



CÂMARA DOS DEPUTADOS
EMENDA Nº - CM
(Medida Provisória nº 680/2015).

Altere-se o art. 3º da Medida Provisória 680, de 6 de julho de 2015, dando-se a seguinte redação:

Art. 3º As empresas que aderirem ao PPE poderão reduzir, temporariamente, 25% (**vinte e cinco por cento**), a jornada de trabalho de seus empregados, com a redução proporcional do salário.

§ 1º A redução que trata o *caput* não seja superior 25% (**vinte cinco por cento**) e está condicionada à **celebração de acordo coletivo de trabalho específico com a entidade do sindicato representante da categoria do trabalhador, o qual receberá previamente as informações econômico-financeiras fornecidas obrigatoriamente pela empresa solicitante ao PPE.**

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória nº 680, de 2015, que institui o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), cuja adesão ao programa terá duração de, no máximo, doze meses e poderá ser feita até 31 de dezembro de 2015, quando as empresas que aderirem ao PPE poderão reduzir, temporariamente, em até 30% a jornada de trabalho de seus empregados, com a redução proporcional do salário, condicionada à celebração de acordo coletivo de trabalho específico com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante.

A presente emenda visa a reduzir percentual de redução de jornada de trabalho e salarial para 25% conforme já regulamentado pela Lei 4.923, de 1965.

Tal mecanismo não é novidade no ordenamento jurídico nacional. Durante a ditadura militar, o Brasil conheceu legislação de teor semelhante (Lei n. 4.923/1965), que estabelecia “medidas contra o desemprego e de assistência aos desempregados”, associadas a um arremedo de negociação coletiva que, se não funcionasse, mesmo sem consenso, poderia ser suplantada por ordem judicial. Tais parâmetros autoritários da época foram democraticamente superados pela Constituição Federal de 1988.

Art. 2º da Lei nº 4.923/1965 - A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

É importante lembrar que mesmo em crises muito mais agudas, instrumentos de redução temporária de direitos não foram utilizados de forma sistemática e sob o patrocínio e financiamento do Estado, o mesmo Estado, aliás, que em ocasião recente já desonerou as folhas de pagamento de setores produtivos sem resultados claros e transparentes, arcando com renúncia



fiscal da ordem de 23 bilhões de reais, relativamente às contribuições previdenciárias dos anos de 2012, 2013 e 2014.

A Medida Provisória, ademais, em seu art.3º, vincula redução de jornada à redução de salários, o que pode não ser uma escolha necessária na pactuação coletiva, bastando a redução de jornada. A redução de salário, como um benefício adicional ao empregador, portanto, é medida absolutamente excepcional. Como tal, deve ser vista com extrema cautela, admissível *si et* quando imprescindível à manutenção da atividade econômica e dos empregos, com contrapartidas negociais - como, p.ex., garantias coletivas de emprego e reciclagens profissionais – além de predefinição do seu termo final, a par da própria redução de jornada.

Por estarmos convictos da necessidade e pedimos o apoio dos ilustres Pares para que se aprove o presente emenda .

Sala das Sessões, em de julho de 2015.

ALFREDO KAEFER

Deputado Federal

PSDB/PR

