

MEDIDA PROVISÓRIA Nº , DE DE DEZEMBRO DE 2016.

Altera a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015, para criar o Programa de Seguro-Emprego (PSE) com caráter permanente, em períodos de crise econômica.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º Os artigos 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º e 8º da Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015, passam a vigorar com as seguintes redações:

“Art. 1º Fica instituído o Programa de Seguro-Emprego (PSE), com caráter permanente, em períodos de crise econômica, com os seguintes objetivos:

.....
.....

§1º O PSE é uma política pública ativa de emprego que consiste em ação para auxiliar os trabalhadores na preservação do emprego, nos termos do inciso II do caput do art. 2º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

§2º Para fins de identificação dos períodos de crise econômica que trata o caput, será utilizado o Produto Interno Bruto (PIB), apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por subsetores de atividades econômicas, conforme os seguintes critérios:

I - Variação percentual negativa real do PIB frente ao mesmo trimestre do ano anterior; ou

II - Crescimento real do PIB acumulado em quatro trimestres frente ao mesmo período do ano anterior, menor que 1%.

§3º Para fins de adesão ao PSE, serão utilizados como referência os dados do PIB por subsetor disponíveis na data do requerimento.

§4º Considera-se que a crise econômica estará encerrada quando houver crescimento real positivo do PIB por subsetor frente ao mesmo trimestre do ano anterior e crescimento real do PIB por subsetor acumulado em quatro trimestres frente ao mesmo período do ano anterior maior que 1%.

Art. 2º Podem aderir ao PSE as empresas, dos subsetores em crise, conforme definido no §2º do Art. 1º, em situação de dificuldade econômico-financeira que celebrem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e de salário.

§ 1º A adesão ao PSE pode ser feita junto ao Ministério do Trabalho pelo período de 6 (seis)

meses, prorrogável por iguais períodos até o prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses, desde que cumpridas as disposições desta Lei e dos atos do Poder Executivo que a regulamentam.

§ 2º A prorrogação prevista no § 1º, quando ultrapassar 12 (doze) meses, ficará condicionada à existência de recursos, salvaguardada a preferência de empresas que já tenham apresentado requerimento ao Ministério do Trabalho e que ainda não tenham sido contempladas pelo PSE.

§3º Tem prioridade de adesão a empresa que demonstre observar a cota de pessoas com deficiência e as Micro Empresas e Empresas de Pequeno Porte (MPes).

§4º As MPes que aderirem ao PSE poderão contar com o apoio técnico do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE.

Art. 3º Poderão aderir ao PSE as empresas do subsetor econômico em crise, conforme definido no §2º do Art. 1º, nas condições estabelecidas em ato do Poder Executivo e que cumprirem os seguintes requisitos:

.....
.....

II - apresentar, ao Ministério do Trabalho, solicitação de adesão ao PSE;

.....
.....

VI - comprovar a situação de dificuldade econômico-financeira, fundamentada no Indicador Líquido de Empregos – ILE, na forma do regulamento.

.....
.....

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

Art. 4º Os empregados de empresas que aderirem ao PSE e que tiverem seu salário reduzido, nos termos do art. 5º, fazem jus a uma compensação pecuniária equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da redução salarial e limitada a 65% (sessenta e cinco por cento) do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.

.....
.....

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

§1º.....
.....

IV - período pretendido de adesão ao PSE e de redução temporária da jornada de trabalho, que deve ter duração de até seis meses, podendo ser prorrogado por períodos de seis meses, desde que o período total não ultrapasse 24 (vinte e quatro) meses;

V - período de garantia no emprego, que deve ser equivalente, no mínimo, ao período de redução de jornada acrescido de um terço, descontados os dias de suspensão temporária do PSE quando o total dos dias de suspensão, alternados ou contínuos, for superior a trinta dias;

VI - constituição de comissão paritária, composta por representantes do empregador e dos empregados abrangidos pelo PSE, para acompanhar e fiscalizar o cumprimento do acordo e do programa, exceto nas MPes.

§ 2º O acordo coletivo de trabalho específico de que trata este artigo não disporá sobre outras condições de trabalho que não as decorrentes da adesão ao PSE.

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

I - dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PSE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão, descontados os dias de suspensão temporária do programa quando o total dos dias de suspensão, alternados ou contínuos, for superior a trinta dias;

.....
.....

§2º Durante o período de adesão, é proibida a realização de horas extraordinárias pelos empregados abrangidos pelo programa, exceto nos períodos de suspensão temporária do programa.

§3º Nos períodos de suspensão temporária do programa, as empresas permanecem sujeitas às vedações de que tratam os incisos I e II do caput deste artigo.

§4º O Poder Executivo, na forma do regulamento, poderá dispor sobre outras possibilidades de contratação durante o período em que a empresa estiver no PSE, como também sobre reabertura e fechamento do Programa, condições de permanência e demais regras para o seu funcionamento.

Art. 7º A empresa pode renunciar o PSE a qualquer momento desde que comunique o ato ao sindicato que celebrou o acordo coletivo de trabalho específico, aos seus trabalhadores e ao Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de trinta dias,

demonstrando as razões e a superação da situação de dificuldade econômico-financeira.

.....
.....

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

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

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

.....
.....

II - cometer fraude no âmbito do PSE, assim entendido como o ato da empresa a fim de obter, para si ou para outrem, vantagem ilícita, em prejuízo alheio, induzindo ou mantendo alguém em erro, mediante artifício ardil, ou qualquer outro meio fraudulento, relativamente ao Programa, bem como atos praticados quanto à burla das condições e critérios para a adesão e permanência, fornecimento de informações não verídicas, apresentação de documentos falsos, desvio dos recursos da compensação financeira do programa destinada aos empregados abrangidos ou aquelas fraudes definidas na regulamentação do PSE.

.....
.....

§1º A empresa que descumprir o acordo coletivo ou as normas relativas ao PSE fica obrigada a restituir ao FAT os recursos recebidos, devidamente corrigidos, e a pagar multa administrativa correspondente a 100% (cem por cento) desse valor, calculada em dobro no caso de fraude, a ser aplicada conforme o Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1o de maio de 1943, e revertida ao FAT.

.....
.....

§3º Para fins da correção dos recursos de que trata o §1º deste artigo, o valor a ser restituído ao FAT, por ocasião do pagamento, será acrescido de juros equivalentes à taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia – SELIC para títulos federais, calculada na forma de capitalização simples, ou seja, pela soma aritmética dos valores mensais da SELIC, adicionando-se 1% no último mês de atualização, e utilizando-se para o cálculo do débito o Sistema Débito Web disponibilizado pelo Tribunal de Contas da União - TCU em seu sítio na rede mundial de computadores - Internet.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015, passa a vigorar acrescida dos artigos 13 e 14:

“Art. 13. Até o final do mês de fevereiro de cada ano, o Poder Executivo fixará o orçamento global do Programa, que servirá de limite máximo para o total de sua despesa ao longo do ano, compatível com os valores aprovados nas leis orçamentárias anuais para o Programa de Seguro-Desemprego, e com os parâmetros econômicos oficiais utilizados na gestão fiscal.

§1º A despesa total com o Programa referida no caput, inclui o estoque de benefícios já concedidos e que impactam no exercício, como também as novas concessões.

§2º A gestão fiscal de que trata o caput compreende a elaboração dos orçamentos anuais e avaliações de receitas e despesas para cumprimento do art. 9º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.” (NR)

§3º O Poder Executivo, por meio de regulamento, poderá fixar orçamento do PSE dedicado exclusivamente a MPes.” (NR)

Art. 3º Acrescentem-se os seguintes arts. 523-A, 611-A, 659-A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 523-A É assegurada a eleição de representante sindical dos trabalhadores no local de trabalho, observada a seguinte proporcionalidade e critérios:

I- um representante sindical por estabelecimento com 50 (cinquenta) até 200 (duzentos) empregados, acrescidos de mais um a cada 200 (duzentos) empregados, limitados a 5 (cinco) representantes por estabelecimento;

II- a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado no estabelecimento, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantindo-se o voto secreto, sendo eleito o mais votado. A posse se dará após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e encaminhada ao respectivo sindicato representativo da categoria;

III- duração do mandato de dois anos, permitida reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do mandato..

§ 1º O representante sindical dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

I- garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho;

II- deverá atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito do estabelecimento, inclusive referente ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou rescisórias.

§ 2º A eleição do representante sindical dos trabalhadores do local de trabalho deverá ser realizada pelo sindicato laboral da

respectiva categoria ou organizada pelos próprios trabalhadores do estabelecimento da empresa, caso o sindicato da categoria não realize o processo eleitoral para escolha do representante sindical em até noventa dias após a ciência da respectiva entidade sindical pelos trabalhadores interessados.

§ 3º Quando a eleição do representante sindical dos trabalhadores ocorrer por iniciativa exclusiva dos empregados do estabelecimento, caso o sindicato não realize a eleição no prazo previsto no parágrafo segundo, a comissão eleitoral constituída pelos trabalhadores do estabelecimento deverá depositar na unidade mais próxima da Superintendência Regional do Trabalho cópia da comunicação enviada ao sindical laboral requerendo a realização da eleição e da ata de eleição e posse da representação sindical eleita pelos trabalhadores do estabelecimento.”

“Art. 611-A A Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho terá força de lei quando dispor sobre:

I- parcelamento do gozo das férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional aos respectivos gozos, sendo que uma das frações do referido período deverá corresponder pelo menos a duas semanas de trabalho ininterruptos;

II- pactuar jornadas de trabalho cuja duração normal seja diferente de oito horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, limitadas a doze horas diárias e 220 (duzentos e vinte) horas mensais;

III- parcelar o pagamento da Participação nos Lucros e Resultados da Empresa no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas;

IV- regulamentar as horas *in itinere* ;

V- intervalo intrajornada, respeitando-se o limite mínimo de trinta minutos;

VI- dispor sobre a ultratividade da norma ou instrumento coletivo de trabalho da categoria;

VII- ingresso no Programa de Seguro-Emprego (PSE);

VIII- Plano de Cargos e Salários;

IX- banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo único. O disposto em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho só poderá ser revisto pela Justiça do Trabalho se contiver vício de forma, vício de vontade ou de consentimento, ou versar sobre direito indisponível.”

“Art. 659-A Na sentença o juiz condenará o vencido a pagar honorários ao advogado do vencedor, conforme o disposto no art. 85 c/c os arts. 98 e 99 todos da Lei n.º 13.105, de 13 de março de 2015.” (NR)

Art. 4º. O artigo 47 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passará a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41, *caput*, ficará sujeito à:

I- Multa no valor de R\$ 6.000,00, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

II- Vedação da concessão de incentivo fiscal e financiamento de qualquer espécie, por parte do poder público ou de entidade por ele controlada, direta ou indiretamente, pelo período de dois anos, após decisão administrativa irrecorrível da multa.

III- Vedação à celebração de contrato administrativo e à participação em licitação, inclusive pregão e aquelas realizadas sob a égide da parceria público-privada no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, pelo período de dois anos, após decisão administrativa irrecorrível da multa.

§ 1º - Especificamente quanto à infração a que se refere o *caput* deste artigo, o valor final da multa aplicada será reduzido em 50% (cinquenta por cento), quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§2º - A infração a que se refere o *caput* deste artigo constitui exceção à Dupla Visita.

Art. 47-A. A falta de informações a que se refere o art. 41, parágrafo único, sujeitará o empregador à multa de R\$ 1.000,00, por empregado prejudicado.” (NR)

Art. 5º. O artigo 634 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passará a vigorar com a seguinte redação, com a inclusão do parágrafo segundo, renumerando-se o parágrafo único:

“Art. 634 – (...)

§ 1º - (...)

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados nas mesmas épocas e com os mesmos índices utilizados para o reajustamento do seguro-desemprego ou os que venham a substituí-lo.” (NR)

Art. 6º. O artigo 636, §6º e §8º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passará a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 636 (...)

§6º - A multa será reduzida de 30% (trinta por cento) se o infrator, renunciando ao recurso, recolhê-la ao Tesouro Nacional dentro do prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento da notificação ou da publicação do edital.

§ 7º (...)

§ 8º O valor final da multa aplicada será reduzido em 40% (quarenta por cento) quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte, à exceção da infração a que se refere o art. 41, *caput*, da CLT.” (NR)

Art 7º Os artigos 2º, 9º, 10º, 11, 12, 14, 18 e 19 da Lei 6.019 de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências, passam a vigorar com as seguintes redações:

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa de trabalho temporário ou diretamente à empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente, ou acréscimo extraordinário de serviços.

§ 1º Configura-se também como acréscimo extraordinário de serviços, a alteração sazonal na demanda por produtos e serviços.

§ 2º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço ou cliente, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez tratada no art. 475 da CLT.

.....
.....

Art. 10 O contrato de trabalho temporário com relação a um mesmo empregado poderá ter duração de até 120 dias, podendo ser prorrogado uma única vez dentro do mesmo contrato, por igual período.

§1º Uma vez encerrado o contrato de trabalho temporário, não poderá a mesma empresa tomadora de serviços ou cliente, celebrar outro contrato de trabalho temporário com o mesmo trabalhador, seja de maneira direta, seja por meio de empresa de trabalho temporário, pelo período de 120 dias, ou pelo prazo do contrato, caso menor que 120 dias.

§2º Caso o prazo do contrato temporário seja excedido, o mesmo será convertido em contrato por prazo indeterminado.

Art. 11 - O contrato de trabalho temporário será, obrigatoriamente, escrito, devidamente registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, nos termos do art. 41 da CLT, e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

“§ 1º Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

§ 2º A ausência de contrato de trabalho temporário escrito implicará na configuração do vínculo empregatício por prazo indeterminado do trabalhador temporário com a empresa tomadora de serviço.

Art. 12 Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho relativos aos contratados por prazo determinado, inclusive quanto ao disposto no art. 477 da CLT.

§ 1º É garantido ao trabalhador temporário remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à base horária.

§ 2º A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

Art. 14 As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional do Seguro Social, recolhimentos de FGTS e Negativa de Débitos junto a Receita Federal do Brasil, sob pena de retenção dos valores devidos no contrato com a empresa de mão de obra temporária.

.....
.....

Art. 18-A É possível na contratação temporária prevista nesta lei, as disposições do contrato em regime de tempo parcial, previstas no art. 58-A da CLT.

Art. 18-B Esta lei não se aplica aos empregados domésticos.

Art. 19 - Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios relacionados ao contrato de trabalho temporário.

Parágrafo Único: A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação através de empresa interposta, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.” (NR)

Art. 8º. O art. 58-A e o § 3º do 59 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais.

.....

§ 3º Quando a duração semanal do trabalho ultrapassar 30 horas, a jornada de trabalho em regime parcial poderá ser acrescida de até 6 (seis) horas suplementares semanais.

§ 4º As horas suplementares à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 5º Caso o contrato de trabalho em regime de tempo parcial seja estabelecido em número inferior a 30 (trinta) horas, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas-extras para fins do pagamento estipulado no § 4º, estando também limitadas a 6 (seis) horas suplementares semanais.

§ 6º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês respectivo, caso não compensadas.

§ 8º Para os empregados em regime parcial é assegurado o repouso contínuo de no mínimo onze horas entre dois períodos de trabalho.

§ 9º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 10 As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo art. 130 da CLT.

§11 A remuneração mensal dos empregados em regime de tempo parcial não poderá ser inferior ao salário-mínimo, independentemente da duração da jornada semanal de trabalho contratada.

§ 12 O total de empregados contratados sob o regime de tempo parcial não excederá a 10 (dez) por cento do quantitativo de trabalhadores ativos da empresa contratados em regime de tempo integral.

Art. 59

§ 3º As horas acumuladas no banco de horas destinam-se ao descanso do trabalhador, não podendo ser convertidas em pecúnia, salvo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fazendo o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.(NR)

Art. 9º Ficam revogados o art. 11 da Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015, o § 4º do art. 59, o art. 130-A e o § 3º do art. 143, do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 10 Esta Medida Provisória entra em vigor na data da sua publicação.

Brasília, de dezembro de 2016; 195º da Independência e 128º da República.

MICHEL TEMER
Ronaldo Nogueira
Dyogo Henrique de Oliveira
Henrique Meirelles