



Número 167  
Janeiro de 2017

## Medida Provisória 761 estende Programa de Proteção ao Emprego

**DI ESE**  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

## Medida Provisória 761 estende Programa de Proteção ao Emprego

O governo federal editou, em 22 de dezembro de 2016, a Medida Provisória 761, alterando a Lei 13.189/2015, que instituiu o Programa de Proteção ao Emprego (PPE). Entre as principais modificações está a prorrogação do Programa até o final de 2017. Também foi alterada a denominação do Programa, que agora é Programa de Seguro-Emprego (PSE).

O PPE vinha permitindo que, mediante acordo entre trabalhadores e empregadores, houvesse redução temporária da jornada e do salário em até 30%. O trabalhador seria compensado em 50% da perda salarial com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

### Dimensão e cobertura do PPE

O PPE, agora PSE, foi instituído em julho de 2015, com a finalidade de favorecer a manutenção dos empregos diante da crise econômica que o país atravessa, estimulando o ajuste na força de trabalho por meio da redução da jornada de trabalho e dos salários, e não por demissões. Com isso, busca-se evitar o desemprego, sustentar a renda do trabalho e o consumo, preservar os investimentos em formação e qualificação de pessoal e mitigar a queda da arrecadação tributária. O Programa foi desenhado com participação de empresários e trabalhadores, junto com o governo, e é exemplo de diálogo social no país.

Até novembro de 2016, tinham sido feitas 188 solicitações de adesão, das quais 34 encontravam-se em análise, abrangendo, no total, mais de 63 mil trabalhadores<sup>1</sup>. Os dados do Ministério do Trabalho indicam que o maior número de adesões se concentram na indústria, embora haja estabelecimentos dos serviços e do comércio participando.

Em estudo de avaliação do Programa, realizado pelo DIEESE para o Ministério do Trabalho, apurou-se que, no período entre setembro de 2015 e abril de 2016, houve a adesão de 70 empresas, por meio de 84 estabelecimentos, que firmaram 91 termos de adesão. Foram beneficiadas, em todo esse período, 53.861 pessoas. Em abril, o Programa atingiu o maior número trabalhadores (46.041 trabalhadores) utilizando o benefício ao mesmo tempo. Os benefícios pagos saltaram de R\$ 3,6 milhões em setembro/2015 para R\$ 19,4 milhões, em fevereiro/2016, acumulando um total de R\$ 111 milhões em benefícios.

---

<sup>1</sup> Ministério do Trabalho. Programa de Proteção ao Emprego – PPE. Apresentação realizada em Seminário de Apresentação do Estudo de Avaliação do PPE. Brasília, 02 de dezembro de 2016.

Os usuários do Programa estão concentrados em poucos municípios: São Bernardo do Campo, São Paulo e Taubaté, todas no estado de SP, e Resende, no Rio de Janeiro, reúnem 52% dos estabelecimentos e 59% dos beneficiários. A maioria dos estabelecimentos é de grande e médio porte (65% deles têm 100 trabalhadores ou mais), embora empresas pequenas e médias também participem. Assim como em outros países, a Indústria de Transformação foi a que mais demandou o Programa (84% dos estabelecimentos e 98% dos trabalhadores), em especial montadoras de veículos e fábricas de autopeças. O PPE abrangeu 10% dos empregos na indústria de material de transporte.

Em média, houve redução de 20,6% na jornada de trabalho. Os salários foram abatidos em 10,3%, de R\$ 4.163 para R\$ 3.734, incluindo a complementação média de R\$ 412. Esse valor, entretanto, não é o custo do Programa, pois devem ser considerados também os ganhos de arrecadação de contribuições para o INSS e de recolhimentos ao FGTS, reduzindo o valor líquido médio do gasto por emprego protegido a R\$ 158 por mês.

A avaliação feita pelo DIEESE conclui que o Programa, apesar de limitado e concentrado em alguns segmentos da indústria manufatureira, teve resultado positivo. Ele permitiu que fosse protegido considerável número de postos de trabalho, com garantia de emprego por um período estendido. Por isso, entre as recomendações que acompanham o relatório de avaliação, está a continuidade do Programa, a exemplo do que ocorre em outros países.

## **Mudanças previstas na MP 761**

As principais mudanças que a MP 761/2016 introduz na Lei 13.189/2015, além da mudança no nome e nos prazos de adesão e vigência, são as seguintes:

- inclusão, como usuárias prioritárias, das micro e pequenas empresas, ao lado daquelas que observem a cota de pessoas com deficiência;
- o Comitê do PPE (que deve mudar de denominação) passa a ter poder para estabelecer condições para adesão das empresas, além daquelas definidas na Medida Provisória;
- apesar de manter o Indicador Líquido de Emprego como evidência de que a empresa está em dificuldades econômico-financeira que justifica a adesão ao Programa, o percentual de 1%, que atualmente é exigido para tanto, deixa de constar da lei e passará a ser definido pelo governo. Essa medida dá mais flexibilidade ao

governo para restringir ou facilitar a adesão das empresas pela alteração da linha de corte, conforme se alteram as condições econômicas gerais;

- para a alteração do número de trabalhadores com jornada e salário reduzidos, setores da empresa abrangidos e percentual de redução de jornada e de salário, deixa de ser necessário a assinatura de termo aditivo ao acordo coletivo de trabalho específico. Os critérios para validar tais alterações serão estabelecidos pelo Ministério do Trabalho. Não fica claro o papel do sindicato diante de tais alterações;
- continua proibida a contratação de pessoal durante o período de adesão, exceto de pessoas com deficiência e egressos dos sistemas prisional e de medidas socioeducativas;
- passam a ser mais rigorosos os dispositivos da lei que tratam da fraude no Programa e;
- introdução da necessidade de haver disponibilidade orçamentária para a concessão de benefícios de complementação salarial.

Vale notar ainda que a MP:

- não torna o PSE um programa permanente, exigindo nova lei para que se possa contar com esse mecanismo, em casos de crises econômicas e choques setoriais ou regionais que afetem a demanda das empresas após dezembro de 2017;
- preserva a exigência de acordo coletivo de trabalho como condição para a adesão da empresa;
- mantém os requisitos de tempo de dois anos no registro no CNPJ e de regularidade fiscal, previdenciária e com o FGTS. A regularidade fiscal é vista por empresários e mesmo lideranças sindicais como limitador da cobertura do Programa, especialmente entre empresas de menor porte;
- preserva o limite máximo de redução da jornada de trabalho e do salário em 30%;
- confirma o percentual do benefício em 50% da redução salarial, limitado o valor a 65% da parcela máxima do seguro-desemprego;
- reitera o custeio do Programa pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador e o salário mínimo como menor valor a ser pago pelo empregador;
- não altera a duração da garantia de emprego aos trabalhadores participantes, por período igual ao da adesão, mais um terço;

- continua exigindo o fornecimento de informações ao sindicato quanto à situação da empresa e;
- mantém a proibição da realização de horas extraordinárias durante o período de adesão ao Programa.

## Programa preservado

Assim, a essência do Programa foi preservada, sem grandes alterações em relação às regras em vigor. Destaque precisa ser feito para a preservação do acordo coletivo como principal requisito, da garantia de emprego, da necessidade de comissão paritária e da manutenção do percentual de compensação salarial. Entretanto, vale comentar algumas diretrizes gerais que transparecem pela leitura da Medida Provisória.

A primeira delas diz respeito à tentativa de promover maior grau de adesão das pequenas e microempresas. Na tramitação da MP 680/2015 no Congresso Nacional, que resultou na aprovação da lei em vigor, o projeto inicial foi alterado para permitir que houvesse acordos específicos de redução da jornada para grupos de microempresas de um mesmo setor, bem como a dispensa de comissão paritária nesse tipo de empresa.

No entanto, entre os estabelecimentos que aderiram ao PPE, somente 20% (dados de setembro/2015 a abril/2016) eram de pequeno porte, com 50 empregados ou menos. Esse fato não causa estranheza, pois empresas de pequeno porte raramente dispõem de condições econômico-financeiras para assumir o compromisso de manutenção do quadro de pessoal num cenário de profunda incerteza como o que tem se verificado nos últimos dois anos. Além disso, a experiência internacional revela que este tipo de empresa não é grande usuária de programas semelhantes ao PPE. Portanto, as medidas contidas na MP 761, de priorização das pequenas e microempresas na concessão do benefício, bem a alocação de recursos específicos, talvez não sejam suficientes para motivar grande adesão.

O segundo ponto diz respeito aos dispositivos que permitem ao governo atuar com maior autonomia na alteração das normas de funcionamento do Programa. Se, por um lado, uma flexibilidade pode ser benéfica para adequar os parâmetros de adesão a alterações na situação macroeconômica e do emprego, por outro, pode levar à insegurança entre os agentes econômicos.

Esta questão fica mais evidente em relação ao condicionamento da adesão aos limites orçamentários que passam a figurar na lei. Até o momento, a lei garante o acesso ao Programa desde que cumpridos os requisitos de negociação coletiva, regularidade fiscal, tempo de registro

etc., sem pressupor a disponibilidade de orçamento. O benefício do PPE, portanto, pode ser considerado como despesa obrigatória, a exemplo das demais modalidades do seguro-desemprego. Empresa e trabalhadores, uma vez preenchidos os requisitos, tinham na lei a segurança da adesão e da concessão do benefício. Agora, com a MP, a despesa com este benefício deixa de ser obrigatória e os atores sociais podem vir a se sentir inseguros, no momento da negociação da redução da jornada, se, no passo seguinte, terão acesso ao benefício do Programa.

A seguir, são analisadas, de modo mais detalhado, alterações introduzidas pela MP.

## COMPARAÇÃO ENTRE A MINUTA DE MEDIDA PROVISÓRIA 761, DE 22/12/16 E A LEI 13.189 DE 19/11/2015

MEDIDA PROVISÓRIA (MP 761)	LEGISLAÇÃO ATUAL (Lei 13.189)	COMENTÁRIOS
<p><b>PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO (PROGRAMA DE SEGURO-EMPREGO)</b></p>		
<p><b>Art. 1º</b> O Programa de Proteção ao Emprego - PPE, instituído pela Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015, passa ser denominado Programa Seguro-Emprego - PSE, como política pública de emprego ativa.</p> <p>Parágrafo único. Os trabalhos técnico-administrativos do PSE cabem ao Ministério do Trabalho, observada a regulamentação por meio de ato do Poder Executivo federal.</p>	Novo	<p>Altera o nome do programa: de Programa de Proteção ao Emprego (PPE) para Programa de Seguro-Emprego (PSE). Define o Ministério do Trabalho como instância responsável pela administração e fiscalização do PSE.</p>
<p><b>Art. 2º</b> A ementa da Lei nº 13.189, de 2015, passa a vigorar com as seguintes alterações: “Institui o Programa Seguro-Emprego - PSE.”</p>	Novo	Muda a ementa da Lei 13.189/2015.
<p><b>Art. 3º</b> A Lei nº 13.189, de 2015, passa a vigorar com as seguintes alterações:</p>		
<p>“Art. 1º Fica instituído o <b>Programa de Seguro-Emprego (PSE)</b>, com os seguintes objetivos: I – possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica; II – favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas; III – sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia; IV - estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício;</p>	<p>Art. 1º Fica instituído o Programa de Proteção ao Emprego – PPE, com os seguintes objetivos: I – possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica; II – favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas; III – sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia; IV - estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício;</p>	<p>Altera o nome do programa: de Programa de Proteção ao Emprego (PPE) para Programa de Seguro-Emprego (PSE).</p> <p>Os objetivos do PSE são os mesmos do PPE, inclusive o que trata do “parágrafo único”.</p>

## COMPARAÇÃO ENTRE A MINUTA DE MEDIDA PROVISÓRIA 761, DE 22/12/16 E A LEI 13.189 DE 19/11/2015

MEDIDA PROVISÓRIA (MP 761)	LEGISLAÇÃO ATUAL (Lei 13.189)	COMENTÁRIOS
<p>V - fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego;  <b>Parágrafo único. O PSE 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. (NR)</b></p>	<p>V - fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego;  <i>Parágrafo único.</i> O PPE consiste em ação para auxiliar os trabalhadores na preservação do emprego, nos termos do inciso II do <i>caput</i> do art. 2º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. (NR)</p>	
<p><b>Art. 2º Podem aderir ao PSE as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira que celebrarem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e salário.</b>  <b>§ 1º A adesão ao PSE pode ser feita junto ao Ministério do Trabalho até o dia 31 de dezembro de 2017, observado o prazo máximo de permanência de vinte e quatro meses, na forma definida em regulamento, respeitada a data de extinção do Programa.</b>  <b>§ 2º Tem prioridade de adesão a empresa que demonstre observar a cota de pessoas com deficiência, as microempresas e empresas de pequeno porte, observados os critérios definidos pelo Poder Executivo federal.</b>  <b>§ 3º As microempresas e as empresas de pequeno porte que aderirem ao PSE poderão contar com o apoio técnico do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE (NR)</b></p>	<p>Art. 2º Podem aderir ao PPE as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira que celebrarem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e salário.          § 1º A adesão ao PPE pode ser feita até o dia 31 de dezembro de 2016, e o prazo máximo de permanência no programa é de vinte e quatro meses, respeitada a data de extinção do Programa.          § 2º Tem prioridade de adesão a empresa que demonstre observar a cota de pessoas com deficiência.</p>	<p>Altera a denominação de Programa de Proteção ao Emprego (PPE) para Programa de Seguro-Emprego (PSE).</p> <p>§ 1º A MP altera o prazo para 31 de dezembro de 2017 e especifica que a adesão deve ser feita junto ao Ministério do Trabalho.</p> <p>§ 2º A MP acrescenta a microempresa e empresas de pequeno porte como prioridades para adesão ao PSE.</p> <p>§ 3º <b>Novo.</b> Não especifica, no entanto, a extensão do apoio do SEBRAE.</p>



## COMPARAÇÃO ENTRE A MINUTA DE MEDIDA PROVISÓRIA 761, DE 22/12/16 E A LEI 13.189 DE 19/11/2015

MEDIDA PROVISÓRIA (MP 761)	LEGISLAÇÃO ATUAL (Lei 13.189)	COMENTÁRIOS
<p><b>Art. 3º Poderão aderir ao PSE as empresas que se enquadrarem na condições estabelecidas pelo Comitê do Programa de Proteção ao Emprego, criado pelo Decreto nº 8.479, de 6 de julho de 2015, independentemente do setor econômico, e que cumprirem os seguintes requisitos:</b></p> <p>I – celebrar e apresentar acordo coletivo de trabalho específico, nos termos do Art. 5º</p> <p><b>II – apresentar, ao Ministério do Trabalho, solicitação de adesão ao PSE</b></p> <p>III – apresentar a relação dos empregados abrangidos, especificando o salário individual</p> <p>IV – ter registro no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ, há no mínimo dois anos</p> <p>V – comprovar a regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS</p> <p><b>VI – comprovar a situação de dificuldade econômico-financeira, fundamentada no Indicador Líquido de Empregos – ILE, considerando-se nesta situação a empresa cujo ILE seja igual ou inferior ao percentual a ser definido em ato do Poder Executivo federal, apurado com base nas informações disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, consistindo o ILE no percentual representado pela diferença entre admissões e de missões acumulada nos doze meses anteriores ao da solicitação</b></p>	<p>Art. 3º Poderão aderir ao PPE as empresas, independentemente do setor econômico, nas condições estabelecidas em ato do Poder Executivo e que cumprirem os seguintes requisitos:</p> <p>I – celebrar e apresentar acordo coletivo de trabalho específico, nos termos do Art. 5º</p> <p>II – apresentar solicitação de adesão ao PPE ao órgão definido pelo Poder Executivo</p> <p>III – apresentar a relação dos empregados abrangidos, especificando o salário individual</p> <p>IV – ter registro no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ, há no mínimo dois anos</p> <p>V – comprovar a regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS</p> <p>VI – comprovar a situação de dificuldade econômico-financeira, fundamentada no Indicador Líquido de Empregos – ILE, considerando-se nesta situação a empresa cujo ILE seja igual ou inferior a 1% (um por cento), apurado com base nas informações disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, sendo que o ILE consiste no percentual representado pela diferença entre admissões e de missões acumulada nos doze meses anteriores ao da solicitação de adesão ao PPE dividida pelo número de empregados no mês anterior ao início desse período.</p>	<p>No <i>caput</i>, a MP especifica que as condições de acesso ao PSE são estabelecidas pelo Comitê do Programa de Proteção ao Emprego.</p> <p>O item I não sofre alterações.</p> <p>O item II sofre pequena alteração, com a indicação do Ministério do Trabalho no texto.</p> <p>Os itens III, IV e V são iguais.</p> <p>A MP altera o item VI: Mantém o ILE como critério para inclusão no Programa, mas deixa de definir o percentual da linha de corte, que na Lei anterior era de 1%. Essa nova redação flexibiliza o acesso ao Programa, uma vez que não estabelece percentual exato para o ILE.</p>

## COMPARAÇÃO ENTRE A MINUTA DE MEDIDA PROVISÓRIA 761, DE 22/12/16 E A LEI 13.189 DE 19/11/2015

MEDIDA PROVISÓRIA (MP 761)	LEGISLAÇÃO ATUAL (Lei 13.189)	COMENTÁRIOS
<p><b>de adesão ao PSE dividida pelo número de empregados no mês anterior ao início desse período.</b></p> <p>§ 1º Para fins do disposto no inciso IV do <i>caput</i>, em caso de solicitação de adesão por filial de empresa, pode ser considerado o tempo de registro no CNPJ da matriz.</p> <p><b>§ 2º A regularidade de que trata o inciso V do <i>caput</i> deverá ser observada durante o período de adesão ao PSE, como condição para permanência no Programa.</b></p> <p><b>§ 3º No cálculo do indicador de que trata o inciso VI do <i>caput</i>, não serão computados os eventos de transferência por entrada, de transferência por saída e de admissão ou desligamento de aprendizes (NR).</b></p>	<p>§ 1º Para fins do disposto no inciso IV do <i>caput</i>, em caso de solicitação de adesão por filial de empresa, pode ser considerado o tempo de registro no CNPJ da matriz.</p> <p>§ 2º A regularidade de que trata o inciso V do <i>caput</i> deve ser observada durante todo período de adesão ao PPE, como condição para permanência no Programa.</p>	<p>§ 1º igual.</p> <p>§ 2º igual.</p> <p>§ 3º Introduzido na MP: elimina algumas situações que têm gerado controvérsias na apuração do ILE, que são os casos de transferências e de movimentação de menores aprendizes.</p>
<p><b>Art. 4º Os empregados de empresas que aderirem ao PSE e que tiverem o seu salário reduzido, nos termos do Art. 5º, fazem jus à compensação pecuniária equivalente a cinquenta por cento do valor da redução salarial e limitada a sessenta e cinco por cento do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.</b></p> <p>§1º Ato do Poder Executivo federal deve dispor sobre a forma de pagamento da compensação pecuniária de que trata o <i>caput</i>, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.</p>	<p>Art. 4º Os empregados de empresas que aderirem ao PPE e que tiverem o seu salário reduzido, nos termos do Art. 5º, fazem jus à compensação pecuniária equivalente a cinquenta por cento do valor da redução salarial e limitada a sessenta e cinco por cento do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.</p> <p>§1º Ato do Poder Executivo federal deve dispor sobre a forma de pagamento da compensação pecuniária de que trata o <i>caput</i>, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.</p>	<p>Nenhuma alteração, somente a denominação de PPE para PSE, no <i>caput</i>.</p>

## COMPARAÇÃO ENTRE A MINUTA DE MEDIDA PROVISÓRIA 761, DE 22/12/16 E A LEI 13.189 DE 19/11/2015

MEDIDA PROVISÓRIA (MP 761)	LEGISLAÇÃO ATUAL (Lei 13.189)	COMENTÁRIOS
<p>§2º O valor do salário pago pelo empregador, após a redução de que trata o <i>caput</i> 5º, não pode ser inferior ao valor do salário mínimo.</p>	<p>§2º O valor do salário pago pelo empregador, após a redução de que trata o <i>caput</i> 5º, não pode ser inferior ao valor do salário mínimo.</p>	
<p><b>Art. 5º O acordo coletivo de trabalho específico para adesão ao PSE, celebrado entre a empresa e o sindicato dos trabalhadores representativos da categoria da atividade econômica preponderante da empresa, pode reduzir em até trinta por cento a jornada e o salário.</b></p> <p>§ 1º O acordo deve ser aprovado em assembleia dos trabalhadores abrangidos pelo programa e deve dispor sobre:</p> <p>I – número total de empregados abrangidos pela redução e sua identificação;</p> <p>II – estabelecimento ou setores específicos da empresa abrangidos;</p> <p>III – percentual de redução da jornada e redução proporcional ou menor do salário;</p> <p><b>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 vinte e quatro meses;</b></p> <p>V – período de garantia no emprego, que deve ser equivalente, no mínimo, ao período de redução de jornada acrescido de um terço;</p> <p><b>VI – constituição de comissão paritária, composta por representantes do empregador e dos empregados abrangidos</b></p>	<p>Art. 5º O acordo coletivo de trabalho específico para adesão ao PPE, celebrado entre a empresa e o sindicato dos trabalhadores representativos da categoria da atividade econômica preponderante da empresa, pode reduzir em até trinta por cento a jornada e o salário.</p> <p>§ 1º O acordo deve ser aprovado em assembleia dos trabalhadores abrangidos pelo programa e deve dispor sobre:</p> <p>I – número total de empregados abrangidos pela redução e sua identificação;</p> <p>II – estabelecimento ou setores específicos da empresa abrangidos;</p> <p>III – percentual de redução da jornada e redução proporcional ou menor do salário;</p> <p>IV – período pretendido de adesão ao PPE 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 vinte e quatro meses;</p> <p>V – período de garantia no emprego, que deve ser equivalente, no mínimo, ao período de redução de jornada acrescido de um terço;</p> <p>VI – constituição de comissão paritária, composta por representantes do empregador e dos empregados abrangidos pelo PPE, para acompanhar e fiscalizar o cumprimento do</p>	<p>A MP mantém o limite de 30% para a redução de jornada e salário.</p> <p>Mantém os parágrafos e incisos que tratam do conteúdo do acordo específico, da aprovação em assembleia de trabalhadores e da formação da comissão paritária. Também não altera a garantia de emprego durante e após a adesão ao Programa.</p>

## COMPARAÇÃO ENTRE A MINUTA DE MEDIDA PROVISÓRIA 761, DE 22/12/16 E A LEI 13.189 DE 19/11/2015

MEDIDA PROVISÓRIA (MP 761)	LEGISLAÇÃO ATUAL (Lei 13.189)	COMENTÁRIOS
<p><b>pelo PSE, para acompanhar e fiscalizar o cumprimento do acordo e do Programa, exceto nas microempresas e empresas de pequeno porte.</b></p> <p><b>§2º O acordo coletivo de trabalho específico de que trata este artigo não disporá sobre outras condições de trabalho que não aquelas decorrentes da adesão ao PSE.</b></p> <p>§ 3º A empresa deve demonstrar ao sindicato, que foram esgotados os bancos de horas, além de fornecer as informações econômico-financeiras.</p> <p>§ 4º É facultada a celebração de acordo coletivo múltiplo de trabalho específico a grupo de microempresas e empresas de pequeno porte, do mesmo setor econômico, com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante.</p> <p>§ 5º Na hipótese do § 4º, a comissão paritária de que trata o inciso VI do § 1º será composta por representantes do empregador e do sindicato de trabalhadores que celebra o acordo coletivo múltiplo de trabalho específico.</p> <p>§ 6º Para fins dos incisos I e II do § 1º, o acordo deve abranger todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de setor ou estabelecimento específico.</p> <p><b>§ 7º Para fins do disposto no § 4º, cada microempresa ou empresa de pequeno</b></p>	<p>acordo e do Programa, exceto nas microempresas e empresas de pequeno porte.</p> <p>§2º O acordo coletivo de trabalho específico de que trata este artigo não disporá sobre outras condições de trabalho.</p> <p>§3º A empresa deve demonstrar ao sindicato, que foram esgotados os bancos de horas, além de fornecer as informações econômico-financeiras.</p> <p>§4º É facultada a celebração de acordo coletivo múltiplo de trabalho específico a grupo de microempresas e empresas de pequeno porte, do mesmo setor econômico, com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante.</p> <p>§5º Na hipótese do § 4º, a comissão paritária de que trata o inciso VI do § 1º será composta por representantes do empregador e do sindicato de trabalhadores que celebra o acordo coletivo múltiplo de trabalho específico.</p> <p>§6º Para fins dos incisos I e II do § 1º, o acordo deve abranger todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de setor ou estabelecimento específico.</p> <p>§7º Para fins do disposto no § 4º, cada microempresa ou empresa de pequeno porte deverá demonstrar individualmente o cumprimento dos requisitos exigidos para a adesão ao PPE.</p>	<p>§ 2º A MP torna mais clara a vedação hoje existente ao conteúdo do acordo específico, que não pode tratar de outras condições de trabalho estranhas ao PSE.</p>

## COMPARAÇÃO ENTRE A MINUTA DE MEDIDA PROVISÓRIA 761, DE 22/12/16 E A LEI 13.189 DE 19/11/2015

MEDIDA PROVISÓRIA (MP 761)	LEGISLAÇÃO ATUAL (Lei 13.189)	COMENTÁRIOS
<p><b>porte deverá demonstrar individualmente o cumprimento dos requisitos exigidos para a adesão ao PSE.</b></p> <p>§ 8º A redução de que trata o caput está condicionada à celebração de acordo coletivo de trabalho específico com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria, observado o disposto no Art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.</p> <p><b>§ 9º O número total de trabalhadores e de setores abrangidos pelo Programa de que tratam os incisos I e II do § 1º e a redução do percentual de que trata o inciso III do § 1º poderão ser alterados durante o período de adesão ao Programa, dispensada a formalização de termo aditivo ao acordo, observados os critérios a serem estabelecidos em ato do Poder Executivo federal (NR)</b></p>	<p>§8º A redução de que trata o caput está condicionada à celebração de acordo coletivo de trabalho específico com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria, observado o disposto no Art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.</p>	<p>§ 9º <b>Novo.</b> Hoje, para se alterar o “número total de trabalhadores e de setores abrangidos pelo Programa”, é necessário um termo aditivo ao acordo coletivo.</p> <p>Segundo este parágrafo da MP, essa formalidade é dispensada. Essa disposição colide com o espírito geral do Programa, que prevê a participação do sindicato de trabalhadores na assinatura do acordo e em toda sua execução (Conforme Art. 10º da Lei 13.189).</p>
<p>Art. 6º A empresa que aderir ao PSE fica proibida de:</p> <p><b>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; e</b></p>	<p>Art. 6º A empresa que aderir ao PPE fica proibida de:</p> <p>I – dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PPE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão; e</p> <p>II – contratar empregado para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades</p>	<p>A MP mantém a proibição de contratação de empregados durante o período de adesão ao Programa e acrescenta mais três exceções, além das duas já existentes: c) efetivação de estagiário; d) contratação de pessoas com deficiência e e) contratação de egressos do sistema prisional e de medidas socioeducativas.</p>

## COMPARAÇÃO ENTRE A MINUTA DE MEDIDA PROVISÓRIA 761, DE 22/12/16 E A LEI 13.189 DE 19/11/2015

MEDIDA PROVISÓRIA (MP 761)	LEGISLAÇÃO ATUAL (Lei 13.189)	COMENTÁRIOS
<p>II – contratar empregado para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas por empregado abrangido pelo programa, exceto nas hipóteses de:</p> <p>a)Reposição;</p> <p>b)Aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na empresa, nos termos do Art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;</p> <p><b>c)efetivação de estagiário;</b></p> <p><b>d)contratação de pessoas com deficiência;</b></p> <p><b>e</b></p> <p><b>e)contratação de egresso dos sistemas prisional e de medidas socioeducativas.</b></p> <p><b>§ 1º Nas hipóteses de contratação previstas no inciso II do caput, o empregado deve ser abrangido pelo acordo coletivo de trabalho específico.</b></p> <p>§2º Durante o período de adesão, é proibida a realização de horas extraordinárias pelo empregados abrangidos pelo Programa.</p>	<p>exercidas por empregado abrangido pelo programa, exceto nas hipóteses de:</p> <p>a)Reposição;</p> <p>b)Aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na empresa, nos termos do Art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.</p> <p>§ 1º Nas hipóteses de contratação previstas nas alíneas <i>a</i> e <i>b</i> do inciso II do <i>caput</i>, o empregado deve ser abrangido pelo acordo coletivo de trabalho específico.</p> <p>§2º Durante o período de adesão, é proibida a realização de horas extraordinárias pelo empregados abrangidos pelo Programa.</p>	<p>§§ 1º e 2º não se alteram os significados.</p>
<p><b>Art. 7º A empresa pode denunciar 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 Poder Executivo federal, com antecedência mínima de trinta dias, demonstrando as razões e a superação da</b></p>	<p>Art. 7º A empresa pode denunciar o PPE a qualquer momento, desde que comunique o ato ao sindicato que celebrou o acordo coletivo de trabalho específico, aos seus trabalhadores e ao poder Executivo federal, com antecedência mínima de trinta dias, demonstrando as razões e a superação da situação de dificuldade econômico-financeira.</p>	<p>A MP mantém a redação na íntegra. Apenas substitui PPE por PSE.</p>

## COMPARAÇÃO ENTRE A MINUTA DE MEDIDA PROVISÓRIA 761, DE 22/12/16 E A LEI 13.189 DE 19/11/2015

MEDIDA PROVISÓRIA (MP 761)	LEGISLAÇÃO ATUAL (Lei 13.189)	COMENTÁRIOS
<p><b>situação de dificuldade econômico-financeira.</b></p> <p>§ 1º Somente após o prazo de trinta dias, pode a empresa exigir o cumprimento da jornada integral de trabalho.</p> <p><b>§ 2º Deve ser mantida a garantia de emprego, nos termos da adesão original do PSE e aos seus acréscimos.</b></p> <p><b>§ 3º Somente após seis meses da denúncia, pode a empresa aderir novamente ao PSE, caso demonstre que enfrenta nova situação de dificuldade econômico-financeira. (NR)</b></p>	<p>§ 1º Somente após o prazo de trinta dias, pode a empresa exigir o cumprimento da jornada integral de trabalho.</p> <p>§ 2º Deve ser mantida a garantia de emprego, nos termos da adesão original do PPE e aos seus acréscimos.</p> <p>§ 3º Somente após seis meses da denúncia, pode a empresa aderir novamente ao PPE, caso demonstre que enfrenta nova situação de dificuldade econômico-financeira.</p>	
<p><b>Art. 8º Fica excluída do PSE e impedida de aderir ao Programa novamente, a empresa que:</b></p> <p>I – descumprir os termos do acordo coletivo de trabalho específico relativo à redução temporária da jornada de trabalho ou qualquer outro dispositivo desta Lei ou de sua regulamentação;</p> <p><b>II – cometer fraude no âmbito do PSE, assim entendida como a situação em que a empresa obtiver, pra 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, com atos praticados quanto à burla das condições e dos critérios para</b></p>	<p>Art. 8º Fica excluída do PPE e impedida de aderir ao Programa novamente, a empresa que:</p> <p>I – descumprir os termos do acordo coletivo de trabalho específico relativo à redução temporária da jornada de trabalho ou qualquer outro dispositivo desta Lei ou de sua regulamentação;</p> <p>II – cometer fraude no âmbito do PPE; ou</p> <p>III – for condenada por decisão judicial transitada em julgado ou autuada administrativamente após decisão final no processo administrativo por prática de trabalho análogo ao de escravo, trabalho infantil ou degradante.</p>	<p>No inciso II, a MP define fraude, redação que não existia na Lei anterior.</p>

## COMPARAÇÃO ENTRE A MINUTA DE MEDIDA PROVISÓRIA 761, DE 22/12/16 E A LEI 13.189 DE 19/11/2015

MEDIDA PROVISÓRIA (MP 761)	LEGISLAÇÃO ATUAL (Lei 13.189)	COMENTÁRIOS
<p><b>adesão e permanência no Programa, fornecimento de informações inverídicas, apresentação de documentos falsos ou desvio dos recursos da compensação financeira do Programa destinada aos empregados abrangidos; ou</b></p> <p>III – for condenada por decisão judicial transitada em julgado ou autuada administrativamente após decisão final no processo administrativo por prática de trabalho análogo ao de escravo, trabalho infantil ou degradante.</p> <p><b>§ 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 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.</b></p> <p>§ 2º Para fins do disposto no inciso I do <i>caput</i>, a denúncia de que trata o Art. 7º não é considerada descumprimento dos termos do acordo coletivo de trabalho específico.</p> <p><b>§ 3º Para fins da correção dos recursos de que trata o § 1º, o valor a ser restituído ao FAT, por ocasião do pagamento, será acrescido de juros equivalentes à taxa</b></p>	<p>§ 1º A empresa que descumprir o acordo coletivo ou as normas relativas ao PPE fica obrigada a restituir ao FAT os recursos recebidos, devidamente corrigidos, e a pagar multa administrativa correspondente a 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.</p> <p>§ 2º Para fins do disposto no inciso I do <i>caput</i>, a denúncia de que trata o Art. 7º não é considerada descumprimento dos termos do acordo coletivo de trabalho específico.</p>	<p>A MP acrescenta o § 3º, que regulamenta a cobrança de juros sobre os recursos a serem restituídos no caso de fraude contra o Programa.</p> <p>As redações dos demais parágrafos e incisos são idênticas, observadas as mudanças de PPE para PSE.</p>



## COMPARAÇÃO ENTRE A MINUTA DE MEDIDA PROVISÓRIA 761, DE 22/12/16 E A LEI 13.189 DE 19/11/2015

MEDIDA PROVISÓRIA (MP 761)	LEGISLAÇÃO ATUAL (Lei 13.189)	COMENTÁRIOS
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 taxa Selic, adicionando-se um por cento no último mês de atualização e utilizando-se par o cálculo do débito o Sistema Débito Web disponibilizado no sítio eletrônico do Tribunal de Contas da União. (NR)		
	Art. 9º A compensação pecuniária integra as parcelas remuneratórias para efeito do disposto no inciso I do Art. 22 e no § 8º do Art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e do disposto no Art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.	O Art. 9º não é alterado pela MP 761.
	Art. 10º Permanecem regidas pela Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015, as adesões ao PPE já aprovadas, aplicando-se esta Lei às solicitações de adesão ou de prorrogação em tramitação na data de sua publicação ou protocoladas a partir dessa data, sendo facultadas às empresas a prorrogação dos prazos e a adoção das demais condições previstas nesta Lei mediante aditivo ao acordo coletivo de trabalho específico.	O Art. 10º não é alterado pela MP 761.
<b>Art. 11º O PSE extingue-se em 31 de dezembro de 2018. (NR)</b>	Art. 11º O PPE extingue-se em 31 de dezembro de 2017.	Alteração no nome do Programa (PPE para PSE) e de prazo para sua extinção.
<b>Art. 11-A Até o final do mês de fevereiro dos anos de 2017 e de 2018, o Poder Executivo federal estabelecerá o limite</b>	Novo	Introduz na lei a limitação orçamentária.

## COMPARAÇÃO ENTRE A MINUTA DE MEDIDA PROVISÓRIA 761, DE 22/12/16 E A LEI 13.189 DE 19/11/2015

MEDIDA PROVISÓRIA (MP 761)	LEGISLAÇÃO ATUAL (Lei 13.189)	COMENTÁRIOS
<p>máximo anual para as despesas totais do PSE, observados os parâmetros econômicos oficiais utilizados na gestão fiscal.</p> <p>§ 1º Para fins de estimativa do cálculo das despesas totais referidas no <i>caput</i>, será considerado o somatório do estoque de benefícios concedidos com os novos benefícios a serem desembolsados no exercício.</p> <p>§ 2º A gestão fiscal de que trata o <i>caput</i> compreende a elaboração dos orçamentos anuais e as avaliações de receitas e despesas para cumprimento do Art. 9º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.</p> <p>§ 3º O Poder Executivo federal, por meio de regulamento, poderá fixar orçamento do PSE dedicado exclusivamente a microempresas e empresas de pequeno porte. (NR)</p>		<p>Na legislação atual, não havia restrição ao gasto no Programa, apesar de haver orçamento indicado no FAT.</p> <p>No cálculo do orçamento, devem ser considerados os benefícios concedidos anteriormente, para gasto no ano corrente.</p> <p>Orçamento específico para microempresas e empresas de pequeno porte.</p>
<p>Art. 11-B O Ministério do Trabalho enviará semestralmente, pelo período de duração do PSE, aos Ministérios da Fazenda e do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e à Casa Civil da Presidência da República, informações que permitam avaliar a efetividade do PSE como política em relação aos objetivos pretendidos. (NR)”</p>	Novo	<p>Avaliação semestral do Programa. O Ministério do Trabalho deverá prestar contas ao MF e ao MPDG, controladores do PSE.</p>

## COMPARAÇÃO ENTRE A MINUTA DE MEDIDA PROVISÓRIA 761, DE 22/12/16 E A LEI 13.189 DE 19/11/2015

MEDIDA PROVISÓRIA (MP 761)	LEGISLAÇÃO ATUAL (Lei 13.189)	COMENTÁRIOS
Art. 4º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação. Brasília, 22 de dezembro de 2016		

Obs.: Na primeira coluna, aparecem em negrito somente os trechos que foram alterados com a MP

Rua Aurora, 957 – 1º andar  
CEP 05001-900 São Paulo, SP  
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394  
E-mail: [en@dieese.org.br](mailto:en@dieese.org.br)  
[www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)

**Presidente: Zenaide Honório**

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP  
Vice-presidente: Luís Carlos de Oliveira  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias  
Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP  
Secretário Nacional: Josinaldo José de Barros  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP  
Diretor Executivo: Alceu Luiz dos Santos  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR  
Diretor Executivo: Alex Sandro Ferreira da Silva  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP  
Diretor Executivo: Bernardino Jesus de Brito  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP  
Diretor Executivo: Carlos Donizeti França de Oliveira  
Federação dos Trabalhadores em Serviços de Asseio e Conservação Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de São Paulo - SP  
Diretor Executivo: Cibele Granito Santana  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas - SP  
Diretora Executiva: Mara Luzia Feltes  
Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS  
Diretora Executiva: Maria das Graças de Oliveira  
Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE  
Diretor Executivo: Nelsi Rodrigues da Silva  
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP  
Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa  
Sindicato dos Eletricitários da Bahia - BA  
Diretora Executiva: Raquel Kacelnikas  
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

**Direção Técnica**

Diretor técnico: Clemente Ganz Lúcio  
Coordenadora de pesquisas e tecnologia: Patrícia Pelatieri  
Coordenador de educação e comunicação: Fausto Augusto Júnior  
Coordenador de relações sindicais: José Silvestre Prado de Oliveira  
Coordenadora de estudos em políticas públicas: Angela Maria Schwengber  
Coordenadora administrativa e financeira: Rosana de Freitas

**Equipe técnica**

Clóvis Scherer  
Airton Gustavo dos Santos (revisão técnica)