo, desestimula a negociação coletiva, facultando aos empregadores a pactuação individual do montante a ser pago na ajuda compensatória mensal, bem como afronta diretamente o comando constitucional que determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas e seus instrumentos normativos resultantes.

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). À toda evidência, o dispositivo viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiramente, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e também a Convenção nº 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas Provisórias.

É importante ressaltar que a Constituição promove, ainda, o 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). Portanto, em autêntico diálogo das fontes normativas, a prevalência de acordos individuais ou de acordos coletivos depende da melhor realização



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

da finalidade de avanço social. Medida Provisória não pode eliminar, alterar ou desprezar a lógica desse diálogo das fontes jurídicas, que ocorre, aliás, em outros campos do direito.

Tal medida acaba por direcionar o trabalhador para acordos individuais sem a adequada representação e assistência dos sindicatos profissionais, atribuindo à parte mais fraca na relação o tensionamento da relação de trabalho.

Com isso, a pactuação do valor de ajuda compensatória deve ser objeto de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, com a participação obrigatória do sindicato da categoria profissional.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



**MPV 1109
00131**

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Dê-se ao art. 28, § 2º, II, a, da MP 1045/2021 a seguinte redação:

“Art.28.....

§2º.....

II-.....

a) do benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo nico do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, exceto quando se tratar de aprendiz com deficiência;

.....
..... “

JUSTIFICAÇÃO

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi incorporada ao sistema jurídico pátrio com força de emenda constitucional, pelo rito do art. 5º, § 3º da Constituição da República,



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

e dela decorre todo o arcabouço protetivo indispensável ao desenvolvimento das potencialidades da pessoa com deficiência, centrado nos princípios da igualdade e da não-discriminação, devendo promover o “respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade”(art.3, alínea “d” da Convenção).

Um dos princípios decorrentes dos compromissos assumidos com a integração da Convenção ao ordenamento jurídico é o da necessária participação e consulta das entidades e organizações de defesa das pessoas com deficiência, que concretiza o item “c” do art. 3 da Convenção: plena e efetiva participação e inclusão na sociedade. Qualquer proposta tendente a afetar os direitos das pessoas com deficiência, portanto, deve, necessariamente, ser debatida em espaços que garantam a efetiva participação constitucionalmente garantida.

Outro princípio da Convenção desrespeitado pelo Projeto é o da progressividade dos direitos garantidos às pessoas com deficiência, ou seja, da vedação de retrocesso, conforme art. 4 item 2 da Convenção:

Em relação aos direitos econômicos, sociais e culturais, cada Estado Parte se compromete a tomar medidas, tanto quanto permitirem os recursos disponíveis e, quando necessário, no âmbito da cooperação internacional, a fim de assegurar progressivamente o pleno exercício desses direitos, sem prejuízo das obrigações contidas na presente Convenção que forem imediatamente aplicáveis de acordo com o direito internacional.

A Constituição da República, de 1988, por sua vez, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a Constituição destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV) e, em relação ao trabalhador pessoa com deficiência, há expressa proteção constitucional, no artigo 7º, XXXI, que estabelece a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

A par de tais premissas, o Estado brasileiro, ao promulgar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, por meio do Decreto n. 6.949/2009, assumiu o compromisso de adotar todas as medidas com o escopo de "promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente."

Ainda, de acordo com o artigo 1º do supracitado diploma, alíneas "b" e "e", o Estado signatário deverá adotar "todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência" e, ainda, "tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada".

Por seu turno, o artigo 4º estabelece que:

Não haverá nenhuma restrição ou derrogação de qualquer dos direitos humanos e liberdades fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer Estado Parte da presente Convenção, em conformidade com leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob a alegação de que a presente Convenção não reconhece tais direitos e liberdades ou que os reconhece em menor grau.

O Estado brasileiro comprometeu-se, portanto, com a garantia da universalidade, da indivisibilidade de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, da não discriminação, da responsabilidade e do comprometimento da sociedade na promoção de todos os direitos reconhecidos para as pessoas com deficiência.

No mais, em se tratando de direito ao trabalho, a Convenção é manifesta ao afirmar que:

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, abrangendo o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação e, igualmente, em ambiente de trabalho inclusivo e acessível.

No plano infraconstitucional, a Lei nº 13.146/2015, o artigo 10, parágrafo nico, estabelece o dever de o poder público garantir a



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

dignidade da pessoa com deficiência ao longo de toda a vida, acentuando que em situações de risco, emergência ou estado de calamidade pública, a pessoa com deficiência será considerada vulnerável, devendo o poder público adotar medidas para sua proteção e segurança.

Como forma de incentivar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e ciente das barreiras com as quais essa pessoa se depara em sua formação, o legislador ordinário ampliou o prazo de contratação da pessoa com deficiência na condição de aprendiz. Nos termos do art. 428 § 3º, parte final, e § 5º da CLT, o aprendiz com deficiência não tem limite de idade para sua contratação, bem como o contrato de aprendizagem pode superar o prazo de dois anos. Ele deve, contudo, cumprir os requisitos do caput do art. 428, antes mencionado, e ser ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar a formação técnico-profissional metódica em complemento a uma instituição de ensino, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

Nesse passo, como forma de incentivo e mecanismo de superação de barreiras sociais, o aprendiz com deficiência pode acumular o benefício da prestação continuada com a remuneração decorrente do contrato de aprendizagem pelo período de dois anos (art. 21-A, § 2º, da Lei nº 8742/1993).

Ademais, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, e a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, afirmam, respectivamente, que:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 70 da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 20 desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

passíveis das seguintes cominações: (Redação dada pela Lei n. 13.146, de 2015)

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa: (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

(...)

III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) –

A Medida Provisória n. 1.109 renova o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e, em seu artigo 28, traz a seguinte previsão:

“Art. 28. O valor do BEm terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

.....

§ 2º O BEm não será devido ao empregado que:

I - seja ocupante de cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja titular de mandato eletivo; ou

II - esteja em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvados os benefícios de pensão por morte e de auxílio-acidente;

.....”



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

O Art. 27 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência trata do direito das pessoas com deficiência ao trabalho e, especificamente na alínea “h”, prevê que os Estados Parte deverão “promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas”.

No campo infraconstitucional, a exclusão do benefício do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego dos beneficiários do Benefício de Prestação Continuada destoa dos valores consagrados na Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015), entre eles, o de “assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência”.

Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a Constituição destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV).

A situação jurídica do trabalhador pessoa com deficiência encontra, também, expressa e significativa matiz constitucional, que, em seu artigo 7º, XXXI, que estabelece a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”, logo, é inconstitucional qualquer proposta legislativa que obstrua a participação plena e efetiva na sociedade da pessoa com deficiência.

As alterações propostas, em suma, afrontam as obrigações assumidas pelo Brasil ao ratificar a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, são inconstitucionais porque desrespeitam os princípios dessa mesma Convenção, que tem status de norma constitucional e ainda atentam contra a proteção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, cuja garantia cabe ao Estado, enquanto promotor de políticas públicas de trabalho e emprego, conforme especifica a LBI: Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

A ideia central do contrato de aprendizagem é possibilitar que o aprendiz tenha a oportunidade de inclusão social com o primeiro emprego e de desenvolver suas competências e potencialidades para o mercado de trabalho e, no caso do aprendiz com deficiência, para que ao final, possa ser efetivado por tempo indeterminado, consoante a obrigação contida no artigo 93, da Lei nº 8.213 de 1991.

O Benefício de Prestação Continuada, previsto na Lei n. 8742/1993, fica suspenso enquanto o trabalhador com deficiência estiver recebendo remuneração em razão de atividade como empregado ou microempreendedor individual, salvo quando trabalhe na condição de aprendiz.

Tendo em vista a necessidade de maior proteção da pessoa com deficiência, deve ser assegurado o recebimento concomitante do valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e do Benefício de Prestação Continuada, durante o período de dois anos de vigência do contrato de aprendizagem.

De modo que a previsão do art. 21-A da Lei n. 8742/1993 deve excepcionar os aprendizes com deficiência, vez que não se amolda perfeitamente à hipótese em que ocorre a suspensão do contrato de trabalho com o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



MPV 1109
00132

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Dê-se aos artigos 28 e 31 a seguinte redação:

“Art. 28. O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor médio dos últimos três salários pagos ao empregado, observadas as seguintes disposições:

I. Na hipótese de redução proporcional de jornada e salário, o benefício será computado a partir das seguintes faixas salariais e montantes compensatórios da diminuição de renda líquida:

a) Até 3 salários-mínimos, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda corresponderá a 100% da renda líquida reduzida;

b) De 3,01 salários-mínimos até 4 salários-mínimos, 95% renda líquida reduzida;

c) De 4,01 salários-mínimos até 5 salários-mínimos, 90% da renda líquida reduzida;

d) De 5,01 salários-mínimos até teto do Regime Geral de Previdência Social, 80% da renda líquida reduzida;

e) Acima do teto do Regime Geral de Previdência Social, valor fixo de:



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

- i) para redução de jornada de 30%, R\$870,05;
- ii) para redução de jornada de 50%: R\$1.740,10;
- iii) para redução de jornada de 70%: R\$ 2.436,14

II. Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, o benefício terá valor mensal equivalente a 100% (cem por cento) do valor médio dos últimos três salários pagos ao trabalhador até o limite de 3 salários-mínimos.

§ 1º No caso de suspensão temporária do contrato de trabalho de pessoas com salários superiores a 3 salários-mínimos, a diferença entre o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e o limite de benefícios do RGPS deverá ser complementada pelo empregador por meio de abono, vale-alimentação ou outros tipos de benefício negociados com as representações sindicais.

§ 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente de:

- I. cumprimento de qualquer período aquisitivo;
- II. natureza e modalidade do contrato de trabalho;
- III. tempo de vínculo empregatício; e
- IV. número de salários recebidos.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

§ 3º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja:

I. ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou

II. em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo nico do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;

b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e

c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

§ 4º O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação 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, observado os limites do valor previsto no programa.

§ 5º Nos casos em que o cálculo do benefício emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

.....

Seção V

Das disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 31 O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda deverá ser complementado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória , até o limite máximo de benefícios do RGPS, se outro valor mais benéfico não for estipulado em norma coletiva.

§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o caput:

I. deverá complementar o valor líquido recebido pelo trabalhador superior aos três salários-mínimos até o limite máximo de benefícios do RGPS, por meio de abono, vale-alimentação ou refeição, ou demais benefícios negociados em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho;

II. terá natureza indenizatória;

III. não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

IV. não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V. não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço -FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI. poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

§ 2º Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória prevista no caput não integrará o salário devido pelo empregador e observará o disposto no § 1º.

§ 3º Ao empregador inscrito no programa e que observe as regras desta medida provisória na preservação de emprego e renda, será concedida linha de crédito especial e subsidiada, para manutenção e incremento da folha de pagamento de salários, seja no período de ausência de funcionamento ou parcial funcionamento da atividade econômica, seja no período de retomada das atividades após o fim da calamidade pública, conforme regramento a ser definido pelo Ministério da Economia e com recursos do Tesouro Nacional.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

JUSTIFICAÇÃO

A crise sanitária mundial impe desafios para toda a sociedade brasileira, mas a capacidade de combater a Covid-19 e os efeitos decorrentes da pandemia e de seu enfrentamento variam conforme o estrato social e econômico da população. Por isso, é imprescindível as medidas governamentais tomem em conta a realidade nacional e se orientem pelo objetivo fundamental da República de reduzir a desigualdade social.

Desse modo, propõe-se que o critério de fixação do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda seja variável conforme o rendimento mensal do trabalhador e da trabalhadora afetada pela redução da jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho, de modo que os nus da crise sanitária sejam suportados solidária e equanimemente por toda a sociedade.

Analisando as políticas de preservação de empregos e renda em vários países Europeus, entre as medidas de enfrentamento dos impactos negativos do isolamento social, que é necessário para o combate ao Covid-19, destaca-se a garantia de remuneração integral ou quase integral. Essa proteção é mais efetiva do que a proposta no Brasil pela MP 1.1.09, que apenas reedita o que a Lei 14.020, de 2020, fixou, especialmente tendo em vista o poder aquisitivo dos salários nacionais, a rede de serviços públicos mais estruturadas, o menor peso de tarifas de energia elétrica, água e telefone e de despesas de transporte no rendimento das pessoas que trabalham. Por isso, cabe discutir a elevação da taxa de reposição no programa brasileiro.

Em estudo divulgado pela Fundação Hans Boeckler, da Alemanha, de 15 países europeus, quatro asseguraram o pagamento de 100% do salário perdido. Na Suécia, variou de 92,5% a 96%, em quatro países foi de 80%, em três de 70%, em Portugal, de 66,6% e na Alemanha, de 60% ou 67%.

No Brasil, os salários são claramente menores do que os menores salários europeus e não asseguram, em seus valores integrais, padrão de vida satisfatório para a população brasileira.

Nesse sentido, para garantir a proteção adequada aos trabalhadores e às trabalhadoras brasileiras, propomos a



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

readequação dos valores pagos a título de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda apresentada na presente emenda.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



**MPV 1109
00133**

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Inclua-se o seguinte parágrafo ao art. 28:

“Art. 28

.....

§ 8º Aplica-se o artigo 5º da Lei nº 7.998, de 1990, como base de cálculo do valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para a categoria dos trabalhadores domésticos.”

JUSTIFICAÇÃO

A categoria doméstica, em sua grande maioria formada por mulheres, reconhecida por sua grade vulnerabilidade, foi drasticamente afetada com a crise da pandemia, tanto em termos de saúde como pelo grande número de demissões.

No entanto, domésticas contratadas com valor maior que o salário-mínimo, se tiverem seus contratos de trabalho suspensos ou jornada e salário reduzidos, serão prejudicadas pela limitação imposta pelo artigo 6º da Lei nº 10.208/2001, que assegura o recebimento do seguro-desemprego nos termos da Lei nº 7.998, de 1990, mas, de forma discriminatória, limita o cálculo do valor do benefício em um salário-mínimo legal.

A citada limitação imposta ao cálculo do seguro-desemprego da trabalhadora doméstica não deve perpetrar nesse momento de pandemia no valor calculado quando empregadores domésticos optarem pela redução da jornada ou pela suspensão do contrato nos termos da MP.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

A inclusão do §8º ao artigo 28 da MP 1.109 é medida que se impem como forma de reconhecimento constitucional da igualdade de todo os trabalhadores.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



**MPV 1109
00134**

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

I - Dê-se ao § 2º do art. 2º a seguinte redação:

“§ 2º O prazo a que se refere o § 1º será de até noventa dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Congresso Nacional, por iniciativa do Presidente da República.”

II – Dê-se ao art. 24 a seguinte redação:

“Art. 24. O Poder Executivo federal poderá instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas do estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Congresso Nacional, por iniciativa do Presidente da República.”

JUSTIFICAÇÃO

A MPV 1109 ressuscita medidas já adotadas no âmbito das Leis 14.020, de 2020, mas o § 2º do art. 2º comete o equívoco de permitir a prorrogação das medidas propostas “enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.” O art. 24, na mesma linha permite que instituição de Programa



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, “para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas do estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal”.

Ocorre que, primeiramente, não estamos mais na vigência de estado de calamidade pública, quer de âmbito nacional, estadual ou municipal, visto que o Decreto legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, exauriu-se em 31.12.2020 e não foi renovado. Em segundo lugar, a caracterização de estado de calamidade, para os fins propostos, não pode se dar de forma isolada pelo Poder Executivo Federal, mas, como prevê a EC 109, o estado de calamidade pública de âmbito nacional, para gerar efeitos dessa ordem, deve ser decretado pelo Congresso Nacional, por iniciativa privativa do Presidente da República.

Assim, a redação deve refletir essa concepção, seguindo o disposto na Constituição, sob pena de permitir-se a redução de direitos de forma unilateral pelo Presidente da República, e insuficientemente motivada.

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



MPV 1109
00135

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

EMENDA Nº - CM

(à MPV nº 1109, de 2022)

Dê-se ao § 2º do art. 2º a seguinte redação:

“§ 2º O prazo a que se refere o § 1º será de até noventa dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Congresso Nacional, por iniciativa do Presidente da República.”

JUSTIFICAÇÃO

A MPV 1109 ressuscita medidas já adotadas no âmbito das Leis 14.020, de 2020, mas o § 2º comete o equívoco de permitir a prorrogação das medidas propostas “enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.”

Ocorre que, primeiramente, não estamos mais na vigência de estado de calamidade pública, quer de âmbito nacional, estadual ou municipal, visto que o Decreto legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, exauriu-se em 31.12.2020 e não foi renovado. Em segundo lugar, a caracterização de estado de calamidade, para os fins propostos, não pode se dar de forma isolada pelo Poder Executivo Federal, mas, como prevê a EC 109, o estado de calamidade pública de âmbito nacional, para gerar efeitos dessa ordem, deve ser decretado pelo Congresso Nacional, por iniciativa privativa do Presidente da República.

Assim, a redação deve refletir essa concepção, seguindo o disposto na Constituição



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

Sala da Comissão,

SENADOR FABIANO CONTARATO



**MPV 1109
00136**

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1109, DE 2022

Autoriza o Poder Executivo Federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

EMENDA Nº

Art. 1º - Dê-se à Medida Provisória nº 1.109/2022, a seguinte redação:

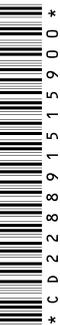
“Art.30.....

.....

§3º.....

.....

I – fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, com exceção do vale-transporte; e.”



* C D 2 2 8 8 9 1 5 1 5 9 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS

.....
..... (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Sugere-se alteração à redação da MP para prever expressamente que, durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado faça jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador, exceto o vale-transporte. Isso porque, a razão de ser de tal benefício é a sua utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público.

Para que não haja interpretações em sentido contrário ou insegurança jurídica, convém explicitar que, com o contrato de trabalho suspenso, empregador não tem a obrigação de manter tal benefício, pois incompatível com a ausência de prestação de trabalho.

Pelas razões acima expostas, rogamos aos nobres pares a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, _____de março de 2022.

GENINHO ZULIANI
DEPUTADO FEDERAL – UNIÃO/SP



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Geninho Zuliani
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD228891515900>



* C D 2 2 8 8 9 1 5 1 5 9 0 0 *

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Modifique-se os artigos 3º, 16, 29, 30 e 34 da Medida Provisória nº 1.109/2022 nos seguintes termos:

“**Art. 3º** O empregador poderá, durante o prazo previsto no art. 2º, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, preferencialmente por convenções ou acordos coletivos de trabalho, permitido por 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 cinco dias, devendo ser feito o registro da alteração no contrato individual de trabalho.

.....
§ 2º A alteração de que trata o *caput* será notificada ao empregado e ao sindicato da categoria profissional com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º Caberá ao empregador a responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, bem assim o reembolso de despesas arcadas pelo empregado para assegurar a prestação dos serviços nessas modalidades contado da data da mudança do regime de trabalho.

.....
§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em instrumento de negociação coletiva de trabalho, ou se expressamente demandados pelo empregador, por escrito, assegurada a validade de comprovação dessa situação por meio de mensagens eletrônicas por ele dirigidas ao empregado.

§ 6º Não se aplica ao teletrabalho e ao trabalho remoto de que trata este artigo o disposto no [inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho](#), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.”



“**Art. 16.** Ficam autorizadas, durante o prazo previsto no art. 2º, a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo ou convenção coletiva, para a compensação no prazo de até doze meses, contado da data de encerramento do período de calamidade de que trata esta lei.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias, não podendo ser realizada aos finais de semana.

§ 2º A compensação do saldo de horas somente poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo.

§ 3º As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo previsto no art. 2º, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades, desde que estipulado em acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

“**Art. 29.** O empregador, na forma e no prazo previstos no regulamento de que trata o art. 24, poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, observados os seguintes requisitos:

.....

II – pactuação por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, observados os artigos 33 e 34;

.....
.....”

“**Art. 30.**.....

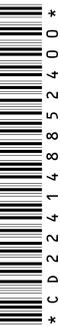
§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos arts. 33 e 34, por convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.

.....
.....”

“**Art. 34.** As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória 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 10 dias a contar da entrega da solicitação formal do empregador para entidade representativa da categoria.

Parágrafo único. Nos casos da celebração de acordo individual conforme disposto 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.”

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição promove o 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), bem como dispõe ser obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva, conforme art. 8º, VI.

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), a definição da duração do trabalho e sua compensação de horários somente por instrumento coletivo negocial (Art. 7º, XII, XV).

Assim, a presente emenda visa adequar à Medida Provisória aos ditames da Constituição Federal, prevendo a necessidade da negociação coletiva, uma vez que a previsão de acordos individuais viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiro, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e, segundo, a Convenção nº 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas provisórias.

Mesmo em momentos de crise, como se verifica em situação de calamidade pública, não justifica a edição de normas que vão de encontro ao disposto na Constituição Federal, acarretando insegurança jurídica para os empregadores que adotarem as medidas propostas e prejuízos ao obreiro, parte hipossuficiente da relação de emprego.

Sala da Comissão, 30 de março de 2022.

Deputado **REGINALDO LOPES**
PT/MG



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA MODIFICATIVA Nº _____

Modifique-se os artigos 2º, 21 e da Medida Provisória nº 1.109/2022, nos seguintes termos:

“Art. 2º

§ 1º A adoção das medidas previstas no **caput** observará o disposto em ato específico do Ministério do Trabalho e Previdência, que estabelecerá, os parâmetros e a definição do prazo em que as medidas trabalhistas alternativas poderão ser adotadas.

§ 2º O prazo a que se refere o § 1º será de até noventa dias, permitida a prorrogação uma vez por até o mesmo período, se perdurar o estado de calamidade pública reconhecido por ato específico do Poder Executivo federal, que deverá indicar as motivações da extensão com base nas circunstâncias concretas verificadas em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal.”

“Art. 21. Na hipótese de suspensão da exigibilidade de que trata o art. 17, o prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos do FGTS, vencidos até a data de publicação do ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, ficará suspenso por noventa dias.”

“24.

§ 2º O prazo a que se refere o § 1º será de até noventa dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal nos mesmos termos estabelecidos no §2º do art. 2º.”

JUSTIFICAÇÃO

A MP permite a adoção de uma série de excepcionalidades nas medidas trabalhistas que possam contribuir para a preservação dos empregos e da própria perenidade das empresas em meio a situações de calamidade pública.



Busca-se com esta emenda evitar que a adoção dessas medidas possa, na prática, ocorrer por tempo indeterminado, caracterizando uma fuga em âmbito local ao que é disposto pela legislação, mantendo uma exceção à aplicação das normas fundamentais trabalhistas por tempo incerto e sem a concretude da necessidade. A Constituição promove o reconhecimento das normas trabalhistas como autênticas fontes de direitos humanos, permitindo que incrementem a condição social dos trabalhadores e das trabalhadoras (art. 7º, caput).

Para tanto, propõe-se que limites ao prazo estabelecido em ato do Ministério do Trabalho e Previdência para adoção das medidas, permitido que seja prorrogado, enquanto durar o estado de calamidade pública, por igual período e apenas uma vez. Com esse objetivo, pedimos o apoio dos nobres pares.

Sala da Comissão, 30 de março de 2022.

Deputado **REGINALDO LOPES**
PT/MG



EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE MARÇO DE 2022

Dispõe sobre o Programa de Simplificação do Microcrédito Digital para Empreendedores - SIM Digital e altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e a Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005.

EMENDA ADITIVA **(Do Sr. Marcelo Ramos)**

Acrescenta-se onde couber à Medida Provisória 1109, de 2022 o seguinte artigo:

Art. XX. Novas disposições que permitam movimentação da conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS deverão ser acompanhadas de Análise de Impacto Regulatório (AIR) e cálculo atuarial que demonstre sua sustentabilidade regulatória e atuarial.

JUSTIFICATIVA

Sucessivos dispositivos propondo novas modalidades de saque com movimentação da conta vinculada foram aprovados ao longo dos últimos anos, entretanto, ainda que aparentemente ofereçam impactos que conseguem ser absorvidos no curto prazo, não foram apresentados estudos que efetivamente garantissem a sustentabilidade regulatória (atos normativos precedentes com compromissos assumidos pelo FGTS) e atuarial (ao longo do período laboral dos trabalhadores detentores de contas vinculadas, nos vários cenários prospectivos, diante das expectativas de receitas e desembolsos do FGTS/Fluxo de Caixa).

Esta desconsideração da sustentabilidade de longo prazo na definição de novas modalidades de movimentação das contas vinculadas oferece elevado risco para os compromissos já assumidos pelo FGTS, como pagamento de obras já realizadas nas áreas de habitação, saneamento e infraestrutura urbana, além dos recursos do próprio trabalhador nas modalidades de saques regulares.

Ainda que, em última instância o risco de insolvência do FGTS seja do Tesouro Nacional, o que também é temerário, diante do impacto fiscal, não é prudente assumir riscos que não sejam calculados e passíveis de mitigação.

Cabe destacar que, o próprio Orçamento Público, por meio da Lei de Responsabilidade Fiscal, prevê dispositivos que garantem o equilíbrio sustentável das contas públicas, portanto, não é admissível que um fundo



privado que contribui para políticas públicas de enorme relevância, além de servir de garantia ao trabalhador nos momentos de dificuldade, não possui instrumento de aprimoramento para tomada de decisão com sustentabilidade.

A saída destes recursos sem garantia de retorno corrigido (sem definição de um custo de oportunidade e o estabelecimento de requisitos mínimos de rentabilidade) representará perda para os trabalhadores na medida em que, se permanecesse no regramento atual do Fundo, estariam aplicados em títulos garantindo resultado financeiro que anualmente é compartilhado pelos trabalhadores.

Sala das Sessões, de de 2022.

Deputado Marcelo Ramo
PSD/AM



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Marcelo Ramos
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD223000446000>





**SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Luis Carlos Heinze**

MEDIDA PROVISÓRIA 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

EMENDA ADITIVA

Acrescente-se ao art. 31 da Medida Provisória nº 1.109/2022 os seguintes incisos:

Art. 31. (...)

[...]

“III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Luis Carlos Heinze

sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;

VI - terá natureza indenizatória; e

VII - poderá ser deduzida do resultado da atividade rural, como despesa paga no ano-base, apurado na forma do art. 4º e 7º da Lei nº 8.023, de 12 de abril de 1990.” (NR)

[...]

JUSTIFICAÇÃO

No intuito de perpetuar a boa experiência concretizada pela Lei nº 14.020/2020, a MP nº 1.109/2022 elenca entre as medidas para enfrentamento de calamidade pública, a possibilidade de instituição, pelo Poder Executivo federal, de Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública.

Com isso, sempre que o Poder Executivo federal reconhecer uma situação de calamidade pública, poderá oferecer como alternativas para mitigação de danos sociais e econômicos o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm) e as possibilidades de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Merece destaque, nesta MP, a expressa exclusão, para recebimento do BEm, do trabalhador com vínculo firmado em contrato de trabalho intermitente, referido no art. 452-A da CLT.

É importante ressaltar que esta espécie de contrato não pode ser confundida com os serviços caracteristicamente intermitentes, mencionados no art. 6º da Lei nº 5.889/73. Neste ponto, cabe destacar que a MP nº 1.109/2022 é plenamente aplicável às relações de trabalho regidas pela Lei nº 5.889/73, conforme previsão expressa da alínea “b” do inciso I de seu art. 46.

A medida provisória em análise, no § 6º de seu art. 28, também trata da possibilidade de percepção do BEm pelo aprendiz e de sua compatibilidade com o benefício de prestação continuada de que trata a Lei nº 8.742/93. A percepção do BEm aos contratos de aprendizagem, bem como aos de jornada parcial, frise-se, consta do parágrafo único do art. 37 da MP.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Luis Carlos Heinze

Assim como previsto na Lei nº 14.020/2020, a MP nº 1.109/2022 prevê a possibilidade de o BEm ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata.

No entanto, sobre a ajuda compensatória, a MP em análise se omite quanto à sua natureza e sua não integração a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado e da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários.

Nos termos da MP se depreende que tal ajuda de custo integraria as referidas bases de cálculo. Ademais, essa ajuda também não seria considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

Tais pontos, constam da Lei nº 14.020/2020 e, salvo melhor juízo, seriam benéficos para empregados e empregadores que venham a se deparar com situações de calamidade pública cujos efeitos esta medida provisória pretende mitigar.

Por fim, na apuração do imposto de renda do produtor rural pessoa física, mediante apuração da base real, a exemplo do que ocorre com as pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real, há também uma sistemática de deduções, contudo há limitação para lançamento tão somente das despesas de custeio de fato necessárias à percepção dos rendimentos da atividade rural e manutenção da fonte pagadora, relacionadas com a natureza da atividade rural exercida.

Desse modo, como também exerce o papel de empregador, o produtor rural pessoa física estará sujeito à previsão do artigo 9º, caput, da Lei nº 14.020 de 2020, qual seja, a possibilidade do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda ser acumulado com o pagamento, por conta do empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.

Assim, caso o produtor rural pessoa física conceda a ajuda compensatória mensal, no enquadramento previsto no artigo mencionado anteriormente, a ele deve restar a possibilidade de deduzir esses valores no ajuste do imposto de renda, da mesma forma que prevista, no inciso VI, do já citado artigo 9º, para as pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real. Isso para atender à possibilidade de dedução prevista nos artigos 4º



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Luis Carlos Heinze

e 7º da Lei nº 8.023/1990 e no próprio Regulamento do Imposto de Renda (artigo 55, §1º, do Decreto nº 9.580/2018).

Nesse sentido, se ressalva a necessidade de acréscimo, dentre as características do BEm, do teor dos incisos II, III, IV e VI do art. 9º da Lei nº 14.020/2020, bem como a inclusão de um inciso VII.

Tais pontos, constam da Lei nº 14.020/2020 e, salvo melhor juízo, seriam benéficos para empregados e empregadores que venham a se deparar com situações de calamidade pública cujos efeitos esta medida provisória pretende mitigar.

Por todos os motivos expostos, é que se apresenta nessa oportunidade a sugestão de emenda à Medida Provisória nº 1.109/2022, que requer que seja acolhida.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2022

Senador LUIS CARLOS HEINZE
Progressistas / RS

csc



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

AUTORIZA O PODER EXECUTIVO FEDERAL A DISPOR SOBRE A ADOÇÃO, POR EMPREGADOS E EMPREGADORES, DE MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS E SOBRE O PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA, PARA ENFRENTAMENTO DAS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E ECONÔMICAS DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA EM ÂMBITO NACIONAL OU EM ÂMBITO ESTADUAL, DISTRITAL OU MUNICIPAL RECONHECIDO PELO PODER EXECUTIVO FEDERAL.

EMENDA Nº

Dê-se a seguinte redação ao § 5º, do art. 3º da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022:

“Art. 3º.

.....

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF

constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória em questão é meritória em apresentar um Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda tendo em vista o impacto econômico que a pandemia da Covid-19 produziu no País. No entanto, é possível alinhar o referido programa sem retirar direitos reconhecidos dos trabalhadores.

Nesse sentido, não pactuamos com a redação do § 5º, do art. 3º, ao prever que o tempo utilizado pelo trabalhador, fora da jornada de trabalho, em equipamentos tecnológicos, softwares ou aplicações de internet usados para o teletrabalho não será considerado como hora trabalhada, exceto se houver previsão contratual.

Sabemos que o trabalhador é o lado hipossuficiente na relação com o empregador e, na maioria das vezes, não tem o poder de discutir as cláusulas do contrato de trabalho. Nesse sentido, estamos alterando a redação do § 5º, do art. 3º, para que seja considerado como tempo de trabalho o período no qual o empregado utiliza equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, softwares, ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, independente de previsão contratual.

Diante do exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação desta emenda.

Sala da Comissão, em de de 2022.

Deputado MAURO NAZIF





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

AUTORIZA O PODER EXECUTIVO FEDERAL A DISPOR SOBRE A ADOÇÃO, POR EMPREGADOS E EMPREGADORES, DE MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS E SOBRE O PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA, PARA ENFRENTAMENTO DAS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E ECONÔMICAS DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA EM ÂMBITO NACIONAL OU EM ÂMBITO ESTADUAL, DISTRITAL OU MUNICIPAL RECONHECIDO PELO PODER EXECUTIVO FEDERAL.

EMENDA Nº

Dê-se a seguinte redação ao § 2º, do art. 3º, ao art. 6º, ao art. 7º, ao art. 12 e ao art. 15, da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022:

“Art. 3º.

.....
§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, cinco dias, por escrito ou por meio eletrônico.”





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF

Art. 6º O empregador informará ao empregado, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art.2º, sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, cinco dias, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

Art.7º O empregador poderá, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art.2º, suspender as férias e as licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, por meio de comunicação formal a decisão ao trabalhador por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de cinco dias

Art.12. O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art.2º, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, cinco dias, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

Art.15. Os empregadores poderão, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art.2º, antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, cinco dias, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória em questão é meritória em apresentar um Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda tendo em vista o impacto econômico que a pandemia da Covid-19 produziu no País. No entanto, é possível alinhar o referido programa sem retirar direitos reconhecidos dos trabalhadores.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF

Nesse sentido, não pactuamos com o exíguo prazo de 48 horas, para a ciência dos empregados, para importantes decisões que poderão ser tomadas pelo empregador, tais como: alteração do regime de trabalho, antecipação de férias, suspensão de férias e licenças remuneradas, concessão de férias coletivas e a antecipação do gozo de feriados. É necessário conceder um prazo maior para que os trabalhadores possam se organizar e planejar com mais tranquilidade as possíveis mudanças que poderão ocorrer na rotina laboral.

Nesse sentido, estamos ampliando o prazo mínimo de 48 horas para cinco dias corridos em benefício dos trabalhadores.

Diante do exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação desta emenda.

Sala da Comissão, em de de 2022.

Deputado MAURO NAZIF





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

AUTORIZA O PODER EXECUTIVO FEDERAL A DISPOR SOBRE A ADOÇÃO, POR EMPREGADOS E EMPREGADORES, DE MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS E SOBRE O PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA, PARA ENFRENTAMENTO DAS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E ECONÔMICAS DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA EM ÂMBITO NACIONAL OU EM ÂMBITO ESTADUAL, DISTRITAL OU MUNICIPAL RECONHECIDO PELO PODER EXECUTIVO FEDERAL.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 29 a seguinte redação:

Art. 29. O empregador, na forma e no prazo previstos no regulamento de que trata o art. 24, poderá por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, observados os seguintes requisitos:

.....





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF

JUSTIFICAÇÃO

Ao instituir a redução de jornada com a conseqüente redução salarial por acordo, o que pressupõe, a princípio, a permissão de que o ajuste se dê de forma individual, há transgressão à regra constitucional.

Com efeito, não se pode perder de vista o fato de que a irredutibilidade salarial é direito fundamental do trabalhador, previsto no artigo 7º, VI, da Constituição Federal de 1988 (CF/88), razão pela qual a Lei Maior assegura que a eventual redução de jornada e salários deve se dar, necessariamente, mediante celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho (artigo 7º, XIII).

Desse modo, revela-se inconstitucional a autorização, trazida pela MP n. 1109/2022, para que as medidas de redução de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho sejam implementadas por meio de mero acordo individual escrito, a ser firmado entre empregado e empregador, sem a participação do sindicato da categoria profissional.

Por esse motivo, propomos a modificação desse dispositivo.

Sala da Comissão, em de de 2022.

Deputado MAURO NAZIF





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

AUTORIZA O PODER EXECUTIVO FEDERAL A DISPOR SOBRE A ADOÇÃO, POR EMPREGADOS E EMPREGADORES, DE MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS E SOBRE O PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA, PARA ENFRENTAMENTO DAS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E ECONÔMICAS DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA EM ÂMBITO NACIONAL OU EM ÂMBITO ESTADUAL, DISTRITAL OU MUNICIPAL RECONHECIDO PELO PODER EXECUTIVO FEDERAL.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 30 a seguinte redação:

Art. 30.

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 33 e art. 34, por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho.

§ 2º O empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho:





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

§ 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

III - data de comunicação do empregador que informe ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

§ 4º Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação; e

III - às sanções previstas em convenção coletiva ou em acordo coletivo de trabalho.

§ 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário anterior ao anterior ao estado de calamidade pública de que trata o art. 1º, receita bruta superior ao limite máximo previsto no inciso II do caput do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF

trabalho pactuado, observado o disposto neste artigo e no art. 31 desta Medida Provisória.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 30 da Medida Provisória tem por objetivo regulamentar a suspensão temporária do contrato de trabalho em caso de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVI, reconhece como direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Ressalta-se dessa forma o favorecimento para o caminho da normatização autônoma, porém impõem preceitos que valorizam a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva.

A Constituição determina também, em seu artigo 7º, inciso XI o direito do trabalhador a irredutibilidade salarial, permitindo a redução apenas em caso de negociação por meio de convenção ou acordo coletivo.

Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, levando em consideração que se trata de uma medida mais penosa ao trabalhador, torna-se imperioso que essa medida só possa ser aplicada caso seja disposta em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Sala das sessões, em de março de 2022.

Deputado MAURO NAZIF





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

AUTORIZA O PODER EXECUTIVO FEDERAL A DISPOR SOBRE A ADOÇÃO, POR EMPREGADOS E EMPREGADORES, DE MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS E SOBRE O PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA, PARA ENFRENTAMENTO DAS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E ECONÔMICAS DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA EM ÂMBITO NACIONAL OU EM ÂMBITO ESTADUAL, DISTRITAL OU MUNICIPAL RECONHECIDO PELO PODER EXECUTIVO FEDERAL.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao caput do art. 33 a seguinte redação:

*Art. 33. As medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória **deverão** ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no § 1º deste artigo e nos art. 29 e art. 30.*





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF

.....
.....

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 33 da Medida Provisória tem por objetivo regulamentar o processo de adoção da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória em caso de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVI, reconhece como direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Ressalta-se dessa forma o favorecimento para o caminho da normatização autônoma, porém impõem preceitos que valorizam a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva.

A Constituição determina também, em seu artigo 7º, inciso XI o direito do trabalhador a irredutibilidade salarial, permitindo a redução apenas em caso de negociação por meio de convenção ou acordo coletivo.

Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, levando em consideração que se trata de uma medida mais penosa ao trabalhador, torna-se imperioso que essa medida só possa ser aplicada caso seja disposta em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A presente emenda tem por objetivo **efetivar a obrigatoriedade de que a redução da jornada e do salário e a suspensão do contrato só possam ocorrer caso sejam negociadas por meio de negociação coletiva, vedando a adoção dessas medidas por negociação individual.**

Sala das sessões, em de março de 2022.

Deputado MAURO NAZIF



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Mauro Nazif
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD220450686300>



* C D 2 2 0 4 5 0 6 8 6 3 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Mauro Nazif
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD220450686300>



* CD 220450686300 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

AUTORIZA O PODER EXECUTIVO FEDERAL A DISPOR SOBRE A ADOÇÃO, POR EMPREGADOS E EMPREGADORES, DE MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS E SOBRE O PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA, PARA ENFRENTAMENTO DAS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E ECONÔMICAS DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA EM ÂMBITO NACIONAL OU EM ÂMBITO ESTADUAL, DISTRITAL OU MUNICIPAL RECONHECIDO PELO PODER EXECUTIVO FEDERAL.

Emenda nº

Dê-se ao §5º do art. 28 da medida provisória nº 1.109, de 2022, a redação que segue:

“art. 28.

.....





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF

§5º o empregado com contrato de trabalho intermitente a que se refere o § 3º do art. 443 da consolidação das leis do trabalho, aprovada pelo decreto-lei nº 5.452, de 1943, formalizado anteriormente ao reconhecimento do estado de calamidade pública pelo poder executivo federal, fará jus ao bem no valor equivalente à média mensal da remuneração auferida no ano anterior ou o valor previsto no art. 18 da lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, o que for maior.”

Justificativa

A medida provisória autoriza a suspensão dos contratos de trabalho, a redução de jornada e corresponde redução proporcional do salário e a interrupção das atividades da empresa pelo empregador em caso de calamidades públicas reconhecidas pelo poder executivo federal. Trata-se de uma legislação que se pretende perene, ainda que sua aplicação seja restrita a situações excepcionais, operando como instrumento de prevenção da proteção do emprego e renda diante de substancial comprometimento da capacidade de resposta do poder público do ente atingido por desastres, com risco de grave à sustentabilidade econômico e social.

Um dos mecanismos de proteção da renda, durante esses períodos de dificuldade, consiste no pagamento do benefício emergencial de manutenção do emprego e renda ao empregado atingido pela redução da jornada e de salário ou pela suspensão do contrato de trabalho. Esse benefício, contudo, não é assegurado aos trabalhadores intermitentes, modalidade de contrato de trabalho extremamente precário e cujos salários, em média não superam um salário mínimo vigente.

Estudo do dieese mostra que, em 2019, a remuneração mensal média dessa modalidade de contratação foi de r\$ 637 – 64% do salário mínimo do ano passado, menos ainda do que em 2018 (80%). 22% dos contratos mantidos em 2019 não resultaram em qualquer renda em benefício do trabalhador – um efeito nefasto e frustrado das reformas trabalhistas que prometiam modernização e novos postos de trabalho.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Mauro Nazif

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD220307531300>



* C D 2 2 0 3 0 7 5 3 1 3 0 0 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF

Ainda que se considere a característica flexibilidade atribuída à modalidade intermitente, tal não justifica a completa ausência de respaldo estatal a esses trabalhadores que também são afetados pela redução das atividades empresariais. Ao vedar-lhes o pagamento do bem, ou de qualquer ajuda compensatória por parte da empresa, apenas agrava a já precarizada relação de trabalho.

A presente emenda propõe o pagamento do bem ao trabalhadores intermitentes, no valor equivalente a média mensal dos salários recebidos no ano anterior ao do reconhecimento do estado de calamidade ou o valor previsto no art. 18 da lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, o que for maior.

Diante do exposto, pedimos o apoio dos ilustres pares para a aprovação desta emenda.

Sala da Comissão, em de de 2022.

Deputado MAURO NAZIF





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 25 DE MARÇO DE 2022

AUTORIZA O PODER EXECUTIVO FEDERAL A DISPOR SOBRE A ADOÇÃO, POR EMPREGADOS E EMPREGADORES, DE MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS E SOBRE O PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA, PARA ENFRENTAMENTO DAS CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E ECONÔMICAS DE ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA EM ÂMBITO NACIONAL OU EM ÂMBITO ESTADUAL, DISTRITAL OU MUNICIPAL RECONHECIDO PELO PODER EXECUTIVO FEDERAL.

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o artigo 16 da Medida Provisória nº 1109/2022.

JUSTIFICAÇÃO

A MP 1109/2022, em seu artigo 16, dispõe que, “durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado MAURO NAZIF

meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.”

A jornada de trabalho dos empregados brasileiros tem sido extremamente flexibilizada, sobretudo nos últimos anos, com a Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista. E as alterações sempre são feitas com o objetivo de permitir a redução do custo da mão de obra do trabalhador; com a redução, por exemplo, de situações geradoras de pagamento de adicional de hora extra.

Essas modificações são, inclusive, questionáveis quanto à sua constitucionalidade, tendo em vista que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, fixa a jornada diária de trabalho em 8 horas e a semanal em 44 horas, permitindo a sua redução e compensação por meio do estabelecimento de normas coletivas de trabalho, quais sejam, a convenção e o acordo coletivo de trabalho (inciso XIII).

O banco de horas, antes da Lei nº 1.467/2017, só podia ser instituído por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. O § 5º do artigo 59 da CLT criou a possibilidade de pactuação de banco de horas por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Para a pactuação de banco de horas anual, ou seja, de 12 meses, necessária a estipulação por negociação coletiva (artigo 611-A, II, da CLT).

Dessa forma, não podia a MP 1109/2022 trazer a previsão de instituição de banco de horas com compensação no prazo de até 18 meses por acordo individual inscrito, razão pela qual deve o dispositivo em comento ser suprimido por configurar afronta à Constituição Federal.

Sala das sessões, em de março de 2022.

Deputado MAURO NAZIF



EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

(Do Sr. Lucas Gonzalez)

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

Modifica-se o caput §6º do artigo 3º da Medida Provisória nº 1.109, de 2022, que passam a ter a seguinte redação:

Art. 3º (...)

§ 6º Aplica-se ao teletrabalho e ao trabalho remoto de que trata este artigo o disposto nos incisos II e III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

JUSTIFICATIVA

A inclusão da previsão expressa do inciso II, do artigo 62, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, no §6º do artigo 3º da Medida Provisória nº 1.109, prevê expressamente a utilização do regime de teletrabalho das disposições da legislação aos cargos de gestão, conferindo maior segurança jurídica à legislação. Sem essa alteração, o texto da Medida Provisória torna-se confuso é, portanto, propício a eventuais questionamentos judiciais, no que tange aos trabalhadores mencionados no referido dispositivo.

Sala das sessões, ____/____/____



Deputado Lucas Gonzalez – NOVO/MG



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Lucas Gonzalez
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD225090359400>

