

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

Minirreforma Trabalhista: análise do projeto de Conversão em lei da MP nº 1.045/2021

Henrique Correia¹

1. Introdução

O presente artigo tem o objetivo de entender de forma didática e rápida as principais alterações propostas na Minirreforma Trabalhista.

Diante da 2ª onda da pandemia da COVID-19, o Governo Federal editou no dia 27/04/2021, a Medida Provisória nº 1.045/2021, que retomou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Esse programa previu a possibilidade de redução de salários e de jornada ou a suspensão temporária do contrato de trabalho pelo prazo de 120 dias mediante o pagamento de benefício emergencial pela União em contrapartida.

Ressalta-se que essa medida provisória visou resgatar o que já havia sido previsto pela MP nº 936/2020 e Lei nº 14.020/2020, que previram o Programa Emergencial até 31/12/2020.

Durante a tramitação do Projeto de Conversão em lei da MP nº 1.045/2021 na Câmara dos Deputados, foram apresentadas emendas parlamentares que trouxeram **diversas modificações** na legislação trabalhista para além do previsto originalmente na MP nº 1.045/2021. Cabe ressaltar que, até o fechamento deste artigo, essas mudanças ainda não estavam vigentes, pois o Projeto de Conversão em lei aguardava análise do Senado Federal. A seguir, apresentaremos as principais alterações legislativas propostas.

¹ Procurador do Trabalho. Autor e Coordenador de livros jurídicos pela Editora Juspodivm. Site: www.henriquecorreia.com.br / Instagram: @prof_correia

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

2. Críticas ao Projeto de Conversão em lei aprovado na Câmara dos Deputados

Foram inúmeras as alterações promovidas pela Câmara dos Deputados à MP que originalmente previa o benefício emergencial no caso de redução de salários e suspensão dos contratos. O projeto de conversão em lei parece uma colcha de retalhados com várias normas de assuntos completamente diversos em uma mesma norma. Por se tratar de material extenso, segue breve resumo das modificações dividido em cinco partes:

Projeto de Conversão em Lei da Medida Provisória nº 1.045/2021

Redação original da MP:

- 1) Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;

Novidades aprovadas:

- 2) Nova modalidade de contratação (**PRIORE**), que se assemelha ao Contrato Verde e Amarelo da MP nº 905/2019;
- 3) Nova modalidade de contratação (**REQUIP**), que prevê contrato civil, que tem semelhanças à aprendizagem, contrato de estágio e contrato de trabalho, sem se assegurar direitos trabalhistas;
- 4) Novo: **Programa Nacional de Prestação de Serviço Social Voluntário**
- 5) Novo: Alteração de diversas normas da **CLT** sobre **profissões regulamentadas** e sobre o procedimento de **fiscalização das normas trabalhistas**;

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

Diante da relevância dos temas tratados, a Medida Provisória não se mostra como o caminho adequado para debater o assunto, pois há urgência para aprovação do projeto de lei antes de sua caducidade. Portanto, o ideal seria que a temática fosse palco de amplo debate em projeto de lei específico, mediante a realização de audiências públicas, consultas populares e de especialistas em Direito e Processo do Trabalho, como membros do Ministério Público do Trabalho, da Magistratura do Trabalho, da Advocacia Trabalhista, dentre outros.

A legislação da forma como se encontra, feita às pressas e com diversas incongruências, possivelmente será palco de diversos questionamentos futuros quanto à sua constitucionalidade perante os tribunais trabalhistas e o STF, o que causará insegurança jurídica às partes das relações de trabalho, sobretudo aos empregados.

Por fim, o STF tem o posicionamento consolidado de que não são admitidos “jabutis” nas emendas parlamentares em projetos de conversão em lei de medidas provisórias. Na ADI 5127, o Supremo decidiu que as emendas apresentadas por Deputados e Senadores devem guardar relação com o tema principal tratado no texto original da Medida Provisória apresentada.

Como será apresentado a seguir, a maioria dos assuntos acrescentados na MP 1045/2021 **não guarda relação direta com o combate da pandemia da COVID-19** proposta originalmente pelo Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Assim, se aprovada com todas as alterações, é possível que haja discussão quanto à constitucionalidade dos “jabutis” incluídos no projeto de conversão em lei.

3. Principais alterações legislativas aprovas na Câmara dos Deputados

A seguir, apresentaremos as principais alterações legislativas aprovadas na Câmara dos Deputados no Projeto de Conversão em Lei da Medida Provisória 1.045/2021. Destaca-se novamente que apenas o primeiro item, que trata do Novo PEMER, estava presente na Medida Provisória apresentada pelo Presidente da República.

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

3.1. Aprovação do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (objeto original da MP)

Em 2020, a Medida Provisórias nº 936/2020 e a Lei nº 14.020/2020 estabeleceram o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que tinha o objetivo de reduzir os impactos trabalhistas decorrentes da pandemia da COVID-19 nas empresas. Esse programa era destinado a permitir a redução proporcional de salários e de jornada ou a suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual mediante o pagamento de benefício emergencial pela União durante determinado período. Ocorre que essa normativa deixou de ser aplicada em 31/12/2020.

Com a nova onda da pandemia da COVID-19 nos primeiros meses de 2021, o Governo Federal criou, por meio da MP nº 1.045/2021, o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que se baseia inteiramente no programa original que havia sido apresentado no ano de 2020. Vale ressaltar que a redução de salários e de jornada e a suspensão contratual estavam previstas para ocorrer pelo prazo de 120 dias, sendo admitida prorrogação pelo Poder Executivo.

Durante a análise do Projeto de Conversão em lei da MP 1045/2021, a Câmara dos Deputados aprovou com poucas alterações a proposta apresentada que cria o novo PEMER.

3.2. Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego (PRIORE)

Como **novidade legislativa** apresentada como emenda parlamentar que não estava prevista originalmente no texto da MP 1.045/2021, a Câmara dos Deputados criou o Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego (PRIORE).

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

Esse programa compreende o resgate do já extinto Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, que originalmente havia sido proposto por meio da MP nº 905/2019 e que não foi apreciada pelo Congresso Nacional. O PRIORE tem os seguintes objetivos descritos:

I - reduzir os impactos sociais e no mercado de trabalho causados pela emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pela 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.

Esse programa destina-se à contratação como empregado de pessoas com idade entre 18 e 29 anos, que estão ingressando em primeiro emprego e àqueles com idade superior a 55 anos, que estejam sem vínculo formal de emprego há mais de 12 meses. Somente podem ser contemplados os empregados que recebam até 2 salários mínimos.

Para ingressar no PRIORE, há a celebração de um contrato de trabalho por prazo determinado com duração de até 24 meses, a critério do empregador em qualquer atividade da empresa.

O projeto prevê o pagamento antecipado das verbas trabalhistas, pois dispõe que, ao final de cada mês, o empregado receba a remuneração, 13º proporcional e terço de férias proporcional.

Além disso, a indenização do FGTS é paga de forma antecipada e pela metade. Há possibilidade também de adoção da indenização pela perda do emprego paga nos mesmos moldes aos empregados domésticos no valor de 1,6% sobre a remuneração devida no mês anterior depositada em conta vinculada do trabalhador.

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

A alíquota do FGTS é reduzida na seguinte proporção:

- a) 2% para microempresa;
- b) 4% para empresa de pequeno porte;
- c) 6% para as demais empresas;

Em resumo, apesar de algumas alterações pontuais, o PRIORE resgata o Contrato Verde e Amarelo da MP nº 905/2019, com a criação de uma nova modalidade de contrato de trabalho, com a formação de vínculo de emprego e com a redução de direitos trabalhistas.

Novamente, o Congresso Nacional se vê “obrigado” a analisar às pressas um assunto tão relevante com impacto na vida de milhões de trabalhadores.

3.3. Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação e Inclusão Produtiva (REQUIP)

Outra novidade trazida por emenda parlamenta ao Projeto de Conversão em Lei foi a criação do Regime Especial de Trabalho Incentivado, Qualificação e Inclusão Produtiva, denominado REQUIP. Esse Regime é a criação de um confuso e complexo modelo de contratação de trabalhadores sem o reconhecimento do vínculo de emprego por meio da celebração de Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva (CIP). A seguir, apresentaremos suas principais características.

Quanto às partes do contrato, o Termo de Compromisso de Inclusão Produtiva (CIP) é celebrado entre o trabalhador, denominado beneficiário do Requip, os serviços nacionais de aprendizagem e o tomador dos serviços, denominado ofertante do CIP, na **forma de atividade prática em ambiente laboral, em associação à qualificação profissional.**

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

Nesse ponto, destacamos a confusão criada pelas nomenclaturas trazidas, pois serão de difícil assimilação pela população em geral e pelos operadores do direito com diversos termos distintos para as partes da relação de emprego. Temos CIP para o contrato firmado, ofertante do CIP para o tomador, beneficiário do CIP para o trabalhador, expressões desnecessárias e que tornam a análise ainda mais complexa.

Quanto à natureza jurídica do vínculo criado pelo REQUIP, o Projeto prevê que o trabalho é desenvolvido na modalidade de trabalho eventual. De acordo com o texto, entende-se como trabalho eventual aquele no qual a jornada de trabalho 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.

A norma não é técnica nesse ponto, pois trabalho eventual é aquele que é realizado de forma esporádica, ocasional, pelo qual o trabalhador não tem expectativa de retorno ao local de trabalho. Não é o caso do REQUIP, pois o trabalhador contratado tem jornada de trabalho semanal fixada em 22 horas semanais com expectativa de retornar ao trabalho muitas vezes diariamente, o que confirma a presença da habitualidade ou não eventualidade.

Ressalta-se que o projeto é expresso ao prever a ausência de formação do vínculo de emprego na celebração do CIP. Nesse caso, os beneficiários do CIP não têm direitos trabalhistas assegurados pela CLT e são regidos pela lei e pelo Código Civil. Não há registro na CTPS, mas tão somente um registro simplificado digital realizado no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Verifica-se que o projeto visa à precarização das relações de trabalho com a contratação de trabalhadores sem nenhuma previsão de direitos trabalhistas e sociais que assegurem a proteção necessária à parte hipossuficiente da relação de emprego.

Ademais, o contrato pode ser firmado pelo prazo de 12 meses, renováveis por mais 12 meses, totalizando até 24 meses. Pode ser contratado na condição de beneficiário do CIP, as pessoas com idade entre 18 e 29 anos, pessoas sem vínculo sem registro em CTPS

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

há mais de 2 anos e pessoas de baixa renda oriundas de programas federais de transferência de renda.

A lei veda a contratação como REQUIP de empregados que tenham sido dispensados da empresa pelo prazo de 2 anos contado da dispensa.

3.3.1. Verbas recebidas pelos beneficiários do CIP

Os trabalhadores contratados terão direito ao recebimento das seguintes verbas descritas no projeto de conversão em lei: Bônus de Inclusão Produtiva (BIP) e Bolsa de Incentivo à Qualificação (BIQ).

Aqui, novamente, é necessária a crítica no tocante à nomenclatura empregada, que torna caótica a análise do REQUIP. Além da cacofonia dos termos, o uso de expressões como BIP e BIQ dificultam a compreensão das partes quanto às verbas devidas ao longo da contratação.

O Bônus de Inclusão Produtiva – BIP é a parcela paga pelo Ofertante, que garantirá o equivalente ao valor horário do salário mínimo e alcançará a metade do número de horas trabalhadas pelo beneficiário, limitado a 11 (onze) horas semanais.

É um valor pago pela empresa que poderá ser compensado de outras contribuições sociais devidas ao Estado.

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. Além disso, o bônus será pago exclusivamente durante o período de vigência do CIP.

Em resumo, o BIP corresponde a metade da remuneração do trabalhador e será pago pela empresa, mas compensado com contribuições sociais devidas ao Estado.

Por sua vez, a **Bolsa de Incentivo à Qualificação – BIQ** corresponde à outra metade da remuneração paga ao trabalhador, que garantirá o equivalente ao valor horário

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

do salário mínimo e alcançará a metade do número de horas trabalhadas pelo beneficiário, limitado a 11 (onze) horas semanais.

É o valor, no mínimo, igual ao valor do BIP, respeitado o valor horário do salário mínimo ou condição mais favorável concedida pelo ofertante. Essa bolsa tem natureza indenizatória, não integrando base de cálculo do Imposto de Renda e de contribuição previdenciária. O valor máximo da BIQ é de 2 vezes o valor do BIP e devem ser pagos de forma conjunta.

Em resumo, a BIQ corresponde à outra metade da remuneração do trabalhador e será pago pela empresa como parcela de natureza indenizatória, que não integra cálculo do IRPF e de contribuição previdenciária.

Ademais, a norma prevê que os ofertantes devem contratar **seguro contra acidentes pessoais** em favor do beneficiário (trabalhador) cuja apólice seja compatível com valores de mercado.

Por fim, os beneficiários do CIP têm direito ao recebimento de vale-transporte, que deve ser concedido nas mesmas condições aplicadas aos empregados e o valor não pode ser descontado do BIQ pago.

3.3.2. Jornada de atividade do beneficiário do CIP

O trabalhador terá jornada de até 8 horas diárias e 22 horas semanais, que compreende apenas as horas destinadas às atividades práticas. As horas destinadas à qualificação profissional não entram no cômputo da jornada.

Não se admite prorrogação de jornada além das 8 horas diárias. É possível, no entanto, que seja realizada compensação de jornada caso seja ultrapassado o limite semanal de jornada, desde que compensadas até a próxima semana.

O descumprimento das normas de jornada não implica o reconhecimento do vínculo de emprego com o Ofertante do CIP e a única consequência prevista é o

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

pagamento de BIP e BIQ do período irregular trabalhado. Não há, portanto, previsão de pagamento de adicional pelo trabalho extraordinário realizado.

Note-se que a ausência de consequências sérias pelo descumprimento da jornada prevista poderá ter como consequência o cometimento de fraudes pelos tomadores de serviço, pois poderão exigir serviços além dos contratados, sendo obrigados tão somente a remunerar o período trabalhado. Assim, o REQUIP pode vir a ser usado para substituir empregados da empresa por outros sem direitos trabalhistas.

Ainda no tocante à normas de duração do trabalho, o REQUIP prevê ainda a possibilidade de **concessão de recesso** ao trabalhador em caso de renovação de CIP. Se o CIP tiver duração maior de 12 meses, o beneficiário tem direito a um recesso de 30 dias, com direito ao recebimento de BIP, ficando a critério do ofertante o pagamento da BIQ. É possível o parcelamento do recesso em 3 períodos.

A contrario sensu, se o CIP for firmado por prazo de até 12 meses, o trabalhador não tem assegurado o recesso.

3.3.3. Qualificação profissional

Ao celebrar o CIP, o ofertante e as entidades qualificadas em formação técnico-profissional comprometem-se a assegurar ao beneficiário formação inicial e continuada ou qualificação profissional de, no mínimo, 180 horas anuais ou o seu equivalente mensal, caso o CIP seja celebrado por prazo inferior a 1 (um) ano.

De acordo com o projeto de conversão em lei, podem oferecer a formação técnico-profissional:

- Serviços Nacional de Aprendizagem;
- Instituições de Educação Profissional, científica e tecnológica;
- as escolas de ensino médio da rede pública de educação básica que desenvolvam o itinerário de formação técnica e profissional;

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

- as instituições privadas que ofertem educação profissional técnica de nível médio ou tecnológica de graduação; e
- 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.
- O próprio tomador dos serviços (Ofertante do CIP) pode oferecer a qualificação profissional por meio de unidade de treinamento corporativo a ele vinculada.

Com tantas entidades previstas para oferecimento de qualificação profissional, sendo permitido inclusive que o próprio tomador dos serviços possa fazê-lo, o projeto dá margem para o surgimento de um campo fértil para o cometimento de fraudes por meio do fornecimento simulado da qualificação.

3.3.4. Ausência de proteção previdenciária

O projeto de conversão em lei aprovado prevê que os beneficiários do CIP não recebem nenhum valor a título de salário de contribuição e, portanto, não são segurados obrigatórios da Previdência Social. Sendo assim, estão excluídos da proteção previdenciária e o período de trabalho não é computado para fins de aposentadoria, auxílio por incapacidade temporária, dentre outros.

Entretanto, a normativa faculta a esses trabalhadores que façam sua filiação ao Regime Geral de Previdência Social na modalidade de segurado facultativo com o pagamento voluntário dos próprios trabalhadores para que possam ter direito à proteção previdenciária.

Nesse ponto, é válido ressaltar que a ausência de proteção previdenciária trará diversos prejuízos aos trabalhadores, que poderão ficar desamparados caso ocorra algum evento danoso em suas vidas.

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia

3.3.5. Vedações ao REQUIP

De acordo com o projeto, o REQUIP não pode ser utilizado para trabalho noturno, perigoso e insalubre e em horários e locais que não permitam a frequência à escola no caso de estudantes do ensino fundamental e médio.

Note-se que essas vedações são próprias de trabalhadores adolescentes. Por sua vez, o REQUIP somente pode ser celebrado para empregados com mais de 18 anos. Essa previsão demonstra que o REQUIP foi aprovado como uma colcha de retalhos, pois originalmente destinava-se aos adolescentes, hipótese que foi retirada quando de sua aprovação, mas as vedações permaneceram aplicadas.

Reforçamos nosso posicionamento de que uma alteração tão profunda na legislação trabalhista deveria ser ampla discutida com a sociedade e elaborada de forma técnica e precisa para evitar futuras discussões e evitar insegurança jurídica.

3.3.6. Término do REQUIP

A respeito do término do CIP, a norma não assegura indenização a ser paga às partes pelo fim do contrato. Assim, o CIP pode ser encerrado a qualquer momento por qualquer uma das partes.

A inobservância pelo beneficiário de frequência e de aproveitamento mínimos estabelecidos pelas entidades qualificadas em formação técnico-profissional implica encerramento do CIP.

Os CIPs são regidos por cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o prazo inicialmente proposto, inexistindo indenizações a serem pagas entre as partes.

3.3.7. Críticas ao REQUIP

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

O REQUIP é um instrumento criado de forma caótica e desordenada e de difícil aplicação prática, que trará muitas discussões ao Poder Judiciário ao longo dos próximos anos caso venha a ser aprovado.

Além da precarização das relações de trabalho ao não se assegurar proteção trabalhista e previdenciária, o REQUIP é recheado por uma “sopa” de siglas (REQUIP, CIP, BIP, BIQ). Além da confusão jurídica, esse instituto trará também confusão terminológica para os profissionais da área trabalhista.

3.4. Programa Nacional de Prestação de Serviço Social Voluntário

O projeto de Conversão em lei também criou 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 pandemia da COVID-19 e tem os seguintes objetivos:

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

O programa consiste na possibilidade de, por meio de instrumento de parceria, trabalhadores prestarem serviços para os municípios com jornada máxima de 48 horas mensais, limitada a 6 horas diárias em até 3 dias na semana. É permitida a prorrogação de jornada e a instituição de regime de compensação de jornada pelos municípios participantes.

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

Cabe aos Municípios definirem a oferta de vagas de atividades de interesse público e a definição das atividades que serão executadas. No entanto, não se admite a prestação em vagas destinadas a cargos ou empregos públicos ou atividades perigosas.

Em contrapartida pela prestação dos serviços, o trabalhador recebe o valor de uma contraprestação pecuniária mensal pelo desempenho das atividades nunca inferior ao valor horário do salário mínimo e vale-transporte ou outra forma de transporte gratuito fornecido.

Podem ser beneficiários do Programa pessoas com idade entre 18 e 29 anos e pessoas com idade superior a 50 anos. O programa tem duração de 18 meses, contados de sua regulamentação e pode ser encerrado antes de acordo com a disponibilidade orçamentária.

Por fim, esses trabalhadores também não são considerados segurados obrigatórios do RGPS e podem se filiar de forma facultativa caso queiram.

3.4.1. Ausência de trabalho voluntário

O projeto de conversão em lei apresenta erro técnico-jurídico ao se referir a serviço voluntário para os trabalhadores que atuam no novo programa criado e descrito anteriormente.

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2018, p. 410-412), o trabalho voluntário é caracterizado por ser prestado com ânimo e causa benevolentes. É aquele desenvolvido pela pessoa por meio da graciousidade da oferta do trabalho em contraposição ao trabalho oneroso que está presente na relação de emprego. Além disso, o trabalho realizado também deve ter viés benevolente. Complementar o autor: “O serviço voluntário não pode ser instrumento para o sistema econômico potenciar seus ganhos e aprofundar a concentração de renda e riquezas no plano social.”

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

No mesmo sentido, Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 331), o trabalho voluntário é espontâneo e tem caráter de benevolência. Por ser um trabalho gracioso, não se permite o pagamento de ajuda financeira sob pena de descaracterização da figura, ressalvadas as hipóteses de ressarcimento de despesas.

Por essa razão, fica claro que o Serviço Voluntário criado pelo Projeto de Conversão em Lei da MP nº 1.045/2021 não tem nada de trabalho voluntário. Trata-se da prestação de serviços aos Municípios, entes estatais, em troca do pagamento de contraprestação pecuniária mensal pelo desempenho das atividades nunca inferior ao valor horário do salário mínimo.

Ademais, a prestação de serviços remunerados aos municípios pode gerar discussões atinentes à validade da contratação por entes públicos diretamente sem a realização de concursos público e além das hipóteses previstas na CF/88: cargos e empregos públicos efetivos, cargos em comissão e atividades excepcionais de caráter transitório.

4. Outros pontos do Projeto de Conversão em Lei

Além das diversas alterações legislativas mencionadas, o Projeto de Conversão em lei aprovado na Câmara prevê ainda alterações nos artigos da CLT sobre normas que envolvem a fiscalização do trabalho, como critério da dupla visita, domicílio eletrônico trabalhista, recursos de multas administrativas.

No tocante ao critério de dupla visita, é importante ressaltar que se tratar de procedimento adotado pelos Auditores-Fiscais do Trabalho com o intuito de realizar a fiscalização e a autuação da empresa em momentos distintos.

Quando admitido o uso dessa técnica, o agente, ao realizar a fiscalização e identificar irregularidades trabalhistas, deverá, em um primeiro momento, orientar a empresa para que se adeque às exigências legais. Em um segundo momento (dupla visita), o Auditor-Fiscal volta à empresa e verificar se as medidas foram implementadas. Caso o

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

desrespeito à legislação persista, há a autuação em procedimento administrativo e a aplicação de multa.

Pelas novas regras trazidas, houve ampliação substancial das hipóteses em que se admite a adoção da dupla visita, que somente será vedado o seu uso nas seguintes hipóteses:

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 à 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 sequela permanentes; ou

c) fatal; e

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

Caso essas alterações sejam aprovadas, há a possibilidade no aumento do descumprimento da legislação trabalhista diante da redução na quantidade de multas e autuações que ocorrerão diante da adoção ampla do critério da dupla visita.

Outra modificação trazida pelo Projeto de Conversão em lei consiste na possibilidade do pagamento de horas extras no percentual de 20% para os empregados que atuem em atividades ou profissões com jornadas diferenciadas estabelecidas em lei. Essa alteração é flagrantemente inconstitucional por violação direta ao art. 7º, XVI, da

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

CF/88, que prevê a todos os empregados urbanos e rurais que a remuneração do trabalho extraordinário deve ser, no mínimo, 50% superior à hora normal.

Por fim, é relevante destacar também a possibilidade de redução de salários e suspensão dos contratos para eventos futuros. O art. 87 do Projeto de Conversão em lei, prevê a possibilidade de o Poder Executivo, por meio de regulamento, estabelecer medidas de suspensão dos contratos de trabalho e redução de salários e de jornada com o pagamento de benefício emergencial nos exatos moldes da MP 1.045/2021 para:

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

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

Essa previsão também deve ter sua constitucionalidade questionada na medida que transfere automaticamente ao Poder Executivo por meio de regulamento a possibilidade de redução de salários e de jornada ou suspensão contratual para eventos futuros e não previstos.

Diante da gravidade da situação que consiste na redução das verbas alimentares dos trabalhadores, exige-se a elaboração de legislação específica para cada situação de emergência de saúde pública que se apresentar. Assim, evita-se que a redução de salário e a suspensão do contrato sejam usados indiscriminadamente como medida de corte de direitos trabalhistas em tempos de crise.

5. Papel da fiscalização do trabalho, do MPT e da Justiça do Trabalho:

Caso aprovadas as alterações legislativas, assumirá papel de destaque a atuação dos órgãos de proteção e fiscalização do trabalho.

Quanto à fiscalização do trabalho, será necessária a atuação dos auditores-fiscais do trabalho com a fiscalização “in loco” para verificar irregularidades ao cumprimento

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

da legislação trabalhista para se evitar a prática de fraudes trabalhistas, especialmente em relação ao reconhecimento do vínculo de emprego.

O Ministério Público do Trabalho terá a importante tarefa de verificar o respeito ao ordenamento jurídico e o combate à fraudes nas relações de trabalho que possam violar direitos difusos, coletivos, individuais homogêneos e indisponíveis dos trabalhadores. O MPT poderá atuar com a investigação da regularidade das contratações pelas empresas, com a proposta de TAC ou propositura de Ação Civil Público, visando coibir práticas abusivas.

Por fim, diante da possibilidade de amplo questionamento quanto à constitucionalidade das normas, caberá à Justiça do Trabalho, em casos individuais e coletivos, analisar a validade das novas formas de contratação perante a CF/88 e aos princípios que orientam o Direito do Trabalho.

6. Conclusão

Em resumo, a MP nº 1.045/2021 era destinada inicialmente apenas para tratar de um único assunto: a criação do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Contudo, na versão final aprovada pela Câmara dos Deputados, foram inseridos outros tantos temas diversos, o que torna o Projeto de Conversão em lei em verdade reforma trabalhista, com diversos institutos e contratos que trarão questionamentos quanto à sua aplicabilidade e constitucionalidade.

Espera-se que o Senado Federal se concentre apenas no ponto que a MP se propôs a disciplinar.

As propostas de alteração à legislação trabalhista, devem ser debatidas e discutidas com ampla participação da sociedade em todas as suas formas, e com a presença de especialistas na área trabalhista para a adequação técnica do texto.

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia

Professor Henrique Correia

Procurador do Trabalho

Professor de Direito do Trabalho

Autor e Coordenador de diversos livros para concursos públicos pela Editora Juspodivm

Referências bibliográficas

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2021;

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Súmulas, OJs do TST e recursos repetitivos**. 9. ed. Salvador: Juspodivm, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

Contatos:

Site: www.henriquecorreia.com.br

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCks8x6Lqg13Mw2ExWndFetw>

Instagram: @prof_correia