

PARECER DE PLENÁRIO À MPV Nº 1.045, DE 2021, PELA COMISSÃO MISTA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 2021

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

Autor: Poder Executivo

Relator: Deputado Christino Áureo

I. RELATÓRIO

A Medida Provisória (MPV) nº 1.045, de 2021, “institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho”.

De acordo com a Exposição de Motivos (EM) nº 106, do Ministério da Economia, essa medida se faz necessária considerando o término do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, instituído pela Medida Provisória nº 936, de 2020 (convertida na Lei nº 14.020, de 2020), a permanência da pandemia, com uma segunda onda de contaminações e nova cepa do vírus, e os seus relevantes efeitos na economia, especialmente o desemprego.



O Novo Programa Emergencial repete as principais características do anterior. Possibilita a adoção das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e suspensão temporária do contrato de trabalho e o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, custeado com recursos da União, operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia (cujas competências em matéria de trabalho foram transferidas ao Ministério do Trabalho e Previdência, de acordo com a Medida Provisória nº 1.058, de 2021) ao empregado.

A MPV abrange também as regras de operacionalização do pagamento do benefício emergencial, com disposições semelhantes às da Lei nº 14.058, de 2020 (conversão da Medida Provisória nº 959, de 2020), que estabeleceu a operacionalização do pagamento dos benefícios de que tratou a Lei nº 14.020, de 2020.

Além da instituição do referido programa, a MPV trata das seguintes providências:

- possibilidade de cancelamento do aviso prévio, de comum acordo entre empregador e empregado, e permissão para que haja adoção das medidas do novo programa emergencial nessa hipótese;

- não aplicação do art. 486 da CLT (“fato do príncipe”) na hipótese de determinação do Poder Público de paralisação ou suspensão de atividades para o enfrentamento da emergência de saúde pública; e

- suspensão, por 180 (cento e oitenta) dias, dos prazos para defesa e recurso no âmbito de processos administrativos físicos.

Em respeito ao art. 2º, § 1º, da Resolução nº 1, de 2002 – CN, no dia da publicação da MPV sob exame no Diário Oficial da União, o seu texto foi enviado ao Congresso Nacional acompanhado da respectiva mensagem e de documento expondo a motivação do ato.

Nos termos do art. 3º do Ato Conjunto das Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal nº 1, de 2020, foram inicialmente apresentadas 407 emendas de comissão à MPV nº 1.045, de 2021.



As emendas nºs 10 e 386 foram de autoria deste Relator, razão pela qual foram retiradas, em respeito ao art. 43, parágrafo único, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados.

Ressalte-se que a MPV sob exame está sendo instruída perante o Plenário, em caráter excepcional, por força do parágrafo único do art. 2º do Ato Conjunto das Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal nº 1, de 2020, em vigor enquanto perdurar a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente da Covid-19.

Nesse contexto, passamos a proferir o parecer de Plenário, em substituição à Comissão Mista, no tocante à Medida Provisória nº 1.045, de 2021, e às emendas de comissão a ela apresentadas.

É o relatório.

II. VOTO DO RELATOR

II.1. DA ADMISSIBILIDADE

II.1.1. DO ATENDIMENTO AOS PRESSUPOSTOS CONSTITUCIONAIS DE RELEVÂNCIA E URGÊNCIA

A medida provisória em análise atende aos requisitos de relevância e urgência, previstos no art. 62, *caput*, da Constituição Federal.

Como se depreende da mensagem do Presidente da República e da exposição de motivos que lhe segue, os fundamentos da urgência e da relevância justificam-se pela necessidade de reação do Poder Público diante da nova onda de contaminações que impediu a retomada completa das atividades econômicas, cenário em que o Novo Programa Emergencial é essencial para a sobrevivência das empresas e dos empregos, assim como para a manutenção da renda dos empregados.

II.1.2. DA CONSTITUCIONALIDADE, JURIDICIDADE E TÉCNICA LEGISLATIVA



No que se refere à constitucionalidade formal, constatamos que a matéria em apreço é passível de regulamentação por medida provisória, pois não incide em nenhuma das restrições contidas no art. 62, §§ 1º e 10, e no art. 246 da Constituição Federal.

Quanto à constitucionalidade material, verificamos que a Medida Provisória em análise não afronta dispositivos de natureza material da Carta Magna.

A mesma situação se verifica quanto à maioria das emendas apresentadas, nas quais não há óbices relacionados a inconstitucionalidade. A exceção fica por conta das emendas que mencionaremos a seguir.

As emendas nº 19, 23, 26, 39 e 51 incluem proposta de que, durante a suspensão do contrato de trabalho, o empregado faça jus ao depósito patronal das obrigações de caráter trabalhista e previdenciário e tenha contagem de tempo de serviço como se em exercício estivesse. Além disso, estas emendas suprimem dispositivo que autoriza o empregado com contrato suspenso ao recolhimento de contribuições facultativas ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS). As emendas nº 72, 80, 119, 148, 150, 159, 208, 268, 323, 334, 337, 341 e 399, de forma semelhante, dispõem que, durante a suspensão do contrato, o empregado terá direito ao recolhimento para o RGPS, feito pelo empregador, no mesmo valor recolhido no mês que antecedeu a suspensão do contrato. As emendas nº 94, 141, 244, 278 e 279 dispõem que, durante o período de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, o empregado terá direito ao recolhimento para o RGPS, feito pelo empregador, no mesmo valor recolhido no mês que antecedeu a suspensão do contrato. A emenda nº 256 contém proposta que dispensa o empregado de recolher para o RGPS como segurado facultativo, durante a suspensão contratual, mas garante a manutenção de sua qualidade de segurado, bem como o cômputo do tempo de serviço para fins previdenciários.

Todas essas emendas foram certamente motivadas pela intenção de facilitar a proteção previdenciária aos trabalhadores com contratos



suspensos ou com redução de jornada. Ocorre que há, em nossa visão, óbices constitucionais insuperáveis para que sejam acolhidas.

Em relação às emendas que determinam o recolhimento de contribuições patronais no mesmo valor recolhido no mês que antecedeu a suspensão do contrato ou redução de jornada, a Constituição apenas autorizou a instituição de contribuições dos empregadores sobre a “folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício”, receita, faturamento ou lucro, nos termos do inciso I do art. 195. Quando há suspensão contratual, não há mais pagamento de salários pelos empregadores. Na redução de jornada, os empregadores continuam recolhendo normalmente sobre as horas trabalhadas, mas não sobre o total da remuneração anterior à redução, como pretendem as emendas 94, 141, 244, 278 e 279. A pretensão de obrigar os empregadores ao recolhimento de contribuições sobre um salário que não está mais sendo pago, total ou parcialmente, não se coaduna com a Constituição, pois a instituição de fontes diversas daquelas citadas, destinadas a garantir a manutenção da seguridade social, deve obedecer ao disposto no art. 154, inciso I, que reservou essa possibilidade a lei complementar, nos termos do § 4º do art. 195, não sendo possível o acolhimento das emendas por rito diverso, como no processo de apreciação das medidas provisórias.

Além disso, as emendas buscam permitir, ainda, o reconhecimento de tempo de contribuição sem o efetivo recolhimento de contribuições por parte dos segurados, o que está vedado, pois a Constituição não permite a contagem de tempo de contribuição fictício, nos termos do § 14 do art. 201 da Constituição.

Assim, entendemos que as emendas nº 19, 23, 26, 39, 51, 72, 80, 94, 119, 141, 148, 150, 159, 208, 244, 256, 268, 278, 279, 323, 334, 337, 341 e 399 são inconstitucionais, porque contêm disposições no sentido de instituir tempo de contribuição fictício e ou de instituir uma fonte de receita previdenciária sem previsão constitucional.



Quanto à juridicidade da matéria, entendemos que a MPV nº 1.045, de 2021, e as emendas a ela apresentadas perante a Comissão Mista, exceto as que consideramos inconstitucionais, são jurídicas, pois se harmonizam com o ordenamento jurídico pátrio em vigor, não violam qualquer princípio geral do Direito, além de possuírem os atributos próprios a uma norma jurídica (novidade, abstração, generalidade, imperatividade e coercibilidade).

Em relação à técnica legislativa, também não verificamos vícios na MPV e nas emendas a ela apresentadas. Os respectivos textos estão de acordo com os preceitos da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998.

II.1.3. DA COMPATIBILIDADE E ADEQUAÇÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA

A Resolução nº 1, de 2002, do Congresso Nacional, que *“Dispõe sobre a apreciação, pelo Congresso Nacional, das Medidas Provisórias a que se refere o art. 62 da Constituição Federal, e dá outras providências”*, estabelece no art. 8º que o Plenário de cada uma das Casas do Congresso Nacional deve decidir sobre a inadequação financeira e orçamentária. O art. 5º, § 1º, refere-se da seguinte forma ao exame de adequação orçamentária e financeira:

“O exame de compatibilidade e adequação orçamentária e financeira das Medidas Provisórias abrange a análise da repercussão sobre a receita ou a despesa pública da União e da implicação quanto ao atendimento das normas orçamentárias e financeiras vigentes, em especial a conformidade com a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a lei do plano plurianual, a lei de diretrizes orçamentárias e a lei orçamentária da União”.

Cabe esclarecer que o exame de adequação orçamentária e financeira, ao analisar o atendimento das normas aplicáveis em vigor, inclui o objetivo de avaliar o impacto fiscal da proposição legislativa. Isso significa que as medidas que reduzem receita ou aumentam despesa devem ter seus efeitos considerados na proposta orçamentária ou serem compensadas pela adoção de providências que promovam o movimento fiscal contrário a fim de preservar o resultado das metas fiscais.



A MPV nº 1.045, de 2021, institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) no âmbito das relações de trabalho.

Trata-se de uma reedição das principais medidas estabelecidas pela Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, tendo em vista o término do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, cuja duração estava vinculada ao período de ocorrência do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020.

Apesar do encerramento da vigência do referido estado de calamidade pública, temos observado o agravamento da pandemia de covid-19, inclusive com o surgimento de novas cepas, possivelmente com maior potencial de contágio. Em razão desse cenário, foi editada a MPV em questão, com normas protetivas do emprego e da renda. A proposição permitirá *“a realização de acordos de redução proporcional da jornada de trabalho e de suspensão do contrato de trabalho, para preservação do vínculo de emprego, mediante recebimento de uma contrapartida do Governo federal.”*

As despesas decorrentes da MPV nº 1.045, de 2021, são suportadas por crédito extraordinário veiculado pela MPV nº 1.044, de 2021, no valor de R\$ 9,98 bilhões. Esses valores estão alocados na ação 21C2 – Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda – Covid-19, classificada com indicador de resultado primário igual a 2 (RP 2). Trata-se, portanto, de aumento de despesa primária considerada na apuração do resultado primário para cumprimento da meta. Como não foram indicadas medidas compensatórias para anular o acréscimo, essas novas despesas primárias têm o condão de aumentar o déficit primário estimado para o exercício.

No entanto, cumpre ressaltar que o art. 2º, § 2º, III, da Lei nº 14.116, de 31 de dezembro de 2020 (LDO 2021), com redação dada pela Lei nº 14.143, de 21 de abril de 2021, estabelece que os créditos extraordinários destinados ao atendimento do Programa Emergencial de Manutenção do



Emprego e da Renda não serão considerados na apuração do resultado primário em 2021. Assim sendo, nesse caso, entendemos dispensada a observância do art. 126, inciso II, alínea “b”, da LDO 2021, que exige medida de compensação por meio do aumento de receita ou da redução de despesa.

Ademais, o financiamento do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda está em consonância com o novo regime fiscal, a despeito de promover aumento em despesas primárias. Isso porque o programa será suportado por recursos oriundos de créditos extraordinários, que não se incluem na base de cálculo e nos limites estabelecidos pelo teto de gastos, nos termos do art. 107, § 6º, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (Emenda Constitucional nº 95/2016).

Cabe ressaltar que eventual repercussão na receita em virtude do tratamento dado à ajuda compensatória não foi levada em consideração. No entanto, tal situação não deve trazer maiores consequências uma vez que eventual receita não foi levada em conta, porque tal parcela não estava prevista quando da aprovação do orçamento corrente. Assim, não se aplicam o art. 14 da LRF nem as normas da LDO 2021, pois não há redução de receita. Também não é demais mencionar o precedente verificado na tramitação da MPV nº 936, de 2020, convertida na Lei nº 14.020, de 2020.

Sobre o assunto, vale destacar que, de acordo com o art. 9º da MPV 1.045, de 2021, a ajuda compensatória deve ser paga aos empregados de empresas com receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões no ano-calendário 2019 que tiverem o contrato de trabalho suspenso. Tal ajuda tem caráter indenizatório e, portanto, não integra a base de cálculo do imposto de renda da pessoa física, da contribuição para o regime de previdência e de demais tributos incidentes sobre a folha de salários. Além disso, pode ser dedutível da base de cálculo da contribuição social sobre o lucro líquido (CSLL) das pessoas tributadas pelo lucro real. Também, não integra a base de cálculo dos depósitos no FGTS. No caso dos trabalhadores que tiverem redução de jornada de trabalho e de salário, a ajuda compensatória não integra o salário devido pelo empregador.



Dessa forma, não foram identificados pontos na MPV nº 1.045, de 2021, que contrariem as normas orçamentárias e financeiras vigentes à época de sua edição, em especial a Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000), a lei do plano plurianual, a lei de diretrizes orçamentárias e a lei orçamentária da União.

Quanto às emendas, consideramos sem implicações orçamentárias e financeiras aquelas de caráter normativo; inadequadas as que provoquem aumento de despesa ou redução de receita sem apresentar nenhuma estimativa; e adequadas aquelas que atendem à legislação orçamentária em vigor.

Não é demais dizer que a exceção estabelecida na LDO 2021, no caso do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, permite que as proposições que acarretem aumento de despesa ou diminuição de receita, limitadas ao exercício de 2021 e voltadas ao atendimento do referido programa, estejam dispensadas de indicar medidas de compensação, uma vez que a repercussão não será computada para a apuração do resultado primário. No entanto, isso não exime a necessidade de apresentação da estimativa, bem como a observância das demais normas legais em vigor.

Quanto ao Projeto de Lei de Conversão da MPV nº 1.045, ele inova em muitos aspectos, entre os quais destacamos, pela implicação orçamentária e financeira, os seguintes pontos:

- possibilidade de acumulação do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda com o benefício de prestação continuada de que trata a LOAS (Lei nº 8.742, de 1993), pelo trabalhador aprendiz com deficiência (art. 6º, § 6º, do PLV);
- possibilidade de o trabalhador com contrato de trabalho suspenso contribuir como segurado facultativo, mas conforme as alíquotas estabelecidas para o segurado obrigatório (art. 18 do PLV);
- instituição do Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego – Priore (arts. 24 e seguintes do PLV); e



- criação do Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação e Inclusão Produtiva – Requip (arts. 43 e seguintes do PLV).

Quanto à acumulação do benefício emergencial com o benefício de prestação continuada no caso do trabalhador aprendiz, há a possibilidade de elevação das despesas com o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda estimada em, no máximo, R\$ 6,2 milhões mensais, nos termos da metodologia indicada em anexo. Vale ressaltar que a estimativa em questão pode ser aproveitada pelas emendas 90, 198, 222, 241, 260 e 271, de modo a torná-las adequadas do ponto de vista orçamentário e financeiro.

Relativamente à possibilidade de o empregado que tiver o contrato de trabalho suspenso contribuir como segurado facultativo, mas de acordo com as alíquotas do segurado obrigatório, a mudança de critério representa queda potencial de arrecadação previdenciária equivalente a cerca de R\$ 500 milhões por mês, nos termos da metodologia indicada no anexo. No entanto, é improvável que o impacto alcance essa cifra, uma vez que o segurado terá sua renda reduzida, bem como poderá reduzir o benefício de aposentadoria.

No tocante ao Priore, o programa destina-se a reduzir os impactos sociais e no mercado de trabalho decorrentes da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus; garantir o ingresso no mercado de trabalho das pessoas com idade entre 18 e 29 anos, relativamente ao primeiro emprego com carteira assinada, bem como para pessoas acima de 55 anos que estejam sem o vínculo formal há mais de 12 (doze) meses; e promover a redução da taxa de desocupação desse público.

A contratação na modalidade do Priore poderá ser feita por 36 meses a contar da publicação da lei, sendo o contrato válido por um período máximo de 24 meses.

Para tornar atrativa a proposição, o programa estabelece alíquotas menores para recolhimento do FGTS e, ainda, o ressarcimento à empresa, dos valores pagos a título de Bônus de Inclusão Produtiva (BIP) ao



empregado contratado por meio do Priore. No caso do recolhimento ao FGTS, não vislumbramos implicação orçamentária e financeira. Porém, no que tange ao pagamento do BIP, ele será pago pelo empregador. O montante despendido com o bônus pode ser compensado com valores devidos das contribuições sociais destinadas ao Sistema S. Em caráter complementar, e na medida das disponibilidades orçamentárias e financeiras, nos termos de regulamento aprovado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, o BIP poderá ser pago com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador, do Fundo de Combate e Erradicação da Pobreza e demais recursos do orçamento da União.

Assim sendo, a proposição eleva a despesa pública. Nesse caso, e considerando tratar-se de despesa de caráter não continuado, é necessário que a proposição esteja acompanhada da estimativa de despesa, nos termos do art. 126, II, b, da Lei nº 14.116 (LDO 2021), de 31 de dezembro de 2020, bem como observar as disposições do art. 16 da Lei Complementar nº 101 (LRF), de 4 de maio de 2000.

Nesse sentido, entendemos que a Nota Técnica para Atos Normativos SEI nº 360/2021/ME atende as exigências legais para fins de adequação orçamentária e financeira. Segundo o expediente, o programa deverá ter um custo de R\$ 23,9 bilhões distribuídos entre os anos de 2022 a 2026, sendo habilitados 4,0 milhões de beneficiários.

Ano	Custo (R\$)
2022	412,0
2023	4.270,2
2024	10.015,0
2025	7.637,6
2026	1.595,9

Fonte: Nota Técnica para Atos Normativos SEI nº 360/2021/ME.

De acordo com o cenário adotado, até o final de 2021, não se espera desembolso com o benefício, pois é o tempo necessário para superar os desafios operacionais de construção dos sistemas de controle e execução dos processos de gestão do Priore. A partir de então, inicia-se o período de habilitação para o programa, que deve durar 36 meses. Além disso, admitiu-se que 15% das pessoas habilitadas não renovarão o contrato ao longo de 24 meses de permanência no programa.



Com referência ao Requip, o regime terá duração de 3 anos, a contar da publicação da Lei, e possui os seguintes objetivos:

- reduzir os impactos sociais e no mercado de trabalho decorrentes da emergência de saúde pública de importância internacional em razão do coronavírus;
- garantir a qualificação profissional e a inclusão produtiva do jovem no mercado de trabalho;
- oferecer proteção social e segurança alimentar ao trabalhador pertencente à família de baixa renda; e
- promover a redução da taxa de desocupação.

A proposição prevê o pagamento de uma Bolsa de Incentivo à Qualificação (BIQ) e de um Bônus de Inclusão Produtiva (BIP) pagos pelo ofertante. O montante pago a título do BIP pode ser deduzido das contribuições sociais devidas ao Sistema S pelo ofertante. Além disso, o BIP poderá ser pago, complementarmente e na medida das disponibilidades orçamentárias e financeiras, nos termos de regulamento, com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador, do Fundo de Combate e Erradicação da Pobreza e outros recursos do orçamento da União.

O BIP, uma vez que a União pode assumir o seu pagamento subsidiariamente, representa aumento de despesa cuja estimativa deve acompanhar a proposição para fins de adequação orçamentária e financeira, nos termos do art. 126, b, II, da LDO 2021, bem como observar o art. 16 da LRF.

Nesse sentido, acreditamos que a Nota Técnica para Atos Normativos SEI nº 360/2021/ME atende as exigências legais para fins de adequação orçamentária e financeira. Segundo o expediente, o programa deverá ter um custo de R\$ 17,2 bilhões distribuídos entre os anos de 2022 a 2026, sendo habilitados 3,0 milhões de beneficiários.

Ano	Custo (R\$)
2022	306,7
2023	3.200,1
2024	7.325,2
2025	5.304,2



2026	1.075,4
------	---------

Fonte: Nota Técnica para Atos Normativos SEI nº 360/2021/ME.

De acordo com o cenário adotado, até o final de 2021, não se espera desembolso com o benefício, pois é o tempo necessário para superar os desafios operacionais de construção dos sistemas de controle e execução dos processos de gestão do Requip. A partir de então, inicia-se o período de habilitação para o programa, que deve durar 36 meses. Além disso, foram admitidas as seguintes premissas:

- 5% não chegarão a efetuar a matrícula nos cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional;
- 5% não concluirão os cursos após se matricularem;
- 15% não renovarão seus Termos de Compromisso de Inclusão após 12 meses.

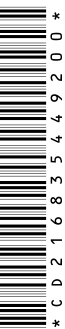
Além do aumento de despesa provocado pelo BIP, a proposição prevê a isenção tributária da BIQ (art. 54 do PLV). Tal medida revela-se renúncia de receita nos termos do art. 14 da LRF. Todavia, para o exercício corrente, não vislumbramos redução de receita, uma vez que não foi considerada no momento de elaboração e aprovação da lei orçamentária. Ademais, como já dito, não se espera que o regime passe a vigorar ainda esse ano, tendo em vista o desenvolvimento de ferramentas de controle e monitoramento. Assim, não se aplicam as exigências da LRF e da LDO 2021. No entanto, para os anos subsequentes será necessária a indicação do reconhecimento da renúncia de receita na relação de gastos tributários que acompanha a proposta orçamentária.

Dessa forma, não identificamos pontos no projeto de lei de conversão que contrariem as normas orçamentárias e financeiras vigentes à época de sua edição, em especial a Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar 101/2000), a lei do plano plurianual, a lei de diretrizes orçamentárias e a lei orçamentária da União.

Diante disso, consideramos a MPV nº 1.045, de 2021, e o respectivo Projeto de Lei de Conversão adequados orçamentária e financeiramente, e as emendas nºs:



- a) 2, 4, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 18, 19, 20, 23, 24, 26, 28, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 51, 52, 54, 55, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 84, 85, 86, 87, 88, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 116, 117, 121, 122, 123, 124, 126, 127, 128, 129, 130, 132, 133, 134, 135, 136, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 155, 156, 157, 159, 160, 161, 163, 164, 165, 167, 168, 169, 170, 172, 173, 174, 176, 178, 179, 180, 182, 185, 186, 187, 188, 189, 191, 192, 194, 196, 197, 198, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 220, 222, 223, 225, 226, 228, 229, 230, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 262, 263, 264, 265, 266, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 278, 279, 280, 282, 283, 284, 285, 287, 288, 289, 290, 292, 295, 296, 297, 298, 299, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 314, 315, 316, 319, 320, 321, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 331, 332, 333, 334, 336, 337, 338, 339, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 351, 352, 353, 355, 356, 357, 359, 361, 363, 364, 365, 367, 368, 369, 371, 372, 374, 375, 376, 377, 378, 380, 381, 382, 383, 388, 389, 391, 392, 394, 395, 396, 397, 399, 400, 402, 403, 404 e 407 não têm implicações orçamentárias e financeiras, por serem de natureza eminentemente normativa; e
- b) 1, 3, 6, 8, 14, 16, 17, 21, 22, 25, 27, 29, 30, 36, 43, 49, 53, 57, 66, 83, 89, 97, 98, 106, 107, 114, 115, 118, 119, 120, 125, 131, 137, 154, 158, 162, 166, 171, 175, 177, 181, 183, 184, 190, 193, 195, 199, 212, 219, 221, 224, 227, 231, 232, 240, 261, 267, 277, 281, 286, 291, 293, 294, 300, 313, 317, 318, 322, 330, 335, 340, 349, 350, 354, 358, 360, 362, 366,



370, 373, 379, 384, 385, 387, 390, 393, 398, 401, 405 e 406 são inadequadas por não apresentarem a estimativa do impacto orçamentário e financeiro, nos termos do art. 113 do ADCT, do art. 16, I, da Lei Complementar nº 101/2000, e do art. 126, II, da Lei nº 14.116/2020.

II.2. DO MÉRITO

O mérito da matéria é inquestionável.

A reedição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, aguardada durante meses por empregadores e empregados, é medida fundamental para o enfrentamento dos impactos da pandemia que, infelizmente, agravou-se neste ano de 2021, chegando a causar centenas de milhares de mortes de brasileiros, impedindo a retomada da economia.

O modelo do novo programa emergencial, assim como o do anterior, permite a adoção de medidas de suspensão temporária do contrato de trabalho e redução proporcional de jornada de trabalho e de salário mediante acordo entre empregados e empregadores. Na hipótese de suspensão, o empregado não presta serviços e a empresa não paga o salário. Na hipótese de redução, a jornada de trabalho e o valor dos salários são proporcionalmente reduzidos. Em ambas as situações, o empregado poderá receber o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, pago pelo Ministério do Trabalho e Previdência, com recursos da União.

Dessa forma, viabiliza-se o ajuste dos serviços prestados à demanda do momento, com a adequação dos custos empresariais, o que, em muitos casos, é a solução que permite a continuidade do empreendimento e a manutenção dos empregos.

Portanto, somos favoráveis à conversão em lei da Medida Provisória nº 1.045, de 2021, motivo pelo qual apresentamos Projeto de Lei de Conversão (PLV) que mantém as regras do Novo Programa Emergencial instituído e das medidas complementares para o enfrentamento da pandemia e de seus impactos sociais e econômicos.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Christino Aureo

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD216835449200>



Entretanto, da análise das emendas apresentadas pelos nossos nobres colegas Parlamentares, observamos que são necessários alguns ajustes, os quais explicaremos a seguir.

Emenda 63 – objetivos do Novo Programa Emergencial

A emenda 63 propõe que se acrescente, entre os objetivos do novo programa, o de preservar a sustentabilidade de organizações da sociedade civil sem fins lucrativos. Acolhendo parcialmente essa emenda, alteramos o inciso II do art. 2º da MPV, de forma a destacar que o programa tem também o objetivo de garantir a continuidade das atividades das organizações da sociedade civil sem fins lucrativos.

Emendas 9, 95, 140, 163, 176, 192, 214, 226, 280, 331, 357, 367 e 400 – divulgação de informações pelo Ministério

As emendas em referência propõem o acréscimo de parágrafo único ao art. 4º da MPV, dispondo que o Ministério 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.

Acolhemos parcialmente essas emendas, considerando que a divulgação semanal das informações sobre os acordos é medida importante para garantir a transparência do programa e já vinha sendo praticada pelo Ministério em relação ao programa anterior, nos termos da Lei nº 14.020, de 2020.

Emenda 62 – Benefícios previdenciários acumuláveis com o Benefício Emergencial

A Emenda 62 propõe, entre outras alterações, a substituição da referência ao parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 1991, na alínea “a” do § 2º do art. 6º da MPV, por uma menção expressa aos benefícios que podem ser acumulados com o Benefício Emergencial de Manutenção do

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Christino Aureo

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD216835449200>



Emprego e da renda: a pensão por morte e o auxílio-acidente. Acolhemos parcialmente essa emenda, por entender que tal proposta confere clareza ao texto.

Emendas 90, 198, 222, 241, 260 e 271 – acumulação do benefício emergencial com o BPC da LOAS pelo aprendiz com deficiência

Em acolhimento a essas emendas, incluímos os §§ 6º e 7º no art. 6º, dispondo sobre a possibilidade de acumulação do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda com o benefício de prestação continuada (BPC) do aprendiz, de que trata a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS, Lei nº 8.742, de 1993).

Emenda 60 – informação sobre a faculdade de recolhimento previdenciário facultativo

Acatando parcialmente a proposta da Emenda 60, incluímos § 9º no art. 8º, dispondo que, no acordo de suspensão do contrato de trabalho, será dada ciência ao empregado, na forma prevista em regulamento, do direito ao recolhimento de contribuições como segurado facultativo.



Emendas 11 e 54 – dedução da ajuda compensatória mensal do resultado da atividade rural

As emendas 11 e 54, que acolhemos integralmente no PLV, propõem acréscimo do inciso VII ao § 1º do art. 9º, para dispor que a ajuda compensatória mensal “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”.

Emenda 55 – prazo máximo de permanência dos recursos relativos ao benefício emergencial na conta de abertura automática

A MPV estabelece que os recursos relativos ao benefício emergencial creditados na conta de abertura automática não movimentados no prazo de 180 dias, contado da data do depósito, retornarão para a União. A emenda 55, que acolhemos integralmente, propõe o aumento desse prazo para 12 meses.

Emendas 33, 64, 91 e 191 – garantia de emprego à pessoa com deficiência

Considerando a necessidade de reforçar a proteção das pessoas com deficiência, cujas dificuldades históricas de empregabilidade podem se agravar neste momento de crise, acolhemos parcialmente as emendas citadas, incluindo no PLV regra que veda a dispensa sem justa causa da pessoa com deficiência enquanto não declarado o fim da emergência de saúde pública de importância nacional (ESPIN-Covid-19).

Emendas 7, 46, 225, 254 e 359 – suspensão de prazos processuais administrativos

Acatando as emendas em referência, suprimimos o art. 21 da MPV, o qual trata da suspensão de prazos processuais para defesa e recurso em processos administrativos físicos.



Emenda 40 – extensão da duração do trabalho de atividades com jornadas diferenciadas

Em nosso PLV, incluímos integralmente o texto da Emenda 40, que faculta a extensão continuada da duração normal do trabalho até o limite de 8 horas diárias no caso de atividades ou profissões com jornadas diferenciadas estabelecidas em lei, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, assegurado ao empregado adicional de 20% pelas horas adicionais que passam a compor a duração normal do trabalho.

A referida alteração poderá ser aplicada, inclusive, posteriormente ao período de emergência de saúde pública decorrente do coronavírus, por iniciativa exclusiva do empregado, não podendo ser pactuada no caso de atividades ou operações consideradas insalubres.

Além do acolhimento das emendas citadas, acrescentamos no PLV as alterações em relação ao texto da MPV nº 1.045 a seguir descritas.

Empregada gestante

Exluímos a matéria relativa à **empregada gestante (art. 13)**, considerando que ela foi tratada pela Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021.

Direito do trabalhador de ciência prévia da compensação de parcela do benefício emergencial recebida indevidamente com outras parcelas a que venha a ter direito

Acrescentamos ao art. 16 que deve ser garantido ao trabalhador o direito de ciência prévia sobre a compensação de parcela indevidamente recebida do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda com eventuais parcelas devidas de Benefício Emergencial referentes ao mesmo acordo ou a acordos diversos ou com futuras parcelas de abono salarial ou de seguro-desemprego a que tiver direito.



Contribuição previdenciária

Alteramos as regras relativas à contribuição previdenciária aplicável ao trabalhador com contrato suspenso que opte pelo recolhimento como segurado facultativo, de modo que, em vez da alíquota de 20%, apliquem-se as mesmas alíquotas do segurado empregado (variáveis de 7,5% a 14%, conforme a faixa salarial - arts. 18 e 19).

Incluimos também a possibilidade de complementação facultativa da contribuição previdenciária pelo empregado com redução de salário e jornada (art. 7º, § 4º) e a previsão de que, no acordo de redução, deverá constar informação ao empregado sobre o direito de complementação das contribuições previdenciárias (art. 7º, § 5º).

Aplicação das medidas de suspensão do contrato e redução de jornada e salário a futuras situações de emergência de saúde pública ou estado de calamidade pública

Consideramos ainda que é fundamental prever a possibilidade de reedição do programa emergencial em situações futuras de calamidade pública ou emergência de saúde pública, motivo pelo qual acrescentamos artigo ao PLV dispondo que, observadas as disponibilidades orçamentárias, o Poder Executivo poderá, na forma do regulamento, dispor sobre a adoção das medidas de suspensão do contrato de trabalho e redução de jornada e salários, com o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas de:

I - situações de emergência de saúde pública ou estado de calamidade pública em âmbito nacional, declaradas na forma da lei; e

II – situações de emergência de saúde pública ou estado de calamidade pública em âmbito estadual, municipal ou do Distrito Federal reconhecidas pela União, na forma da lei.

A adoção dessas medidas deverá observar as regras previstas para o novo programa emergencial e terá o prazo máximo previsto no regulamento, de acordo com o tempo necessário para o enfrentamento das



consequências das situações de emergência de saúde pública ou de estado de calamidade pública.

Ademais, consideramos fundamental para o enfrentamento das consequências da pandemia a instituição de novas políticas de geração de emprego (especialmente para o público mais atingido pelos efeitos sociais e econômicos da pandemia), bem como de qualificação das pessoas para sua inclusão no mercado de trabalho, motivo pelo qual acrescentamos ao PLV a instituição de dois novos programas: o Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego (Priore) e o Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação e Inclusão Produtiva (Requip).

Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego - Priore

Trata-se de programa destinado a reduzir os impactos sociais e no mercado de trabalho causados pela emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, bem como garantir o ingresso no mercado de trabalho e promover a redução da taxa de desocupação entre os integrantes do público-alvo do programa, por serem os mais atingidos pelos efeitos adversos da pandemia.

Os trabalhadores que podem ser contratados por meio do Priore são: i) as pessoas com idade entre 18 (dezoito) e 29 (vinte e nove) anos, relativamente ao registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); e ii) as pessoas com idade igual ou superior a 55 (cinquenta e cinco) anos e que estejam sem vínculo formal de emprego há mais de 12 (doze) meses.

Conforme dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, constantes da Carta de Conjunto n° 51¹ (Nota de Conjuntura 6), percebe-se claramente que a crise econômica trazida pela pandemia afeta a todos, sendo mais insidiosa em relação aos jovens em idade laboral e aos com idade mais avançada:

1

Disponível

em:

https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210413_cc51_nota_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em 11 jul 2021.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Christino Aureo

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD216835449200>



Apesar da melhora dos indicadores iniciada no segundo semestre de 2020, **o mercado de trabalho brasileiro segue deteriorado**.

[...]

No último trimestre móvel, quase 6 milhões de pessoas em idade de trabalhar estavam fora da força de trabalho por motivos associados ao desalento, repercutindo os efeitos da crise, que gerou um aumento tanto do fluxo de saída de desempregados em direção à inatividade quanto do fluxo de indivíduos que saíram diretamente da condição de ocupados para a de inativos, sem nem passar pela desocupação.

De maneira geral, assim como o esperado, **o impacto da pandemia tem sido mais prejudicial para os indivíduos mais jovens e os menos escolarizados**. No quarto trimestre de 2020, mesmo diante de uma retração de 10,6% da sua força de trabalho, a taxa de desocupação dos trabalhadores com idade entre 18 e 24 anos atingiu 29,8%, o que significa que há quase 4,1 milhões de jovens à procura de um emprego.

[...]

Em relação às perspectivas para o mercado de trabalho, mesmo com a esperada aceleração da atividade econômica no segundo semestre, as vagas geradas não devem ser suficientes para abarcar não apenas os desocupados, mas também os trabalhadores que devem sair da inatividade – em busca de uma nova colocação no mercado – com o fim do auxílio emergencial. Dessa forma, a taxa de desocupação deverá seguir elevada, principalmente nos segmentos mais vulneráveis, ou seja, entre os jovens e os menos escolarizados, cuja probabilidade de transitar da desocupação e da inatividade para a ocupação, que já era baixa, se tornou ainda menor na crise atual.

[...]

A desagregação por faixa etária mostra que, embora a taxa de desocupação mais elevada continue sendo a do grupo mais jovem (29,8%), em termos relativos, na comparação interanual, **os maiores incrementos no desemprego, no quarto trimestre de 2020, foram verificados nos segmentos de 25 a 39 anos (13,9% ante 10,3%) e de 40 a 59 anos (9,0% ante 6,6%).** (negritos acrescentados)

Dos dados acima, devem ser ressaltados: i) o incremento das taxas de desemprego para os jovens e os com idade mais avançada e ii) a escolaridade como motivo determinante de exclusão de acesso ao mercado formal de trabalho. Esses aspectos (público-alvo por idade e escolaridade

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Christino Aureo

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD216835449200>



deficiente) são o foco das medidas corretivas aqui propostas, as quais buscam minorar os danos causados pelo cenário pandêmico-econômico-social da atual quadra.

A contratação de trabalhadores por meio do Priore será realizada exclusivamente para novos postos de trabalho, ficando limitada a 25% (vinte e cinco por cento) do total de empregados da empresa. Empresas com até 10 (dez) empregados poderão contratar 3 (três) empregados pelo programa.

No prazo de 36 meses a contar da vigência da lei, poderá ser realizada a contratação de trabalhadores por meio do Priore. E o prazo de duração do contrato de trabalho será de até 24 meses.

A alíquota mensal relativa aos depósitos para o FGTS será de 2% para microempresas, 4% para empresas de pequeno porte e 6% para as demais empresas.

Poderão ser contratados por meio do Priore trabalhadores com salário-base mensal de até dois salários mínimos. E o empregador que formalizar a contratação por meio do Priore, desde que os trabalhadores estiverem recebendo ações de qualificação profissional, poderá se ressarcir de valor equivalente ao do Bônus de Inclusão Produtiva, por meio de sua compensação com o montante devido a título de contribuição social ao sistema S ou custeio pelo Sebrae, na forma do regulamento.

Os trabalhadores contratados por meio do Priore receberão ações de qualificação profissional. E as empresas contratantes devem ainda orientá-los a respeito da Educação de Jovens e Adultos (EJA) e da forma de acesso a essa modalidade de ensino.

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 ano de 2020 e parte do ano de 2021, a matriz econômica nacional - formada por indução da iniciativa privada e do poder público - foi seriamente comprometida com as consequências decorrentes da pandemia de covid-19. Não bastassem as graves implicações, com a mortalidade de milhares de pessoas, que já chega ao número absurdo de mais de quinhentas e trinta e cinco mil vítimas, a covid-19 teve como efeitos derivados: a paralisia das atividades do 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 a retração do Produto Interno Bruto – PIB, como 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 consequente diminuição da arrecadação de tributos pelo governo federal.

É nesse cenário adverso 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 consequências nefastas da pandemia e readquirir a confiança de consumidores e investidores, sinalizando para a recuperação efetiva da economia nos 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.

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 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, o Priore chega na hora certa, propondo mecanismos simples, mas efetivos, de solução para as graves intercorrências, com a chance de possibilitar o acolhimento das pessoas com menor qualificação, escolaridade e remuneração, situadas na faixa de concentração dos mais elevados índices de desemprego e informalidade.

Noutro sentido o Priore vai ao encontro 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, portanto, em razão do ciclo econômico desafiador que o País atravessa - principalmente e em face das consequências devastadoras para o mercado de trabalho produzidas pela pandemia causada pelo coronavírus, - 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.

Entendemos que a modalidade contratual simplificada pode representar um alívio momentâneo também para o mercado de trabalho das pessoas com mais de 55 anos. São também elevados os níveis de desemprego nessa faixa etária e bastante conhecidas as barreiras estruturais próprias desse grupo no acesso ao mercado de trabalho.

Some-se a isso, que foi a esse grupo que coube o quinhão mais pesado no esforço de equilíbrio das contas públicas, traduzido na reforma previdenciária recém-aprovada pelo Congresso Nacional. O adiamento da aposentadoria e o quadro de desemprego elevado, fruto de uma economia que ainda aguarda uma retomada consistente, nos parece um fardo pesado para essa geração. É justo, portanto, propor sua inclusão no programa.

O Priore visa propiciar alívio imediato no drama do desemprego dos trabalhadores e a recolocação no contexto da Previdência Social, como contribuintes, de forma a não postergar o atingimento do número de contribuições necessárias para a meritória aposentadoria. Com isso, incluímos a possibilidade de contratação das pessoas com 55 anos ou mais, que estejam



sem vínculo formal de emprego, nas mesmas condições simples, diretas, objetivas e flexíveis pensadas para a contratação dos trabalhadores mais jovens.

Desse modo, evitamos burocratizar ou onerar os meios de pagamento das referidas contratações. Ademais a inclusão trará benefícios aos trabalhadores mais idosos e não prejudicará a absorção dos jovens, uma vez que as projeções e estudos realizados indicam que a reserva de 25% dos novos postos de trabalho é suficiente para absorver os dois grupos focados pelo Priore em proporção de suas respectivas taxas de desemprego.

O Priore se destaca por combinar incentivo financeiro com simplicidade das regras e a diminuição da burocracia. Eis o ponto que nos parece diferencial e nos anima a aguardar bons resultados à frente.

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. Não se trata de retirar direitos. Trata-se de dar oportunidades de emprego a um público que hoje sofre na informalidade ou na desocupação.

Além disso, consideramos também fundamental a instituição de um programa de qualificação das pessoas para seu futuro ingresso no mercado de trabalho, fazendo uma ponte do recebimento de benefícios assistenciais de transferência de renda ao acesso ao emprego. Portanto o PLV propõe também a instituição do Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação e Inclusão Produtiva (Requip), do qual trataremos a seguir.

Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação e Inclusão Produtiva (Requip)

O PLV propõe a criação do Requip, com duração de 36 (trinta e seis) meses, destinado a reduzir os impactos sociais e no mercado de trabalho causados pela emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, garantir a qualificação profissional e a inclusão produtiva do jovem no mercado de trabalho, oferecer proteção social e segurança alimentar ao trabalhador pertencente a família de baixa renda e sem

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Christino Aureo

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD216835449200>



vínculo formal de emprego e promover a redução da taxa de desocupação entre o público-alvo do programa.

No âmbito do Requip, as pessoas jurídicas de direito privado, os profissionais liberais de nível superior e os produtores rurais pessoas físicas poderão oferecer Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva (CIP), observados os quantitativos máximos fixados na lei, para a formalização simplificada e eletrônica da relação civil entre o beneficiário do Requip, os serviços nacionais de aprendizagem profissional e o ofertante do CIP, destinado a prestação de serviços ou trabalho eventual, em associação à qualificação profissional.

Poderão ser beneficiários do Requip, exclusivamente: i) pessoas com idade entre 18 (dezoito) e 29 (vinte e nove) anos; ii) pessoas sem vínculo registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social há mais de 2 (dois) anos; ou iii) pessoas de baixa renda oriundos de programas federais de transferência de renda, nos termos do regulamento.

O beneficiário do Requip fará jus ao recebimento do Bônus de Inclusão Produtiva (BIP) e da Bolsa de Incentivo à Qualificação (BIQ).

O BIP garantirá valor equivalente ao salário mínimo hora e alcançará a metade do número de horas trabalhadas pelo beneficiário, limitado a 11 (onze) horas semanais. Da mesma forma, a BIQ. Assim, por exemplo, um beneficiário com a jornada de atividades práticas em ambiente laboral máxima permitida pelo programa (22 horas semanais), receberá R\$ 275,00 a título de BIP mais, pelo menos, R\$ 275,00 a título de BIQ.

Além disso, o beneficiário terá ainda os seguintes direitos: vale-transporte; recesso de 30 (trinta) dias, quando houver a renovação do CIP por mais de 1 (um) ano, com garantia de recebimento do BIP; e seguro contra acidentes pessoais contratado pelo ofertante ou pela entidade qualificada em formação técnico-profissional.

O jovem em situação de vulnerabilidade ou risco social incluído no Requip poderá ser contabilizado para efeito de cumprimento da cota obrigatória de aprendizagem. São considerados jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social: i) jovens egressos do sistema socioeducativo ou



em cumprimento de medidas socioeducativas; ii) jovens em cumprimento de pena no sistema prisional; iii) jovens cujas famílias sejam beneficiárias de programas federais de transferência de renda; iv) jovens em situação de acolhimento institucional; v) jovens egressos do trabalho infantil; e vi) jovens com deficiência.

Além disso, o PLV propõe a instituição do programa a seguir descrito.

Programa Nacional de Prestação de Serviço Social Voluntário

Trata-se de programa que oferecerá oportunidades de desempenho de atividades de interesse público, com objetivos semelhantes aos do Requip, com a duração de 18 (dezoito) meses a contar de sua efetiva implementação e do qual poderão ser beneficiários: I - pessoas com idade entre 18 (dezoito) e 29 (vinte e nove) anos; e II - pessoas com idade superior a 50 (cinquenta) anos.

A adesão a esse programa pelos municípios será voluntária e será realizada mediante instrumento de parceria fornecido pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos termos do regulamento.

Os Poderes Executivos municipais regulamentarão o valor da contraprestação pecuniária mensal devida pelo desempenho das atividades, que não poderá ser inferior ao salário-mínimo hora. E a União, observadas suas disponibilidades orçamentárias e financeiras, poderá custear parcialmente o valor dessa contraprestação pecuniária mensal, em até 50% (cinquenta por cento) do valor estabelecido pelo município, limitada a R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais), mediante o instrumento de parceria.

Modificações à legislação

Da fiscalização do trabalho

Estamos propondo a modificação de regras contidas na CLT sobre os seguintes temas relacionados à fiscalização do trabalho: atualização do valor das multas por infrações das normas referentes à anotação da CTPS

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Christino Aureo

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD216835449200>



(arts. 29-A e 29-B); disposições sobre as competências exclusivas da Auditoria-Fiscal do Trabalho (art. 626); parâmetros para a aplicação do critério da dupla visita (art. 627); regras sobre os termos de compromisso firmados em procedimento especial para a ação fiscal (art. 627-A); determinação de que o planejamento das ações de inspeção contemple projetos especiais de fiscalização setorial para a prevenção de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e irregularidades trabalhistas a partir da análise dos dados de acidentalidade e adoecimento ocupacionais e do mercado de trabalho, ações essas em que não caberá a lavratura de autos de infração (art. 627-B); regras a serem seguidas pelos auditores fiscais para a lavratura de autos de infração (art. 628); instituição do Domicílio Eletrônico Trabalhista (art. 628-A); e modificação de procedimentos relativos a recurso de decisão que impuser multa administrativa (art. 635).

Da duração do trabalho em minas de subsolo

Quanto ao trabalho em minas de subsolo, estamos propondo as seguintes alterações à CLT:

- excluir a atual limitação da duração do trabalho a 6 (seis) horas diárias, mantendo a limitação semanal de até 36 (trinta e seis) horas;
- permitir que a duração do trabalho efetiva seja de até 12 (doze) horas diárias, observado o referido limite semanal;
- dispor que o intervalo intrajornada desses trabalhadores poderá ser objeto de negociação coletiva;
- revogar o art. 295, segundo o qual a duração normal do trabalho efetivo no subsolo poderá ser elevada até 8 (oito) horas diárias ou 48 (quarenta e oito) semanais, mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho, sujeita essa prorrogação à prévia licença da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho;
- revogar o art. 301, que dispõe que o trabalho no subsolo somente será permitido a homens, com idade compreendida entre 21 (vinte e um) e 50 (cinquenta) anos.



Dos prêmios

A CLT já dispõe que os prêmios concedidos pelo empregador não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário (art. 457, § 2º). Entretanto entendimentos equivocados sobre a validade da concessão dos prêmios têm gerado muita insegurança jurídica. A fim de solucionar esse problema, estamos propondo a inclusão de dispositivo na CLT, dispondo que os prêmios são válidos independentemente da forma de seu pagamento e do meio utilizado para a sua fixação, inclusive por ato unilateral do empregador, mediante ajuste com o empregado ou grupo de empregados, bem como por norma coletiva, inclusive quando pagos por fundações e associações, desde que sejam observados os seguintes requisitos: i) sejam pagos exclusivamente a empregados, de forma individual ou coletiva; ii) decorram de desempenho superior ao ordinariamente esperado, avaliado discricionariamente pelo empregador, desde que o desempenho ordinário tenha sido previamente definido; e iii) o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores seja limitado a 4 (quatro) vezes no mesmo ano civil e, no máximo, a 1 (um) pagamento no mesmo trimestre civil.

Da homologação de acordo extrajudicial perante a Justiça do Trabalho

Estamos propondo também o acréscimo, no art. 855-D da CLT, das seguintes regras a serem observadas pelos juízes do trabalho no processo de homologação de acordo extrajudicial: a possibilidade de que as partes estabeleçam no acordo a quitação geral do contrato de trabalho ou a quitação apenas das parcelas e valores expressamente declarados (§ 1º); o dever de o juiz decidir pela homologação ou não do acordo em sua integralidade, não podendo retirar cláusula nele inserida e ajustada entre as partes (§ 2º); e a determinação de que, no exame do acordo, a Justiça do Trabalho analise exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 do Código Civil (§ 3º).



Do benefício da justiça gratuita

Tendo em vista a importância de estabelecer critérios objetivos para a concessão do benefício da justiça gratuita, propomos alterações à CLT, à Lei nº 5.010, de 1966 (que organiza a Justiça Federal e dá outras providências), à Lei nº 10.259, de 2001 (Lei dos juizados especiais federais), e à Lei nº 13.105, de 2015 (Código de Processo Civil), especialmente para estabelecer que terá direito a esse benefício a pessoa pertencente à família de baixa renda, assim entendida: i) aquela com renda familiar mensal *per capita* de até meio salário mínimo; ou ii) aquela com renda familiar mensal de até 3 (três) salários mínimos. A prova dessa condição deverá ser realizada por meio da apresentação pelo autor do comprovante de habilitação em cadastro oficial do governo federal instituído para programas sociais, não bastando a mera apresentação de declaração de insuficiência de recursos para o pagamento das custas e honorários do processo.

No que se refere ao processo trabalhista, propomos que também terá direito ao benefício da justiça gratuita a pessoa física que, durante a vigência do contrato de trabalho mais recente, tenha percebido salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do RGPS (art. 790, § 3º, II, da CLT). Além disso, buscamos esclarecer as regras sobre a responsabilidade pelo pagamento dos honorários sucumbenciais (art. 790-C da CLT) e incluir entre as hipóteses de litigância de má-fé a alteração da verdade dos fatos em relação ao preenchimento dos requisitos para a obtenção da justiça gratuita (art. 793-B, VIII, da CLT), bem como revogar os §§ 1º, 2º e 3º do art. 14 da Lei nº 5.584, de 1970, que tratam da assistência judiciária na Justiça do Trabalho.

Do exame pericial em ações previdenciárias

Por fim, propomos a alteração do art. 12 da Lei nº 10.259, de 2001 (Lei dos juizados especiais federais), a fim de estabelecer que, nas ações previdenciárias e relativas à assistência social, a realização de exame pericial, quando necessário, ocorrerá antes da citação e será facultada às partes a



indicação de assistentes técnicos. Para tanto, a administração pública federal deverá conferir acesso aos juízes, por meio eletrônico e independentemente de intimação, aos processos administrativos de requerimento de reconhecimento de direitos, incluídos os laudos de exames periciais eventualmente realizados.

Em suma, entendemos que as modificações legislativas relatadas são necessárias para modernizar as leis e conferir segurança jurídica a todos.

Dos programas de alimentação do trabalhador

Por fim, propomos que a inclusão de regra dispondo que a execução inadequada dos programas de alimentação do trabalhador ou o desvirtuamento de suas finalidades acarretarão a perda do incentivo fiscal, o cancelamento da inscrição ou do registro da pessoa jurídica no Programa e a aplicação da multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990, sendo essa multa aplicável também aos estabelecimentos que comercializam produtos não relacionados à alimentação do trabalhador através dos instrumentos de pagamento existentes no âmbito do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

II.3 – CONCLUSÃO DO VOTO

Ante o exposto, pela Comissão Mista, votamos:

a) pelo atendimento dos pressupostos constitucionais de relevância e urgência da Medida Provisória nº 1.045, de 2021;

b) pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa da Medida Provisória nº 1.045, de 2021, e das emendas a ela apresentadas perante a Comissão Mista, com a ressalva das seguintes Emendas, as quais consideramos inconstitucionais: 19, 23, 26, 39, 51, 72, 80, 94, 119, 141, 148, 150, 159, 208, 244, 256, 268, 278, 279, 323, 334, 337, 341 e 399;



c) pela compatibilidade e adequação financeira e orçamentária da Medida Provisória nº 1.045, de 2021, e, quanto às emendas apresentadas perante a Comissão Mista:

c.1) pela inadequação financeira e orçamentária das emendas 1, 3, 6, 8, 14, 16, 17, 21, 22, 25, 27, 29, 30, 36, 43, 49, 53, 57, 66, 83, 89, 97, 98, 106, 107, 114, 115, 118, 119, 120, 125, 131, 137, 154, 158, 162, 166, 171, 175, 177, 181, 183, 184, 190, 193, 195, 199, 212, 219, 221, 224, 227, 231, 232, 240, 261, 267, 277, 281, 286, 291, 293, 294, 300, 313, 317, 318, 322, 330, 335, 340, 349, 350, 354, 358, 360, 362, 366, 370, 373, 379, 384, 385, 387, 390, 393, 398, 401, 405 e 406; e

c.2) pela não implicação sobre as despesas ou receitas públicas das demais emendas;

d) no mérito:

d.1) pela aprovação da Medida Provisória nº 1.045, de 2021, e das Emendas nos 7, 9, 11, 33, 40, 46, 54, 55, 60, 62, 63, 64, 90, 91, 95, 140, 163, 176, 191, 192, 198, 214, 222, 225, 226, 241, 254, 260, 271, 280, 331, 357, 359, 367 e 400, acolhidas parcialmente ou integralmente, com o Projeto de Lei de Conversão anexo; e

d.2) pela rejeição das demais emendas.

Sala das Sessões, em ... de ... de ...

Deputado CHRISTINO AUREO
Relator



**COMISSÃO MISTA DESTINADA A EMITIR PARECER SOBRE A
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 2021**

PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº ..., DE 2021

(Medida Provisória nº 1.045, de 2021)

Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho, institui o Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego (Priore), o Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação e Inclusão Produtiva (Requip) e o Programa Nacional de Prestação de Serviço Social Voluntário e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho, institui o Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego (Priore), o Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação



e Inclusão Produtiva (Requip) e o Programa Nacional de Prestação de Serviço Social Voluntário e dá outras providências.

CAPÍTULO II

DO NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Seção I

Da instituição, dos objetivos e das medidas do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 2º Fica instituído o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, contado da data de publicação da Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021, com os seguintes objetivos:

I - preservar o emprego e a renda;

II - garantir a continuidade das atividades laborais, empresariais e das organizações da sociedade civil sem fins lucrativos; e

III - reduzir o impacto social decorrente das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Art. 3º São medidas do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários;

e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo único. O disposto no *caput* deste artigo não se aplica:



I - no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

- a) aos órgãos da administração pública direta e indireta; e
- b) às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias; e

II - aos organismos internacionais.

Art. 4º Compete ao Ministério do Trabalho e Previdência coordenar, executar, monitorar, fiscalizar e avaliar o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução.

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.

Seção II

Do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses:

- I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 1º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União.

§ 2º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

I - o empregador informará ao Ministério do Trabalho e Previdência a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo;



II - a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I deste parágrafo; e

III - o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 3º Caso a informação de que trata o inciso I do § 2º deste artigo não seja prestada no prazo previsto no referido dispositivo:

I - o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e do salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada;

II - a data de início do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será estabelecida na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e

III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II deste parágrafo, será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada.

§ 4º Ato do Ministério do Trabalho e Previdência disciplinará a forma de:

I - transmissão das informações e das comunicações pelo empregador;

II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; e

III - interposição de recurso contra as decisões proferidas em relação ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

§ 5º As notificações e as comunicações referentes ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda poderão ser realizadas exclusivamente por meio digital, mediante ciência do interessado,

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Christino Aureo

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD216835449200>



* C D 2 1 6 8 3 5 4 4 9 2 0 0 *

cadastramento em sistema próprio e utilização de certificado digital ICP-Brasil ou uso de login e senha, conforme estabelecido em ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

§ 6º O recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda não impedirá a concessão e não alterará o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no momento de eventual dispensa.

§ 7º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

Art. 6º O valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do disposto no art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, 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 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no *caput* do art. 8º desta Lei; ou

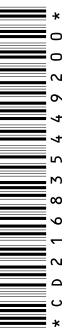
b) equivalente a 70% (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 6º do art. 8º desta Lei.

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

I - cumprimento de qualquer período aquisitivo;

II - tempo de vínculo empregatício; e

III - número de salários recebidos.



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

I - ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja 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, ressalvados os benefícios de pensão por morte e auxílio-acidente;

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

c) do benefício 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 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.

§ 4º Nos casos em que o cálculo do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda 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 1º de maio de 1943, não faz jus ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

§ 6º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda 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 dezembro de 1993;



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 Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda pelo aprendiz.

Seção III

Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

Art. 7º O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º desta Lei, poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 120 (cento e vinte) dias, observados os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e

III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos, e a redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita com os seguintes percentuais:

a) 25% (vinte e cinco por cento);

b) 50% (cinquenta por cento); ou

c) 70% (setenta por cento).

§ 1º A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da:

I - data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou

II - data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.



§ 2º O Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias, poderá prorrogar o prazo previsto no art. 2º desta Lei para o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e o prazo máximo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de que trata este artigo, na forma prevista em regulamento.

§ 3º O termo final do acordo de redução proporcional de jornada e de salário não poderá ultrapassar o último dia do período estabelecido no art. 2º desta Lei, exceto na hipótese de prorrogação do prazo prevista no § 2º deste artigo.

§ 4º Durante o período de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, a contribuição de que tratam o art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e o art. 28 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, poderá ser complementada na forma do art. 18 desta Lei.

§ 5º No acordo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de que trata o *caput* deste artigo, deverá constar informação ao empregado sobre o direito de complementação das contribuições previdenciárias.

Seção IV

Da suspensão temporária do contrato de trabalho

Art. 8º O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º desta Lei, poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 120 (cento e vinte) dias.

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado.

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



§ 3º 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, na forma do art. 18 desta Lei.

§ 4º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da:

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

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

§ 5º 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 à 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.

§ 6º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (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. 9º desta Lei.



§ 7º O Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias, poderá prorrogar o prazo previsto no art. 2º desta Lei para o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e o prazo máximo de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata este artigo, na forma prevista em regulamento.

§ 8º O termo final do acordo de suspensão temporária de contrato de trabalho não poderá ultrapassar o último dia do período estabelecido no art. 2º desta Lei, exceto na hipótese de prorrogação do prazo prevista no § 7º deste artigo.

§ 9º No acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata o *caput* deste artigo, deverá constar informação ao empregado sobre o direito de complementação das contribuições previdenciárias.

Seção V

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

Art. 9º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo 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 de que trata esta Lei.

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

I - deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado;

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;

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; e

VII - 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.

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

Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º desta Lei, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

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



I - 50% (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 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

II - 75% (setenta 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 igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); e

III - 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 2º Os prazos da garantia provisória no emprego decorrente dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão de contrato de trabalho de que trata o art. 10 da Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, ficarão suspensos durante o recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego de que trata este artigo.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, ou dispensa por justa causa do empregado.

Art.11. As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no § 1º deste artigo e nos arts. 7º e 8º desta Lei.

§ 1º A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer redução de jornada de trabalho e de salário em percentuais diversos daqueles previstos no inciso III do *caput* do art. 7º desta Lei.



§ 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, de que tratam os arts. 5º e 6º desta Lei, será devido nos seguintes termos:

I - sem percepção do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para a redução de jornada e de salário inferior a 25% (vinte e cinco por cento);

II - no valor de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 6º desta Lei para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

III - no valor de 50% (cinquenta por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 6º desta Lei para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); e

IV - no valor de 70% (setenta por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 6º desta Lei para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 70% (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 10 (dez) dias corridos, contado da data de publicação desta Lei.

Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º desta Lei serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais); ou

II - com diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 1º Para os empregados que não se enquadrem no disposto no *caput* deste artigo, as medidas de que trata o art. 3º desta Lei somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de



trabalho, exceto nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25% (vinte e cinco por cento), de que trata a alínea “a” do inciso III do *caput* do art. 7º desta Lei; ou

II - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos nesse valor o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.

§ 2º Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho previstas no *caput* ou no § 1º deste artigo, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observados o disposto no art. 9º desta Lei e as seguintes condições:

I - o valor da ajuda compensatória mensal a que se refere este parágrafo deverá ser, no mínimo, equivalente ao do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea “a” do inciso II do § 2º do art. 6º desta Lei; e

II - na hipótese de empresa que se enquadre no disposto no § 6º do art. 8º desta Lei, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto naquele dispositivo com o valor mínimo previsto no inciso I deste parágrafo.

§ 3º Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos de que trata este artigo poderão ser realizados por meios físicos ou eletrônicos.



§ 4º Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos do disposto nesta Lei, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração.

§ 5º Se, após a pactuação de acordo individual na forma prevista neste artigo, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

I - a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva; e

II - a partir da data de entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estabelecidas no acordo individual.

§ 6º As condições do acordo individual prevalecerão sobre a negociação coletiva se mais favoráveis ao trabalhador.

Art. 13. A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotada, deverá resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que trata a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989.

Art. 14. As irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei sujeitam os infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente das disposições desta Lei observará o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, hipótese em que não se aplica o critério da dupla visita.



Art. 15. O disposto neste Capítulo aplica-se apenas aos contratos de trabalho já celebrados até a data de publicação da Medida Provisória nº 1.045, de 2021, conforme estabelecido em ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

Parágrafo único. O disposto no *caput* aplica-se aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

Art. 16. O trabalhador que receber indevidamente parcela do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda estará sujeito à compensação automática com eventuais parcelas devidas de Benefício Emergencial referentes ao mesmo acordo ou a acordos diversos ou com futuras parcelas de abono salarial de que trata a Lei nº 7.998, de 1990, ou de seguro-desemprego a que tiver direito, na forma prevista no art. 25-A da Lei nº 7.998, de 1990, conforme estabelecido em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, garantido ao trabalhador o direito de ciência prévia sobre a referida compensação.

Art. 17. O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a 120 (cento e vinte) dias, exceto se, por ato do Poder Executivo, for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas, observado o disposto no § 3º do art. 7º e no § 8º do art. 8º desta Lei.

Art. 18. As alíquotas das contribuições facultativas de que tratam o § 4º do art. 7º e o inciso II do § 3º do art. 8º desta Lei serão de:

I - 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento), para valores de até 1 (um) salário mínimo;

II - 9% (nove por cento), para valores acima de 1 (um) salário mínimo até R\$ 2.203,48 (dois mil, duzentos e três reais e quarenta e oito centavos);

III - 12% (doze por cento), para valores de R\$ 2.203,49 (dois mil, duzentos e três reais e quarenta e nove centavos) até R\$ 3.305,22 (três mil, trezentos e cinco reais e vinte e dois centavos); e



IV - 14% (quatorze por cento), para valores de R\$ 3.305,23 (três mil, trezentos e cinco reais e vinte e três centavos) até o limite de R\$ 6.433,57 (seis mil, quatrocentos e trinta e três reais e cinquenta e sete centavos).

§ 1º As contribuições de que trata o *caput* deste artigo devem ser recolhidas por iniciativa própria do segurado até o dia 15 do mês seguinte ao da competência.

§ 2º Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, as alíquotas previstas nos incisos I, II, III e IV do *caput* deste artigo serão aplicadas de forma progressiva sobre o valor declarado pelo segurado, observados os limites mínimo e máximo a que se referem os §§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991, incidindo cada alíquota sobre a faixa de valores compreendida nos respectivos limites.

§ 3º Na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, as alíquotas previstas nos incisos I, II, III e IV do *caput* deste artigo serão aplicadas de forma progressiva sobre a faixa de valores compreendida nos respectivos limites, incidindo sobre o somatório da remuneração declarada na forma do inciso IV do *caput* do art. 32 da Lei nº 8.212, de 1991, e do valor declarado pelo segurado, observados:

I - os limites previstos nos §§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991;

II - a incidência das alíquotas dos incisos I, II, III e IV do *caput* deste artigo primeiramente sobre a remuneração e, em seguida, sobre o valor declarado;

III - o recolhimento apenas das alíquotas incidentes sobre o valor declarado pelo segurado, sem prejuízo da contribuição de que tratam o art. 20 da Lei nº 8.212, de 1991, e o art. 28 da Emenda Constitucional nº 103, de 2019.

§ 4º Não recebida a informação de que trata o inciso IV do *caput* do art. 32 da Lei nº 8.212, de 1991, a tempo de ser calculada e paga a contribuição no prazo de que trata o § 1º deste artigo, será considerado provisoriamente como remuneração, para fins do disposto no § 3º deste artigo,

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Christino Aureo

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD216835449200>



o valor da remuneração anterior à redução proporcional de jornada de trabalho menos o valor da redução remuneratória pactuada.

§ 5º Recebida a informação de remuneração de que trata o inciso IV do *caput* do art. 32 da Lei nº 8.212, de 1991, após recolhimento de contribuição facultativa na forma do § 4º deste artigo, a contribuição incidente sobre o valor declarado será recalculada, considerados o critério disposto no § 3º deste artigo e os limites de que tratam os §§ 3º e 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991, e eventual excedente deverá ser devolvido ao segurado atualizado pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) ou, em caso de insuficiência do valor recolhido para o salário de contribuição reconhecido, o segurado deve ser notificado para complementação facultativa, na forma do regulamento.

§ 6º Os valores previstos nos incisos I, II, III e IV do *caput* deste artigo serão reajustados, a partir da data de entrada em vigor desta Lei, na mesma data e com o mesmo índice em que se der o reajuste dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ressalvados aqueles vinculados ao salário mínimo, aos quais se aplica a legislação específica.

§ 7º Será devolvido ao segurado, no prazo de até 60 (sessenta) dias contado da data de publicação desta Lei, o valor correspondente à diferença entre as contribuições eventualmente recolhidas com fundamento no inciso II do § 3º do art. 8º da Medida Provisória nº 1.045, de 2021, e no *caput* ou inciso I do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 1991, e as contribuições devidas com fundamento neste artigo, atualizado pela variação do INPC.

Art. 19. Considera-se salário de contribuição, além das parcelas de que tratam os incisos I, II e IV do *caput* do art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991, o valor declarado e objeto de recolhimento pelo segurado na forma do art. 18 desta Lei, observado o limite máximo a que se refere o § 5º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991.

Art. 20. Empregador e empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso.



Parágrafo único. Na hipótese de cancelamento do aviso prévio na forma prevista no *caput* deste artigo, as partes poderão adotar as medidas do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Seção VI

Da Operacionalização do Pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 21. Fica dispensada a licitação para contratação da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil S.A. para a operacionalização do pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda de que trata o art. 5º desta Lei.

Art. 22. O beneficiário poderá receber o benefício emergencial de que trata o art. 5º desta Lei 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 de que trata o inciso I do § 2º do art. 5º desta Lei.

§ 1º Na hipótese de não validação ou de rejeição do crédito na conta indicada, inclusive pelas instituições financeiras destinatárias das transferências, ou na ausência da indicação de que trata o *caput* deste artigo, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão utilizar outra conta poupança de titularidade do beneficiário, identificada por meio de processo de levantamento e conferência da coincidência de dados cadastrais para o pagamento do benefício emergencial.

§ 2º Na hipótese de não ser localizada conta poupança de titularidade do beneficiário na forma prevista no § 1º deste artigo, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão realizar o pagamento do benefício emergencial por meio de conta digital, de abertura automática, em nome do beneficiário, com as seguintes características:

- I - dispensa de apresentação de documentos pelo beneficiário;
- II - isenção de cobrança de tarifas de manutenção;



III - direito a, no mínimo, 3 (três) transferências eletrônicas de valores e a 1 (um) saque ao mês, sem custos, para conta mantida em instituição autorizada a operar pelo Banco Central do Brasil; e

IV - vedação de emissão de cheque.

§ 3º É vedado às instituições financeiras, independentemente da modalidade de conta utilizada para pagamento do benefício emergencial de que trata o art. 5º desta Lei, efetuar descontos, compensações ou pagamentos de débitos de qualquer natureza, mesmo a pretexto de recompor saldo negativo ou de saldar dívidas preexistentes, que impliquem a redução do valor do benefício.

§ 4º Os recursos relativos ao benefício emergencial de que trata o art. 5º desta Lei, creditados nos termos do disposto no § 2º deste artigo, não movimentados no prazo de 1 (um) ano, contado da data do depósito, retornarão para a União.

Art. 23. O Ministro do Trabalho e Previdência editará atos complementares para a execução do disposto nos art. 21 e art. 22 desta Lei.

CAPÍTULO III

DO PROGRAMA PRIMEIRA OPORTUNIDADE E REINSERÇÃO NO EMPREGO (PRIORE)

Art. 24. Fica instituído o Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego (Priore), destinado a:

I - reduzir os impactos sociais e no mercado de trabalho causados pela emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19);

II - garantir o ingresso no mercado de trabalho dos integrantes do público-alvo do programa; e

III - promover a redução da taxa de desocupação entre os integrantes do público-alvo do programa, por serem os mais atingidos pelos efeitos adversos da pandemia.



§ 1º Podem ser contratados por meio do Priore, exclusivamente, os seguintes trabalhadores:

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

II – pessoas com idade igual ou superior a 55 (cinquenta e cinco) anos e que estejam sem vínculo formal de emprego há mais de 12 (doze) meses.

§ 2º Para fins da caracterização como primeiro emprego ou vínculo formal, não serão considerados os vínculos laborais estabelecidos nos casos de:

I – aprendizagem;

II – contrato de experiência;

III – trabalho intermitente; e

IV – trabalho avulso.

Art. 25. A contratação de trabalhadores por meio do Priore será realizada exclusivamente para novos postos de trabalho e terá como referência a média do total de empregados registrados na folha de pagamentos entre 1º de janeiro de 2020 e 31 de dezembro de 2020.

§ 1º A contratação total de trabalhadores por meio do 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 2020, ficam autorizadas a contratar 3 (três) empregados por meio do Priore 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, ressalvadas as previstas nos incisos I a IV do § 2º do art. 24 desta Lei, uma vez dispensado, não poderá ser recontratado em modalidade do Priore pelo mesmo empregador pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de dispensa.

§ 5º O trabalhador contratado por meio do Priore, uma vez dispensado sem justa causa, poderá ser recontratado em modalidade desse mesmo programa, por uma única vez, desde que a duração do contrato anterior tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

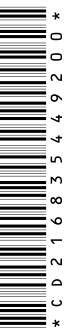
§ 6º Fica assegurado às empresas que, no mês anterior ao da publicação desta Lei, apurarem quantitativo de empregados inferior a, no mínimo, 30% (trinta por cento) em relação ao total de empregados registrados no mesmo mês em 2020, o direito de contratar por meio do Priore, observado o limite previsto no § 1º e independentemente do disposto no *caput* deste artigo.

Art. 26. Poderão ser contratados por meio do Priore os trabalhadores com salário-base mensal de até 2 (dois) salários mínimos nacional.

Parágrafo único. É garantida a manutenção do contrato pelo Priore quando houver aumento salarial, após 12 (doze) meses de contratação, limitada a possibilidade de compensação de que trata o art. 32 desta Lei ao teto fixado no *caput* deste artigo.

Art. 27. Os direitos previstos na Constituição Federal são garantidos aos trabalhadores contratados por meio do Priore.

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



Art. 28. O contrato realizado por meio do Priore será celebrado por prazo determinado, por até 24 (vinte e quatro) meses, a critério do empregador.

§ 1º O contrato celebrado por meio do Priore poderá ser utilizado para qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente.

§ 2º O disposto no art. 451 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não se aplica aos contratos celebrados por meio do Priore.

§ 3º O contrato celebrado por meio do Priore será convertido automaticamente em contrato por prazo indeterminado quando ultrapassado o prazo estipulado no *caput* deste artigo, passando a incidir, a partir da data da conversão, as regras do contrato por prazo indeterminado previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, afastadas as disposições previstas neste Capítulo.

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

I – remuneração;

II – décimo terceiro salário proporcional; e

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

§ 1º A indenização sobre o saldo do FGTS, prevista no art. 18 da Lei nº 8.036, 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 1 (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 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.



§ 3º Alternativamente à indenização paga na forma do § 1º deste artigo, e mediante acordo individual escrito, a indenização sobre o saldo do FGTS, prevista no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990, poderá ser paga nos termos do art. 22 da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, sempre por depósito da importância de 1,6% sobre a remuneração devida ao empregado, no mês anterior, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador.

Art. 30. No contrato celebrado por meio do Priore, a alíquota mensal relativa aos depósitos para o FGTS, de que trata o art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990, será de:

I - 2% (dois por cento) para a microempresa, de que trata o inciso I do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006;

II - 4% (quatro por cento) para a empresa de pequeno porte, de que trata o inciso II do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 2006; e

III – 6% (seis por cento) para as demais empresas.

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

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

§ 4º Na hipótese de rescisão do contrato celebrado por meio do 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 tiver direito na data da rescisão.

§ 5º No caso de estudantes que frequentem o ensino regular em instituições de educação superior, de ensino profissional ou de ensino médio, a duração da jornada de trabalho poderá ser reduzida, mediante acordo individual tácito ou escrito.

Art. 32. O empregador que formalizar a contratação por meio do Priore poderá se ressarcir de valor equivalente ao do Bônus de Inclusão Produtiva (BIP) de que trata o art. 52 desta Lei, por meio da compensação com o montante devido a título de contribuição social, nos termos do *caput* ou do § 1º do art. 52 desta Lei e observado o disposto nos §§ 6º a 8º do art. 52 desta Lei, sempre que os trabalhadores estiverem recebendo ações de qualificação profissional, conforme disposto no art. 36 desta Lei.

Parágrafo único. O valor do BIP de que trata o *caput* deste artigo alcançará 1/4 (um quarto) do número de horas da duração semanal do trabalho pactuada, limitado o valor do bônus ao valor mensal correspondente a 11 (onze) horas semanais.

Art. 33. Na hipótese de extinção do contrato celebrado por meio do Priore, será devida a indenização sobre o saldo do FGTS, observado o § 1º do art. 29 desta Lei, bem como as demais verbas trabalhistas, calculadas na forma da legislação aplicável.

Art. 34. Não se aplica ao contrato celebrado por meio do Priore a indenização prevista no art. 479 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Parágrafo único. Aplica-se ao contrato celebrado por meio do Priore a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão prevista no art. 481 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 35. Os trabalhadores contratados por meio do 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 1990.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Christino Aureo

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD216835449200>



Art. 36. Os trabalhadores contratados por meio do Priore receberão prioritariamente ações de qualificação profissional, conforme disposto nos arts. 58 a 65 desta Lei.

§ 1º Ao trabalhador contratado por meio do Priore, o empregador deverá assegurar formação inicial e continuada ou qualificação profissional de, no mínimo, 180 (cento e oitenta) horas anuais ou o seu equivalente mensal, caso o contrato seja celebrado por prazo inferior a 1 (um) ano.

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

§ 3º Ato do Ministério do Trabalho e Previdência disciplinará a carga horária da qualificação profissional prevista neste artigo e sua compensação dentro da jornada de trabalho.

§ 4º A participação do empregado em treinamento ou em ensino à distância disponibilizados pela empresa será considerada tempo à disposição do empregador e computada na duração da jornada.

Art. 37. As empresas que contratarem trabalhadores por meio do Priore orientarão os empregados a respeito da Educação de Jovens e Adultos (EJA) e da forma de acesso a essa modalidade de ensino.

Art. 38. Para os fins do disposto neste Capítulo, 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 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 39. Fica permitida a contratação de trabalhadores por meio do Priore no período de 36 (trinta e seis) meses a contar da vigência desta Lei.

§ 1º Fica assegurado o prazo de duração da contratação por até 24 (vinte e quatro) meses, nos termos do art. 28 desta Lei, ainda que o



termo final do contrato seja posterior ao fim do período previsto no *caput* deste artigo.

§ 2º Se houver infração dos limites estabelecidos no art. 25 desta Lei, os contratos de trabalho excedentes realizados por meio do Priore serão transformados automaticamente em contratos de trabalho por prazo indeterminado.

§ 3º As infrações do disposto neste Capítulo serão punidas com a aplicação de multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), observados o porte econômico do empregador infrator pessoa física ou do estabelecimento infrator e o número de empregados em situação irregular.

Art. 40. Os trabalhadores beneficiários de programas de transferência de renda, inclusive o Programa Bolsa Família, de que trata a Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004, terão os pagamentos de seus benefícios suspensos durante a contratação por meio do Priore, sendo garantida a manutenção automática da renda dos benefícios após seu término, independentemente de requerimento.

Art. 41. É vedada a contratação por meio do Priore de trabalhadores a que alude o artigo 7º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Parágrafo único. Será permitida a utilização do 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. 42. Compete ao Ministério do Trabalho e Previdência coordenar, executar, monitorar, fiscalizar, avaliar e editar normas complementares relativas ao Priore.

Parágrafo único. O regulamento necessário à execução do disposto neste Capítulo deverá ser editado no prazo de até 60 (sessenta) dias a contar da publicação desta Lei.

CAPÍTULO IV



DO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO INCENTIVADO, QUALIFICAÇÃO E INCLUSÃO PRODUTIVA (REQUIP)

Seção I

Da instituição e dos objetivos do Requip

Art. 43. Fica instituído o Requip, com duração de 36 (trinta e seis) meses, a partir da data de publicação desta Lei, destinado a:

I - reduzir os impactos sociais e no mercado de trabalho causados pela emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19);

II - garantir a qualificação profissional e a inclusão produtiva do jovem no mercado de trabalho;

III – oferecer proteção social e segurança alimentar ao trabalhador pertencente a família de baixa renda, assim qualificado nos termos do § 4º do art. 21 da Lei 8.212, de 1991, e sem vínculo formal de emprego, na forma da lei; e

IV – promover a redução da taxa de desocupação entre o público-alvo do programa.

§ 1º O Requip é composto por:

I – Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva (CIP), entendido como formalização simplificada e eletrônica da relação civil entre o beneficiário do Requip, os serviços nacionais de aprendizagem profissional e o ofertante do CIP, destinado a prestação de serviços ou trabalho eventual, na forma de atividade prática em ambiente laboral, em associação à qualificação profissional;

II – Bônus de Inclusão Produtiva (BIP), custeado na forma do art. 52 desta Lei, assim entendido como a contraprestação financeira ao qualificando em razão de realização de cursos de qualificação nas entidades formadoras;



III – Bolsa de Incentivo à Qualificação (BIQ), custeada pelo ofertante do Termo de Compromisso ao beneficiário pela realização de atividade prática em ambiente laboral.

§ 2º Fica assegurado o prazo de duração do CIP de até 24 (vinte e quatro) meses, ainda que o termo final da vigência seja posterior ao fim do período previsto no *caput* deste artigo.

§ 3º Ato do Ministério do Trabalho e Previdência disporá a respeito do registro de natureza exclusivamente digital para a promoção do cadastro dos Termos de Compromisso de Inclusão Produtiva, do pagamento do BIP e do montante de horas de qualificação.

§ 4º Para fins deste Capítulo, entende-se como trabalho eventual aquele no qual a jornada não exceda 22 (vinte e duas) horas semanais de serviço, com prestação de serviços contínua ou alternada em horas ou dias, com ou sem subordinação, nos termos do art. 55 desta Lei.

Art. 44. Poderão ser beneficiários do Requip, exclusivamente:

I - pessoas com idade entre 18 (dezoito) e 29 (vinte e nove) anos;

II - pessoas sem vínculo registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social há mais de 2 (dois) anos; ou

III – pessoas de baixa renda oriundas de programas federais de transferência de renda, nos termos do regulamento.

§ 1º Considera-se de baixa renda, para os fins do disposto neste artigo, a família inscrita no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal – CadÚnico cuja renda mensal seja de até 2 (dois) salários mínimos.

§ 2º Não poderão ser beneficiárias do Requip pessoas menores de 18 (dezoito) anos.

Art. 45. A celebração de Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva reger-se-á pelo disposto nesta Lei e, subsidiariamente, pelo disposto na Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), não gerando reconhecimento de vínculo empregatício de qualquer natureza.



§ 1º A celebração de Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva não impede que o beneficiário venha a estabelecer vínculo empregatício ou preste serviços de forma autônoma para outras pessoas físicas e jurídicas.

§ 2º Os beneficiários do Requip não constituem categoria profissional e, portanto, os dispositivos do Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva não serão objeto de negociação coletiva, ficando o ofertante autorizado a oferecer liberalidades e condições mais favoráveis ao beneficiário.

Art. 46. O Requip não se confunde com o estágio previsto na Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, ou com o contrato de aprendizagem, previsto nos arts. 428 a 433 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1943.

Seção II

Das Características do Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva

Subseção I

Da Formalização do Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva

Art. 47. O Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva previsto no art. 43 desta Lei será formalizado por registro simplificado digital, conforme ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

§ 1º O Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva de que trata o *caput* deste artigo poderá ser celebrado pelo prazo máximo de 12 (doze) meses, renovável desde que o prazo total não exceda de 24 (vinte e quatro) meses.

§ 2º O ato do Ministério do Trabalho e Previdência previsto no *caput* deste artigo poderá especificar o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas ou outros meios digitais, como forma de registro simplificado do Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva.



§ 3º A formalização de Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva será permitida pelo prazo de 36 (trinta e seis) meses a contar da vigência desta Lei, ficando assegurado o período de vigência do § 1º, ainda que o termo final seja posterior ao prazo previsto no *caput* do art. 43 desta Lei.

Subseção II

Do Quantitativo de Beneficiários Admitidos no Requip

Art. 48. As pessoas jurídicas de direito privado, os profissionais liberais de nível superior e os produtores rurais pessoas físicas poderão oferecer Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva, observados os seguintes quantitativos máximos, considerada a folha de pagamentos do ofertante, incluindo matriz e filiais, quando for o caso, no mês corrente de apuração:

I - 10% (dez por cento) do total de empregados, no primeiro ano de vigência do regime;

II - 15% (quinze por cento) do total de empregados, no segundo ano de vigência do regime; e

III - 20% (vinte por cento) do total de empregados, no terceiro ano de vigência do regime.

§ 1º Os empregadores com até 20 (vinte) empregados terão o limite estabelecido no *caput* deste artigo fixado em 20% (vinte por cento) do total de empregados.

§ 2º Os empregadores com mais de 20 (vinte) empregados terão o limite estabelecido no *caput* deste artigo, admitido sempre um número mínimo de 4 (quatro) beneficiários.

§ 3º Para verificação do quantitativo máximo de Termos de Compromissos de que tratam o *caput* e 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 Fica vedada a celebração de Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva com empregado dispensado de qualquer função, na mesma empresa, pelo prazo de 2 (dois) anos, contados a partir da data da dispensa.

§ 5º Os Termos de Compromisso de Inclusão Produtiva já celebrados poderão ser cumpridos na forma do § 1º do art. 47 desta Lei independentemente da redução posterior do número de empregados do ofertante e eventual descumprimento do quantitativo máximo fixado no *caput* deste artigo.

Art. 49. Os ofertantes de Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva poderão, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado.

Parágrafo único. É vedada a cobrança de qualquer valor dos beneficiários do Requip, a título de remuneração pelos serviços referidos no *caput* deste artigo.

Art. 50. Os ofertantes de Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva orientarão os beneficiários a respeito da Educação de Jovens e Adultos (EJA) e da forma de acesso a essa modalidade de ensino.

Seção III

Dos Direitos do Beneficiário do Requip

Art. 51. O beneficiário do Requip fará jus ao recebimento de:

- I – BIP, custeado na forma do art. 52 desta Lei; e
- II – BIQ, paga pelo ofertante do Termo de Compromisso.

§ 1º O BIP de que trata o *caput* deste artigo garantirá valor equivalente ao salário mínimo hora e alcançará a metade do número de horas trabalhadas pelo beneficiário, limitado a 11 (onze) horas semanais.

§ 2º A BIQ de que trata o *caput* deste artigo garantirá valor equivalente ao salário mínimo hora e alcançará a metade do número de horas trabalhadas pelo beneficiário, limitado a 11 (onze) horas semanais.



Subseção I

Do Bônus de Inclusão Produtiva (BIP)

Art. 52. Nos termos do ato do Ministério do Trabalho e Previdência, o BIP terá o seu valor definido com base no valor horário do salário mínimo e na carga horária determinada no Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva, respeitado o disposto no § 1º do art. 51 desta Lei, ficando o ofertante de Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva autorizado a compensar o valor da prestação mensal paga a título de BIP, observado seu enquadramento no respectivo serviço social autônomo e de aprendizagem profissional, da contribuição social destinada ao:

I - Serviço Social da Indústria (SESI), de que trata o art. 3º do Decreto-Lei nº 9.403, de 1946;

II - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), de que trata o art. 4º do Decreto-Lei nº 4.048, de 1942;

III - Serviço Social do Comércio (SESC), de que trata o art. 3º do Decreto-Lei nº 9.853, de 1946;

IV - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), de que trata o art. 4º do Decreto-Lei nº 8.621, de 1946;

V - Serviço Social do Transporte (SEST), de que trata o art. 7º da Lei nº 8.706, de 1993;

VI - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT), de que trata o art. 7º da Lei nº 8.706, de 1993;

VII - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), de que trata o art. 3º da Lei nº 8.315, de 1991; e

VIII - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP), de que trata o art. 10 da Medida Provisória nº 2.168-40, de 2001.

§ 1º Na hipótese de o ofertante de Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva se tratar de microempreendedor individual, microempresa ou empresa de pequeno porte, de que trata a Lei Complementar nº 123, de 2006, ainda que não optante pelo Simples Nacional, o BIP será custeado com



recursos do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), nos limites e na forma prevista em regulamento, que definirá:

I - o percentual que o Sebrae destinará do adicional de contribuição previsto no § 3º do art. 8º da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, que lhe for repassado nos termos do disposto no inciso I do § 4º do art. 8º da referida Lei, para o custeio do BIP referente ao período de duração do Requip; e

II - a compatibilização entre os valores destinados nos termos do inciso I e a quantidade de beneficiários e de benefícios financeiros específicos do Requip.

§ 2º Os serviços nacionais de aprendizagem serão responsáveis por ofertar cursos ou vagas para atender à demanda de beneficiários e estabelecimentos interessados, em número correspondente ao de Termos de Compromisso de Inclusão Produtiva firmados, na forma estabelecida no *caput* e no § 1º deste artigo.

§ 3º Na hipótese de os serviços nacionais de aprendizagem não ofertarem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda de beneficiários e estabelecimentos interessados, essa oferta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica registradas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, ficando estas entidades responsáveis:

I - pelo custeio do curso ou vaga, em se tratando das entidades previstas nos incisos IV e V do art. 60 desta Lei;

II – pela verificação de frequência e aproveitamento dos beneficiários do Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva; e

III - pelo atingimento de padrões mínimos de empregabilidade e retenção dos beneficiários do Requip no ambiente laboral, nos termos do art. 62 desta Lei.

§ 4º Complementarmente e observadas as disponibilidades orçamentárias e financeiras, nos termos de regulamento, o BIP poderá ser pago com recursos:



- I - do Fundo de Amparo ao Trabalhador;
- II - do Fundo de Combate e Erradicação da Pobreza; e
- III – da União.

§ 5º Na hipótese do § 4º deste artigo, o BIP será pago diretamente pelo Poder Executivo, na forma do regulamento, e a qualificação poderá ser realizada por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, conforme o art. 60 desta Lei.

§ 6º A compensação prevista no *caput* estará limitada a 15% (quinze por cento) das contribuições sociais compulsórias às entidades relacionadas no *caput* deste artigo, incidentes sobre a folha salarial de cada empregador.

§ 7º O percentual de compensação referente aos serviços nacionais de aprendizagem poderá ser repassado aos respectivos serviços sociais, nos termos do regulamento.

§ 8º Ato do Ministério do Trabalho e Previdência poderá disciplinar condições específicas de oferta de cursos ou vagas para atendimento à demanda de beneficiários e estabelecimentos interessados, assim como formato e operacionalização do custeio do BIP.

§ 9º Independentemente da compensação prevista no *caput* deste artigo, os ofertantes de Termos de Compromisso de Inclusão Produtiva poderão continuar oferecendo CIPs até o limite estabelecido no art. 48, ficando os ofertantes, neste caso, responsáveis pelo pagamento integral da BIQ e do BIP.

Art. 53. O BIP será de prestação mensal e devido a partir da data do início efetivo do desempenho das atividades práticas em ambiente laboral, conforme acordado no Termo de Compromisso, na forma do ato do Ministério do Trabalho e Previdência, e observadas as seguintes disposições:

- I - a primeira parcela será paga até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido em valor proporcional ao número de dias de efetivo desempenho das atividades práticas em ambiente laboral;



II - o BIP será pago exclusivamente durante o período de vigência do Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva.

§ 1º O BIP será devido ao beneficiário durante todo o período de vigência do Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva, que poderá ter seu termo inicial em data anterior ao início das atividades práticas caso a qualificação profissional seja considerada requisito para o início das atividades práticas, na forma dos arts. 58 e 64 desta Lei.

§ 2º O BIP será pago:

I - pelo ofertante do Termo de Compromisso:

- a) e os valores pagos se constituirão em créditos compensáveis ante as receitas das contribuições sociais na hipótese do caput do art. 52 desta Lei;
- b) sem a compensação da alínea anterior, na hipótese do § 8º do art. 52 desta Lei; e

II - nos termos do regulamento, nas hipóteses dos §§ 1º e 5º do art. 52 desta Lei.

§ 3º Aplica-se ao BIP o disposto nos incisos II a V do § 1º do art. 54 desta Lei.

Subseção II

Da Bolsa de Incentivo à Qualificação (BIQ)

Art. 54. O ofertante do Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva ficará responsável pelo pagamento de BIQ de valor, no mínimo, igual ao valor do BIP, respeitado o salário mínimo hora ou condição mais favorável concedida pelo ofertante.

§ 1º A BIQ, paga pelo ofertante do Termo de Inclusão Produtiva, será devida a partir do início das atividades práticas em ambiente laboral e:



I - observará o valor horário do salário mínimo, ou condição mais favorável, conforme o *caput* deste artigo, e a carga horária de atividade prática em ambiente laboral determinada no Termo de Compromisso, respeitado o disposto no § 2º do art. 51;

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 beneficiário;

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

V - 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 A BIQ terá seu valor máximo equivalente a 2 (duas) vezes o valor do Bônus de Inclusão Produtiva e será paga juntamente com o BIP.

§ 3º É vedado ao ofertante de Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva efetuar qualquer desconto na BIQ, salvo quando o desconto resultar de adiantamentos, faltas injustificadas ou ocorrência de dano decorrente de ato doloso praticado pelo beneficiário.

§ 4º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício entre o beneficiário do Requip e o ofertante de Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva.

Subseção III

Da Jornada de Atividades Práticas no Requip

Art. 55. A jornada de atividades práticas em ambiente laboral do Requip será de até 8 (oito) horas diárias e de até 22 (vinte e duas) horas semanais, com prestação de serviços e jornada previamente definida no Termo de Compromisso.



§ 1º Não é permitida a prorrogação da jornada no âmbito do Requip para além das 8 (oito) horas diárias, sendo facultado ao ofertante do Termo de Compromisso o estabelecimento de regime de compensação, por meio de acordo individual, nos casos em que a jornada diária seja inferior a 8 (oito) horas, desde que a compensação seja feita até o término da semana subsequente, respeitada a limitação de 22 (vinte e duas) horas.

§ 2º O descumprimento do disposto neste artigo:

I - não implica reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes; e

II - sujeita o ofertante ao pagamento dos valores referentes à BIQ e ao BIP, computados durante todo o período de jornada de atividade prática em ambiente laboral exercida de forma irregular pelo beneficiário, além da multa administrativa prevista no art. 79 desta Lei.

Art. 56. A jornada semanal de atividades práticas em ambiente laboral no Requip não caracteriza trabalho em regime de tempo parcial, de que trata o art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 57. A jornada global do beneficiário do Requip:

I - compreende as horas destinadas às atividades práticas; e

II - não compreende as horas destinadas à qualificação profissional.

Subseção IV

Da Qualificação Profissional

Art. 58. Ao celebrar Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva, o ofertante e as entidades qualificadas em formação técnico-profissional se comprometem a, na forma do ato do Ministério do Trabalho e Previdência, assegurar ao beneficiário formação inicial e continuada ou qualificação profissional de, no mínimo, 180 (cento e oitenta) horas anuais ou o seu equivalente mensal, caso o Termo seja celebrado por prazo inferior a 1 (um) ano.



§ 1º A formação inicial e continuada ou qualificação profissional de que trata o *caput* deste artigo poderá ser iniciada ou concluída antes do início das atividades práticas em ambiente laboral, caso seja considerada pelo ofertante requisito para o início das atividades práticas, na forma previamente ajustada no Termo de Compromisso.

§ 2º Na hipótese do § 1º deste artigo, durante o período de formação inicial e continuada ou qualificação profissional, o beneficiário fará jus ao BIP, sendo a BIQ devida exclusivamente a partir do início das atividades práticas em ambiente laboral.

Art. 59. Consideram-se formação inicial e continuada ou qualificação profissional, para os efeitos desta Lei, as atividades teóricas e práticas, organizadas e desenvolvidas por entidades qualificadas e pelos ofertantes de Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva, que visem à melhoria da empregabilidade do beneficiário.

Art. 60. Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional, aptas a oferecer a qualificação teórica e prática prevista nesta Lei:

I – os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:

- a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI;
- b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC;
- c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR;
- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – SENAT;
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP; e
- f) Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE;

II - as instituições das redes públicas federal, estadual, municipal e distrital de educação profissional, científica e tecnológica;



III - as escolas de ensino médio da rede pública de educação básica que desenvolvam o itinerário de formação técnica e profissional, nos termos do inciso V do art. 36 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996;

IV - as instituições privadas que ofereçam educação profissional técnica de nível médio ou tecnológica de graduação; e

V – subsidiariamente, as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e ao jovem e a educação profissional, nos termos de ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

Parágrafo único. Compete às entidades qualificadas em formação técnico-profissional descritas no inciso I do *caput* deste artigo a verificação de frequência e aproveitamento dos beneficiários do Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva na forma do § 3º do art. 52 desta Lei.

Art. 61. Os beneficiários do Requip terão prioridade no recebimento de qualificação gratuita pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem referidos no inciso I do *caput* do artigo 60 desta Lei.

§ 1º Serão oferecidas, na forma dos §§ 2º e 3º do art. 52 desta Lei, vagas em qualificação gratuita que contemplem o equivalente ao número de beneficiários do BIP, independentemente do volume de vagas em gratuidade disponibilizadas no momento de edição da presente Lei.

§ 2º A criação das vagas em qualificação gratuita deverá acompanhar a evolução do número de Termos de Compromisso de Inclusão Produtiva disponibilizados pelos ofertantes, e os cursos terão início em até 60 (sessenta) dias após a formalização do Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva.

Art. 62. Fica autorizado o Poder Executivo a instituir e manter cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional enumeradas no art. 60 desta Lei, observadas as normas orçamentário-financeiras aplicáveis para a realização de despesa, conforme ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

§ 1º Ato do Ministério do Trabalho e Previdência, ouvido o Ministério da Educação, disporá sobre critérios de credenciamento, renovação,



prestação de informações e avaliação da qualidade das entidades qualificadas em formação técnico-profissional, em especial com relação ao estabelecimento de padrões mínimos de empregabilidade e retenção dos beneficiários do Requip no ambiente laboral.

§ 2º Serão descredenciadas as entidades qualificadas em formação técnico-profissional que não atingirem padrões mínimos de qualidade no ensino e de alocação de beneficiários oriundos do Programa no mercado de trabalho.

§ 3º As entidades qualificadas em formação técnico-profissional se comprometem a prestar, de forma informatizada, as informações demandadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência para fins de acompanhamento do Programa.

Art. 63. Os cursos de educação profissional técnica de nível médio ou tecnológica e de graduação gratuitos ou suas unidades curriculares, etapas ou módulos poderão ser reconhecidos como a atividade teórica.

Art. 64. As atividades teóricas e práticas poderão ser desenvolvidas na modalidade semipresencial e à distância e poderão ser iniciadas previamente, na forma do art. 58 desta Lei, concomitantemente ou não, conforme disciplinado entre as partes no Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva.

Subseção V

Da Qualificação Profissional realizada pelo ofertante do Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva

Art. 65. A formação inicial e continuada ou qualificação profissional de que trata o art. 58 desta Lei poderá ser oferecida diretamente pelo ofertante do Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva, por meio de unidade de treinamento corporativo a ela vinculada, credenciada nos termos do art. 62 desta Lei, hipótese em que:



I – o Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva será formalizado entre o beneficiário do Requip e o ofertante do Termo de Compromisso;

II - as despesas decorrentes da oferta de formação inicial e continuada ou qualificação profissional serão custeadas pela empresa ofertante do Termo de Compromisso;

III – caberá ao ofertante do Termo de Compromisso a verificação de frequência e aproveitamento dos beneficiários; e

IV – o beneficiário fará jus ao BIP, na forma do *caput* do art. 52 desta Lei.

§ 1º Na hipótese do *caput* deste artigo não se aplica o disposto no *caput* do art. 60 desta Lei.

§ 2º Ato Conjunto dos Ministérios do Trabalho e Previdência e da Educação disporá sobre critérios a serem observados pelas unidades de treinamento corporativo, avaliação da qualidade e prestação de informações pelo ofertante do Termo de Compromisso.

Subseção VI

Da Admissão do Jovem em Situação de Vulnerabilidade ou Risco Social

Art. 66. O jovem em situação de vulnerabilidade ou risco social incluído no Requip poderá ser contabilizado para efeito de cumprimento da cota obrigatória de aprendizagem, nos termos da Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

§ 1º. Para efeito do disposto no *caput* deste artigo, são considerados jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social:

I – jovens egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas;

II – jovens em cumprimento de pena no sistema prisional;

III – jovens cujas famílias sejam beneficiárias de programas

federais de transferência de renda;



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Christino Aureo
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD216835449200>



IV – jovens em situação de acolhimento institucional;

V – jovens egressos do trabalho infantil; e

VI – jovens com deficiência.

§ 2º É vedado o encerramento de contrato do aprendiz e a sua recontratação nos termos do Requip.

Subseção VII

Do Seguro de Acidentes Pessoais

Art. 67. Os ofertantes de Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva concedentes de oportunidade de desenvolvimento profissional ou as entidades qualificadas em formação técnico-profissional deverão contratar seguro contra acidentes pessoais em favor do beneficiário cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme estabelecido no Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva.

Subseção VIII

Do Recesso em caso de Renovação de Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva

Art. 68. Caso o Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva supere a duração de 12 (doze) meses, nos termos do art. 47 desta Lei, o beneficiário do Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva terá direito a recesso de 30 (trinta) dias, sem prejuízo do recebimento do BIP previsto no art. 52 desta Lei e de eventuais liberalidades concedidas pelo ofertante do Termo de Compromisso, ficando a critério do ofertante o pagamento da BIQ durante o período de recesso.

§ 1º O período de recesso de que trata o *caput* deste artigo deverá, preferencialmente, coincidir com o período de férias escolares, no caso de estudantes de ensino fundamental e médio regularmente matriculados.

§ 2º É permitido o parcelamento do recesso, mediante acordo individual entre ofertante e beneficiário, limitado ao máximo de 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias



corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um.

Subseção IX

Do Vale-transporte

Art. 69. O ofertante do Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva deverá conceder ao beneficiário do Requip o direito ao benefício previsto na Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-transporte, caso seja adotado como meio para subsidiar o seu deslocamento.

Parágrafo único. O valor pago a título de vale-transporte não poderá ser descontado do valor devido a título de BIQ ao beneficiário.

Subseção X

Do Certificado de Qualificação Profissional

Art. 70. Aos beneficiários que concluírem os programas de qualificação profissional com aproveitamento, será concedido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica o certificado de qualificação profissional.

Parágrafo único. Aos beneficiários que não concluírem os programas de qualificação profissional, será concedido Atestado de Participação de Curso de Formação Profissional para os encontros concluídos com aproveitamento.

Subseção XI

Da possibilidade de adesão facultativa ao Regime Geral de Previdência Social

Art. 71. As importâncias recebidas a título de BIQ e de BIP não integram o salário-de-contribuição, para os fins da Lei nº 8.212, de 1991.

Parágrafo único. O beneficiário do Requip poderá se inscrever e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Seção IV

Das Vedações



Art. 72. É vedado ao beneficiário do Requip o desempenho de atividades:

I – noturnas, realizadas entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte;

II – perigosas ou insalubres; e

III – em horários e locais que não permitam a frequência à escola, no caso de estudantes de ensino fundamental e médio regularmente matriculados.

§ 1º Para os fins desta Lei, entendem-se como perigosas as atividades práticas em ambiente laboral que, por sua natureza ou métodos de execução, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do beneficiário:

I – a agentes inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; e

II - no caso de atividades relacionadas à qualificação nas áreas de segurança pessoal ou patrimonial, a roubos ou outras espécies de violência física.

§ 2º Serão consideradas atividades práticas insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os beneficiários a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Seção V

Das Hipóteses de Extinção do Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva

Art. 73. O Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva poderá ser encerrado, a qualquer momento, por qualquer uma das partes signatárias do Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva.

§ 1º A inobservância, pelo beneficiário, de frequência e aproveitamento mínimos estabelecidos pelas entidades qualificadas em formação técnico-profissional implica encerramento do Termo de



Compromisso, conforme estabelecido no Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva.

§ 2º No caso de encerramento de Termo de Compromisso pelo ofertante, as entidades qualificadas em formação técnico-profissional deverão concluir a qualificação acordada no Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva, excepcionados os casos de inobservância, pelo beneficiário, de frequência e aproveitamento mínimos estabelecidos pelas entidades qualificadas em formação técnico-profissional.

Art. 74. Os Termos de Compromisso de Inclusão Produtiva são regidos por cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o prazo inicialmente aventado, inexistindo indenizações a serem pagas entre as partes.

Seção VI

Das Disposições Finais

Art. 75. Compete ao Ministério do Trabalho e Previdência coordenar, executar, monitorar, fiscalizar, avaliar e editar normas complementares e interpretativas relativas aos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único. O regulamento necessário à execução do disposto neste Capítulo deverá ser editado no prazo de até 60 (sessenta) dias a contar da publicação desta Lei.

Art. 76. O BIP e a BIQ do beneficiário do Requip não integrarão a renda familiar mensal *per capita* considerada para os critérios dos programas de transferência de renda e para a concessão de benefício de prestação continuada previsto na Lei nº 8.742, de 1993.

Art. 77. O recebimento do BIP e da BIQ não prejudica a percepção do benefício de prestação continuada previsto na Lei nº 8.742, de 1993, pela pessoa com deficiência.

Art. 78. A manutenção de Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva em desconformidade com este Capítulo caracteriza vínculo de emprego do beneficiário com a parte ofertante para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.



§ 1º O processo de fiscalização, de notificação e de autuação decorrente das disposições deste Capítulo observará o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º Na hipótese do *caput* deste artigo, o ofertante fica obrigado a restituir, conforme o regulamento, os valores a título de BIP que tenha compensado nos termos do *caput* do art. 52 ou que lhe tenham sido repassados nos termos do § 1º ou do § 4º do art. 52.

Art. 79. O descumprimento das disposições deste Capítulo e do Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva enseja o pagamento de multa administrativa no valor de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) a R\$ 1.100,00 (mil e cem reais).

CAPÍTULO V

DO PROGRAMA NACIONAL DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO SOCIAL VOLUNTÁRIO

Art. 80. Fica instituído o Programa Nacional de Prestação de Serviço Social Voluntário, vinculado ao Ministério do Trabalho e Previdência, destinado a reduzir os impactos sociais e no mercado de trabalho causados pela emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) e a:

I - auxiliar na inclusão produtiva e qualificação profissional do jovem no mercado de trabalho;

II - oferecer proteção social e segurança alimentar ao trabalhador pertencente a família de baixa renda, nos termos do § 4º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 1991, por meio da oferta de atividades de interesse público pelos Municípios, sem vínculo empregatício ou profissional de qualquer natureza; e

III - promover a redução da taxa de desocupação entre o público-alvo do programa.

§ 1º Poderão ser beneficiários do Programa, exclusivamente:



I - pessoas com idade entre 18 (dezoito) e 29 (vinte e nove) anos; e

II - pessoas com idade superior a 50 (cinquenta) anos.

§ 2º O programa de que trata o *caput* deste artigo terá duração de 18 (dezoito) meses, a contar da data da regulamentação, podendo ser encerrado antes, de acordo com a disponibilidade orçamentária.

Art. 81. A adesão ao Programa Nacional de Prestação de Serviço Social Voluntário pelos municípios será voluntária e será realizada mediante instrumento de parceria fornecido pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos termos do regulamento, que também definirá:

I - os prazos para adesão, planejamento e implementação do programa;

II - a forma de seleção dos interessados, as condições de elegibilidade dos beneficiários e as vedações para participação no programa, observado o disposto no § 2º do art. 80;

III - a oferta de curso qualificação profissional, a ser custeado pelo município; e

IV - a forma acompanhamento, monitoramento e avaliação do programa pelos municípios, que deve ser realizada de forma informatizada.

Parágrafo único. A jornada máxima de desempenho de atividades do programa pelo beneficiário selecionado será de 48 (quarenta e oito) horas mensais, limitada a 6 (seis) horas diárias, por pessoa jurídica de direito público ofertante, a serem exercidas em no máximo 3 (três) dias da semana, sendo permitida a prorrogação da jornada e a instituição de regime de compensação pelo município, nos termos do regulamento.

Art. 82. Os Poderes Executivos dos municípios regulamentarão:

I - a definição de oferta de vagas de atividades de interesse público;

II - a definição das atividades a serem executadas, vedada:



a) a disponibilização de atividades privativas de profissões regulamentadas ou de competência de cargos ou empregos públicos pertencentes à pessoa jurídica ofertante;

b) o desempenho de atividades perigosas;

III - a operacionalização do Programa;

IV - o valor da contraprestação pecuniária mensal devida pelo desempenho das atividades, que não poderá ser inferior ao salário-mínimo hora; e

V - a forma de pagamento de vale transporte, previsto na Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, ou o oferecimento outra forma de transporte gratuito.

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados alimentação, entre outros de natureza indenizatória, não descaracteriza a relação jurídica estabelecida entre o ente federativo ofertante da oportunidade e o beneficiário.

§ 2º O valor pago a título de vale-transporte não deverá ser descontado do valor devido a título de contraprestação pecuniária mensal pelo desempenho das atividades de interesse público.

Art. 83. A União, observadas suas disponibilidades orçamentárias e financeiras, poderá custear parcialmente o valor da contraprestação pecuniária mensal de que trata o inciso IV do art. 82, em até 50% (cinquenta por cento) do valor estabelecido pelo município, limitada a R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais), mediante o instrumento de parceria de que trata o *caput* do art. 81, nos termos e limites estabelecidos em regulamento.

§ 1º Independentemente do custeio parcial da contraprestação pecuniária mensal pela União, nos termos do *caput* deste artigo, os municípios poderão continuar oferecendo oportunidades de desempenho de atividades de interesse público a que se refere o Programa Nacional de Prestação de Serviço Social Voluntário, ficando os municípios, nesta hipótese, responsáveis pelo pagamento integral da contraprestação pecuniária mensal de que trata o inciso IV do art. 82.



§ 2º Os Municípios se comprometem a prestar, de forma informatizada, as informações demandadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência para fins de acompanhamento do Programa, respeitadas as disposições da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

§ 3º O não envio das informações de que trata o § 2º deste artigo resultará na suspensão do custeio parcial de que trata o *caput* deste artigo até a regularização da situação, nos termos do regulamento.

Art. 84. As instituições financeiras responsáveis pela operacionalização do pagamento da contraprestação pecuniária mensal de que tratam o inciso IV do art. 82 e o art. 83 desta Lei ficam autorizadas a realizar a abertura automática conta do tipo poupança social digital para pagamento, nos termos da Lei nº 14.075, de 22 de outubro de 2020.

Art. 85. O beneficiário do Programa Nacional de Prestação de Serviço Social Voluntário poderá se inscrever e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 86. O disposto no art. 486 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não se aplica na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, distrital, estadual ou federal para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Art. 87. Fica vedada a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência enquanto não declarado o fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN-Covid-19) pelo Ministério da Saúde.

Art. 88. No caso de atividades ou profissões com jornadas diferenciadas estabelecidas em lei, será facultada a extensão continuada da duração normal do trabalho até o limite estabelecido no *caput* do art. 58 da



Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, sendo assegurados ao empregado os seguintes acréscimos:

I - as horas adicionais que passam a compor a duração normal do trabalho, no regime de jornada complementar facultativa, serão remuneradas com acréscimo de 20% (vinte por cento), não se confundindo com as horas extras eventuais que venham a ser ajustadas conforme o art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e

II - a remuneração da hora extra, para efeito do § 1º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, será calculada sobre o valor médio apurado entre as horas normais e as horas adicionais da jornada complementar facultativa.

Parágrafo único. O disposto neste artigo poderá ser aplicado, inclusive, posteriormente ao período de emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (Covid-19), por iniciativa exclusiva do empregado, não podendo ser pactuado, em nenhum momento, no caso de atividades ou operações consideradas insalubres, nos termos dos arts. 189 e 190 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 89. Observadas as disponibilidades orçamentárias, o Poder Executivo poderá, na forma do regulamento, dispor sobre a adoção das medidas de suspensão temporária do contrato de trabalho e redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, com o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas de:

I - situações de emergência de saúde pública ou estado de calamidade pública em âmbito nacional, declaradas na forma da lei; e

II – situações de emergência de saúde pública ou estado de calamidade pública em âmbito estadual, municipal ou do Distrito Federal reconhecidas pela União, na forma da lei.



Parágrafo único. A adoção das medidas de que trata o *caput* deste artigo deverá observar as regras previstas nos arts. 3º a 14 e 16 a 23 desta Lei, devendo ser previsto no regulamento o prazo máximo de duração das medidas, de acordo com o tempo necessário para o enfrentamento das consequências das situações de emergência de saúde pública ou de estado de calamidade pública.

Art. 90. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 29-A. O empregador que infringir o disposto no *caput* e no § 1º do art. 29 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado prejudicado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º O valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado prejudicado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o *caput* deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.”

“Art. 29-B. Na hipótese de não serem realizadas as anotações a que se refere o § 2º do art. 29 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.”

.....

“Art. 293. A duração normal do trabalho efetivo para os empregados em minas de subsolo não excederá de 36 (trinta e seis) horas semanais em média, considerando o limite de 180 (cento e oitenta) horas mensais.



Parágrafo único. A duração normal do trabalho efetivo poderá ser de até 12 (doze) horas diárias, desde que observada a média de 36 (trinta e seis) horas semanais, observando o art. 611-A desta Consolidação e os critérios de segurança definidos em regulamento.” (NR)

.....

“Art. 296. A remuneração da hora prorrogada será no mínimo de 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal e deverá constar do acordo ou contrato coletivo de trabalho.” (NR)

.....

“Art. 298.

Parágrafo único. O intervalo poderá ser negociado nos termos do art. 611-A, inciso III, desta Consolidação.” (NR)

.....

“Art. 457-A. São válidos os prêmios de que tratam os §§ 2º e 4º do art. 457 desta Consolidação e a alínea “z” do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991, independentemente da forma de seu pagamento e do meio utilizado para a sua fixação, inclusive por ato unilateral do empregador, por ajuste deste com o empregado ou grupo de empregados, bem como por norma coletiva, inclusive quando pagos por fundações e associações, desde que sejam observados os seguintes requisitos:

I - sejam pagos exclusivamente a empregados, de forma individual ou coletiva;

II - decorram de desempenho superior ao ordinariamente esperado, avaliado discricionariamente pelo empregador, desde que o desempenho ordinário tenha sido previamente definido; e



III - o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores seja limitado a 4 (quatro) vezes no mesmo ano civil e, no máximo, a 1 (um) pagamento no mesmo trimestre civil.”

.....

“Art. 626. Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho e Previdência a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho no âmbito das relações laborais.

Parágrafo único. O planejamento e execução da inspeção do trabalho para verificação do cumprimento normas de proteção ao trabalho, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde do trabalho, e a emissão de autos de infração, decorrentes do poder de polícia do Estado, são de competência exclusiva da Auditoria-Fiscal do Trabalho, na forma estabelecida nos instrumentos normativos editados pelo Ministério do Trabalho e Previdência.” (NR)

“Art. 627. A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização observará o critério de dupla visita nas seguintes hipóteses:

I – quando ocorrer promulgação ou edição de novas leis, regulamentos ou instruções normativas, durante o prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de vigência das novas disposições normativas;

II – quando se tratar de primeira inspeção em estabelecimentos recentemente inaugurados, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de seu efetivo funcionamento, exceto nos casos de frentes de trabalho ou canteiros de obra cujo empregador já tenha sido devidamente orientado em inspeção anterior;



III – quando se tratar de microempresa, empresa de pequeno porte, cooperativas que tenham auferido, no ano-calendário anterior, receita bruta até o limite definido no inciso II do *caput* do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, e estabelecimento ou local de trabalho com até 20 (vinte) trabalhadores;

IV – quando se tratar de infrações a preceitos legais ou a regulamentações sobre segurança e saúde do trabalhador de gradação leve, conforme regulamento editado pelo Ministério do Trabalho e Previdência; e

V – quando se tratar de visitas técnicas de instrução previamente agendadas pela Autoridade máxima regional ou nacional em matéria de inspeção do Trabalho.

§ 1º O critério da dupla visita deverá ser aferido para cada item expressamente notificado por Auditor Fiscal do Trabalho em inspeção anterior, de forma presencial ou remota.

§ 2º O benefício da dupla visita não será aplicado nas seguintes irregularidades, exclusivamente:

I – falta de registro de empregado, atraso de salário e não recolhimento de FGTS;

II – reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização;

III – irregularidades diretamente relacionadas a risco grave e iminente à segurança e saúde do trabalhador e descumprimento de interdição ou embargo, somente para as irregularidades relacionadas no respectivo termo;

IV – acidente de trabalho apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades relacionadas às causas do acidente, com consequência:



a) significativa: lesão à integridade física ou à saúde, que implique incapacidade temporária por prazo superior a 15 (quinze) dias;

b) severa: que prejudique a integridade física ou a saúde, provocando lesão ou seqüela permanentes; ou

c) fatal; e

V – trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil, exclusivamente para as irregularidades diretamente relacionadas à configuração da situação.

§ 3º No caso de microempresa, empresa de pequeno porte ou cooperativas que tenham auferido, no ano-calendário anterior, receita bruta até o limite definido no inciso II do *caput* do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 2006, o critério de dupla visita atenderá ao disposto no § 1º do art. 55 da Lei Complementar nº 123, de 2006.

§ 4º A inobservância ao critério de dupla visita implicará nulidade do auto de infração lavrado, independentemente da natureza principal ou acessória da obrigação.

§ 5º O disposto no § 2º deste artigo deverá ser observado exclusivamente para as irregularidades arroladas, não gerando impacto na aplicação do benefício da dupla visita para outros itens no curso da ação fiscal.”
(NR)

“Art. 627-A. Poderá ser instaurado procedimento especial para a ação fiscal, com o objetivo de fornecer orientações sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho e sobre a prevenção e o saneamento de infrações à legislação por meio de termo de compromisso, que estabeleça condições, prazos e penalidades específicas, conforme regulamento.



§ 1º Os termos de compromisso a que se refere o *caput* deste artigo terão prazo máximo de 2 (dois) anos, renovável por igual período, desde que fundamentado por relatório técnico, e deverão ter suas penalidades atreladas aos valores das infrações contidas nesta Consolidação e em legislação trabalhista esparsa, hipótese em que caberá, em caso de descumprimento, a elevação das penalidades que forem infringidas em 3 (três) vezes.

§ 2º O termo de compromisso referido no *caput* deste artigo, quando assinado pela autoridade máxima regional ou nacional em matéria de inspeção do trabalho, terá eficácia de título executivo extrajudicial, na forma do regulamento.

§ 3º Excepcionalmente, mediante apresentação de relatório técnico que comprove a inviabilidade de saneamento de infrações à legislação no prazo estipulado no § 1º deste artigo, o termo de compromisso a que se refere o *caput* deste artigo poderá ter prazo máximo de 5 (cinco) anos, nos termos do regulamento.

§ 4º O termo de compromisso com a duração prevista no § 3º deste artigo será assinado exclusivamente pela autoridade máxima nacional em matéria de inspeção do trabalho.” (NR)

“Art. 627-B. O planejamento das ações de inspeção do trabalho contemplará a elaboração de projetos ou ações especiais de fiscalização setorial para a prevenção de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e irregularidades trabalhistas a partir da análise dos dados de acidentalidade e adoecimento ocupacionais e do mercado de trabalho, conforme ato do Ministério do Trabalho e Previdência.



§ 1º Caso detectados irregularidades reiteradas ou elevados níveis de acidentalidade ou adoecimentos ocupacionais em determinado setor econômico ou região geográfica, o planejamento da inspeção do trabalho deverá incluir ações coletivas de prevenção e saneamento das irregularidades, podendo incluir visitas técnicas de instrução, previamente agendadas pelas autoridades máximas nacional e regionais competentes em matéria de inspeção do trabalho, com a possibilidade de participação de outros órgãos públicos e entidades representativas de empregadores e de trabalhadores.

§ 2º Não caberá lavratura de auto de infração no âmbito das ações coletivas de prevenção previstas neste artigo.”

“Art. 628. Salvo quanto ao disposto nos arts. 627, 627-A e 627-B. desta Consolidação, ou em infrações de natureza leve ou média, toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração.

§ 1º (Revogado)

§ 2º (Revogado)

.....

§ 5º Ao lavrar o auto de infração, o agente de inspeção deverá indicar expressamente o dispositivo legal infringido, vedada a utilização exclusiva de princípios gerais sem a indicação de tipificação legal para a emissão de auto de infração, estando o agente sujeito às disposições da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e na Lei nº 13.869, de 5 de setembro de 2019.” (NR)



“Art. 628-A. Fica instituído o Domicílio Eletrônico Trabalhista, regulamentado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, destinado a:

I – cientificar o empregador de quaisquer atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos em geral; e

II – receber, por parte do empregador, documentação eletrônica exigida no curso das ações fiscais ou apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos.

§ 1º As comunicações eletrônicas realizadas pelo Domicílio Eletrônico Trabalhista dispensam a sua publicação no Diário Oficial da União e o envio por via postal e são consideradas pessoais para todos os efeitos legais.

§ 2º A ciência por meio do sistema de comunicação eletrônica, com utilização de certificação digital ou de código de acesso, possuirá os requisitos de validade.”

.....

“Art. 635. Caberá recurso, em segunda e última instância administrativa, de toda decisão que impuser a aplicação de multa por infração das leis e das disposições reguladoras do trabalho, para a unidade competente para o julgamento de recursos do Ministério do Trabalho e Previdência.

§ 1º As decisões serão sempre fundamentadas e atenderão aos princípios da impessoalidade, da ampla defesa e do contraditório.

§ 2º A decisão de recursos em segunda e última instância administrativa poderá valer-se de conselho



recursal paritário, tripartite, conforme regulamento, composto por representantes dos trabalhadores e dos empregadores e por Auditores Fiscais do Trabalho, designados pelo Ministro do Trabalho e Previdência, na forma e nos prazos estabelecidos em regulamento.” (NR)

.....
 “Art. 790.

§ 3º Terá direito ao benefício da justiça gratuita:

I - a pessoa pertencente à família de baixa renda, assim entendida:

a) aquela com renda familiar mensal *per capita* de até 1/2 (meio) salário mínimo; ou

b) aquela com renda familiar mensal de até 3 (três) salários mínimos.

II - a pessoa física que, durante a vigência do contrato de trabalho mais recente, ainda que este não mais esteja vigente, percebeu salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º A prova da condição de que trata o inciso I do § 3º desta Lei será realizada por meio da apresentação pelo autor do comprovante de habilitação em cadastro oficial do Governo Federal instituído para programas sociais, não bastando a mera apresentação de declaração de insuficiência de recursos para o pagamento das custas e honorários do processo.

§ 5º A prova da condição de que trata o inciso II do § 3º desta Lei incumbirá à parte requerente do benefício, não bastando a mera apresentação de declaração de



insuficiência de recursos para o pagamento das custas e honorários do processo.” (NR)

.....

“Art. 790-C. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários sucumbenciais é da parte total ou parcialmente sucumbente, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

Parágrafo único. O valor referente aos honorários sucumbenciais previstos no *caput* deste artigo poderá ser deduzido do valor do crédito que o reclamante tiver a receber, ainda que em outro processo.”

.....

“Art. 793-B.

.....

VIII - alterar a verdade dos fatos em relação ao ônus previsto nos §§ 4º e 5º do art. 790 desta Consolidação.” (NR)

.....

“Art. 855-D

§ 1º As partes poderão estabelecer no acordo a quitação geral do contrato de trabalho ou quitação apenas das parcelas e valores expressamente declarados.

§ 2º Caberá ao juiz homologar, ou não, o acordo em sua integralidade, não podendo retirar cláusula nele inserida e ajustada entre as partes.

§ 3º No exame do acordo, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil).” (NR)



Art. 91. A Lei nº 5.010, de 30 de maio de 1966, que organiza a Justiça Federal de primeira instância, e dá outras providências, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 45-A. Terá direito à gratuidade de que trata o art. 45 desta Lei a pessoa pertencente à família de baixa renda, assim entendida:

I - aquela com renda familiar mensal *per capita* de até 1/2 (meio) salário mínimo; ou

II - aquela com renda familiar mensal de até 3 (três) salários mínimos.

§ 1º A prova da condição de que trata o *caput* deste artigo será realizada por meio da apresentação pelo autor do comprovante de habilitação em cadastro oficial do Governo federal instituído para programas sociais, não bastando, para a concessão da gratuidade, a mera declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu procurador.

§ 2º Condenado o beneficiário da assistência judiciária gratuita ao pagamento de honorários, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos suficientes para suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas no prazo de 5 (cinco) anos, contado do trânsito em julgado da decisão, se o credor demonstrar que deixou de existir a situação prevista no *caput* deste artigo.

§ 3º Findo o prazo de 5 (cinco) anos a que se refere o § 2º deste artigo, as obrigações decorrentes da sucumbência do beneficiário da assistência judiciária gratuita que ainda não estiverem sendo executadas ficam extintas.”



Art. 92. A Lei nº 10.259, de 12 de julho de 2001, que dispõe sobre a instituição dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais no âmbito da Justiça Federal, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º-A. O acesso ao Juizado Especial Federal Cível independará do pagamento de custas, taxas ou despesas processuais apenas na hipótese de concessão de assistência judiciária gratuita.

§ 1º Terá direito à gratuidade prevista no *caput* deste artigo a pessoa pertencente à família de baixa renda, assim entendida:

I - aquela com renda familiar mensal per capita de até 1/2 (meio) salário mínimo; ou

II - aquela com renda familiar mensal de até 3 (três) salários mínimos.

§ 2º A prova da condição de que trata o § 1º deste artigo será realizada por meio da apresentação pelo autor do comprovante de habilitação em cadastro oficial do Governo Federal instituído para programas sociais, não bastando, para a concessão da gratuidade, a mera declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu procurador.

§ 3º Condenado o beneficiário da assistência judiciária gratuita ao pagamento de honorários, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos suficientes para suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas no prazo de 5 (cinco) anos, contado do trânsito em julgado da decisão, se o credor demonstrar que deixou de existir a situação de prevista no § 1º deste artigo.

§ 4º Findo o prazo de 5 (cinco) anos a que se refere o § 3º deste artigo, as obrigações decorrentes da



sucumbência do beneficiário da assistência judiciária gratuita que ainda não estiverem sendo executadas ficam extintas.”

.....
 “Art. 12.

§ 2º Nas ações previdenciárias e relativas à assistência social, a realização de exame pericial, quando necessário, ocorrerá antes da citação e será facultada às partes a indicação de assistentes técnicos.

§ 3º Para instrução das ações de que trata o § 2º deste artigo, a administração pública federal conferirá acesso aos juízes, por meio eletrônico e independentemente de intimação, aos processos administrativos de requerimento de reconhecimento de direitos, incluídos os laudos de exames periciais eventualmente realizados.” (NR)

Art. 93. A Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015, Código de Processo Civil, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 99-A. Terá direito à gratuidade de que trata o art. 98 desta Lei a pessoa pertencente à família de baixa renda, assim entendida:

I - aquela com renda familiar mensal *per capita* de até 1/2 (meio) salário mínimo; ou

II - aquela com renda familiar mensal de até 3 (três) salários mínimos.

§ 1º A prova da condição de que trata o *caput* deste artigo será realizada por meio da apresentação pelo autor do comprovante de habilitação em cadastro oficial do Governo Federal instituído para programas sociais, não bastando, para a concessão da gratuidade, a mera



declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu procurador.

§ 2º Condenado o beneficiário da assistência judiciária gratuita ao pagamento de honorários, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos suficientes para suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas no prazo de 5 (cinco) anos, contado do trânsito em julgado da decisão, se o credor demonstrar que deixou de existir a situação prevista no caput.

§ 3º Findo o prazo de 5 (cinco) anos a que se refere o § 2º deste artigo, as obrigações decorrentes da sucumbência do beneficiário da assistência judiciária gratuita que ainda não estiverem sendo executadas ficam extintas.”

Art. 94. A execução inadequada dos programas de alimentação do trabalhador ou o desvirtuamento de suas finalidades acarretarão a perda do incentivo fiscal, o cancelamento da inscrição ou do registro da pessoa jurídica no Programa e a aplicação da multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.

Parágrafo único. Os estabelecimentos que comercializam produtos não relacionados à alimentação do trabalhador através dos instrumentos de pagamento existentes no âmbito do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) sujeitam-se à aplicação da multa referida no caput deste artigo.

Art. 95. Ficam revogados:

I – o art. 295 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1943.

II – o art. 301 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1943.



III - os §§ 1º e 2º do art. 628 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1943.

IV - os §§ 1º, 2º e 3º do art. 14 da Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970;

V - o § 3º do artigo 98 e o § 3º do art. 99 da Lei nº 13.105, de 2015.

Art. 96. Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Parágrafo único. 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.

Sala das Sessões, em ... de ... de 2021.

Deputado CHRISTINO AUREO
Relator

2021-12114



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Christino Aureo
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD216835449200>



ANEXO
ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO

a. Possibilidade de acumulação do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda com o BPC previsto na LOAS no caso do aprendiz com deficiência (art. 6º, § 6º)

Foi inserido no PLV a possibilidade de acumulação do pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda com o BPC. Isso pode ter um pequeno impacto.

De acordo com o CadÚnico, referência 2018, estão cadastrados 63.408 aprendizes, sendo 864 pessoas com deficiência, ou seja, 1,36%. A base da RAIS, referência 2019, indica 481.284 trabalhadores aprendizes. Se aplicarmos a mesma proporção de aprendizes com deficiência em relação aos trabalhadores aprendizes encontrados no CadÚnico, temos cerca de 5.600 trabalhadores aprendizes com deficiência. Se todos sofrerem a medida de suspensão do contrato de trabalho, sendo o valor do benefício emergencial igual a um salário mínimo, a despesas mensal com o pagamento do benefício emergencial será de R\$ 6,2 milhões mensais. Porém, tal cenário é improvável e o impacto deve ser inferior.

b. Mudança na regra de contribuição para o RGPS do trabalhador que tiver o contrato de trabalho suspenso

O PLV propõe a possibilidade de o empregado que tiver seu contrato de trabalho suspenso realizar a contribuição para o RGPS de acordo com as regras válidas para o segurado obrigatório. De acordo com o texto da MP 1045, esse empregado deveria contribuir como segurado facultativo, ou seja, com alíquota fixa de 20%. Considerando que todos os empregados que tiverem o contrato de trabalho suspenso contribuam para o RGPS, o impacto mensal será de cerca de R\$ 500 milhões, conforme tabela a seguir:

Faixa Salarial	Quant. Trab.	Bem	Alíquota de contribuição igual a 20%	Alíquotas previstas para segurado obrigatório
Até R\$ 1.686,79	1.740.199	1.100,00	143.566.383,30	382.843.688,80
De R\$ 1.686,80 a R\$	866.285	1.561,	121.719.643,89	270.488.097,54

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Christino Aureo

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD216835449200>



* C D 2 1 6 8 3 5 4 4 9 2 0 0 *

2.811,60		20		
De R\$ 2.811,61 a R\$ 3.300,00	165.400	1.911,84	28.459.680,94	63.243.735,43
De R\$ 3.300,01 a R\$ 4.400,00	158.288	1.911,84	27.235.903,88	60.524.230,84
De R\$ 4.400,01 a R\$ 5.500,00	88.769	1.911,84	15.274.037,98	33.942.306,63
De R\$ 5.500,01 a R\$ 6.433,57	32.472	1.911,84	5.587.393,67	12.416.430,38
Acima de R\$ 6.433,58	122.190	84	21.024.628,67	46.721.397,04
Total	3.173.603		362.867.672,33	870.179.886,65

No entanto, é improvável que todos os trabalhadores que tiverem o contrato de trabalho suspenso efetuem a contribuição ao RGPS durante a período de duração da medida, uma vez que tal procedimento acarretará a diminuição da média do benefício de aposentadoria. Além disso, o trabalhador já estará sofrendo com a redução dos rendimentos para o seu sustento e de sua família. Assim sendo, o impacto deve ser inferior ao indicado.





Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Christino Aureo
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD216835449200>

