

COMUNICADO TÉCNICO

Articulação Parlamentar

FIERGS CIERGS

CONGRESSO NACIONAL:

NOVOS PROJETOS APRESENTADOS

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

DISPENSA

Subvenções econômicas para empregados durante o estado de emergência de saúde

PL 1168/2020, do senador Jaques Wagner (PT/BA), que “Autoriza o Poder Executivo a conceder subvenções econômicas, com a finalidade de garantia de emprego, em decorrência da Emergência em Saúde Pública Decorrente do Coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020”.

Autoriza o Poder Executivo a realizar subvenções econômicas, com a finalidade de garantia de emprego, às empresas alcançadas pelas medidas de suspensão compulsória total das atividades ou de redução significativa das suas atividades.

Formas de subvenção - (i) subvenção direta ao empregador, vinculada ao pagamento de salários; (ii) equalização de taxas de juros e outros encargos financeiros de operações de crédito de garantia de emprego, vinculadas ao pagamento de salários. Consideram-se, igualmente, subvenção de encargos financeiros os bônus de adimplência e os rebates nos saldos devedores de financiamentos concedidos, direta ou indiretamente, por instituições financeiras autorizadas a operar crédito de garantia de emprego. A subvenção econômica direta se dará em forma de depósito direto da parte subvencionada na conta do empregado.

BACEN - deverá disponibilizar à Secretaria do Tesouro Nacional da Secretaria Especial de Fazenda do Ministério da Economia informações sobre operações de crédito de garantia de emprego existentes nos seus bancos de dados.

Beneficiários da subvenção

(i) empregados que ganham até três salários mínimos, observado: a) 100% dos salários dos empregados de MPEs; e b) 75% dos salários, assegurando pelo menos um salário mínimo para o trabalhador, para as demais empresas;

(ii) empregados que ganham acima três salários mínimos, conforme folha de pagamento apurada em 1º de março de 2020, observado: a) 75% dos salários, limitado a três salários mínimos, dos empregados de MPEs; e b) cinquenta por cento dos salários, limitado a três salários mínimos, para as demais empresas.

As empresas que optarem pela subvenção econômica se comprometem a não demitir o trabalhador até o fim do estado de calamidade pública, mediante acordo coletivo celebrado com o sindicato ou adesão da empresa à convenção coletiva. As MPEs beneficiadas pela subvenção econômica direta, na hipótese do empregado com salário acima de 3 salários mínimos, ficam obrigadas a pagar ao empregado os 25% residuais do salário.

As demais empresas beneficiadas pela subvenção econômica direta ficam obrigadas a pagar, no mínimo, na hipótese do empregado com salário acima de 3 salários mínimos, o equivalente a 70% da diferença entre o salário do empregado e a parcela paga pelo Poder Executivo.

O empregado da modalidade de trabalho intermitente poderá usufruir do pagamento de benefício no valor de um salário mínimo mensal, na hipótese de declarar que não foi convocado para a prestação de serviços.

O percentual do salário não coberto pela soma entre a subvenção econômica do Poder Executivo e a parcela paga pelas empresas, deverá ser convertido em horas e constituirá banco de horas em favor do empregado.

A subvenção, sob a forma de equalização de taxas de juros e outros encargos financeiros de operações de crédito de garantia de emprego, ficará limitada ao diferencial de taxas entre o custo de captação de recursos, acrescido dos custos administrativos e tributários a que estão sujeitas as instituições financeiras.

O Poder Executivo, no prazo de 48 horas, da publicação, encaminhará ao Congresso Nacional o pedido de abertura de crédito adicional extraordinário necessário à cobertura das despesas decorrentes das subvenções.

Estabilidade e redução da jornada de trabalho durante a crise decorrente do coronavírus

PL 979/2020, da deputada Talíria Petrone (PSOL/RJ), que “Determina multa a empresas que realizem demissões e suspensão de contratos e/ou cortes de salários durante o surto de coronavírus”.

Estabilidade - proíbe as empresas públicas e privadas de realizar atos de demissão e suspensão de contratos de empregados durante a pandemia do coronavírus.

Redução de jornada - as empresas que optarem por reduzir a jornada de trabalho de seus empregados não poderão reduzir o salário dos que ganham menos de cinco salários mínimos, nem diminuir em mais de 20% os salários dos demais.

Dívidas - as pessoas jurídicas, que em decorrência da pandemia, tiverem dívidas relacionadas aos imóveis não poderão ser despejadas, nem inscritas na dívida ativa e nos serviços de proteção ao crédito. Não serão aplicados juros de mora aos tributos federais inadimplidos no período de surto do coronavírus para as pessoas jurídicas que cumprirem as determinações de não demissão e redução de jornada de trabalho.

Bancos públicos - poderão gerar linhas de crédito extraordinárias com juros de no máximo 1% para as empresas que se comprometerem às determinações de não demissão e redução de jornada de trabalho.

Programa Emergencial de Proteção ao Emprego para auxílio a MPEs e empresas de médio porte

PL 1076/2020, do deputado André Figueiredo (PDT/CE), que “Institui o Programa Emergencial de Proteção ao Emprego - PEPE”.

Estabelece o Programa Emergencial de Proteção ao Emprego (PEPE) para auxílio de MPEs e empresas de médio porte durante a pandemia do coronavírus.

Empresas beneficiárias do PEPE - aquelas que possuem até 20 empregados e sejam consideradas: (i) microempresas ou empresas de pequeno porte (MPEs); ou (ii) empresas de médio porte, que auferiram, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 12.000.000,00.

PEPE - subvenção econômica no valor de um salário mínimo mensal por empregado, durante quatro meses consecutivos, com a exclusiva finalidade de ser utilizada para pagamento de salários dos empregados. A receita da subvenção econômica não será computada na apuração das contribuições pela empresa para PIS/Pasep, COFINS, IRPJ e da CSLL.

Recursos do FAT - o financiamento do PEPE será feito com recursos do FAT provenientes do saldo do BNDES relativo ao PIS/Pasep.

Estabilidade ao empregado de MPE em razão da crise decorrente do coronavírus

PL 1134/2020, do deputado Carlos Veras (PT/PE), que “Estabelece garantia de emprego ou pagamento de seguro-desemprego às empregadas domésticas, aos empregados de micro e pequenas empresas e aos pescadores artesanais”.

Garante estabilidade provisória aos empregados de Micro e pequenas empresas.

Compensação pecuniária e seguro-desemprego para empregados que tiverem jornada e salários reduzidos durante a pandemia

PL 1244/2020, do deputado Pedro Lucas Fernandes (PTB/MA), que “Institui o Programa de Seguro Emprego-PSE”.

Estabelece o Programa de Seguro Emprego (PSE), destinado às empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira que celebrarem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e de salário.

A adesão ao PSE deverá ser feita perante o Ministério da Economia em até 30 dias contados da celebração da convenção de acordo coletivo. A empresa pode denunciar o PSE a qualquer momento, desde que comunique com antecedência mínima de 30 dias, demonstrando as razões em que se fundamentam a denúncia e a superação da situação de superação da dificuldade econômico-financeira. Somente após seis meses da denúncia, poderá a empresa aderir novamente ao PSE.

Prioridade de adesão ao PSE - tem prioridade as empresas que demonstrem: (i) cota de pessoas com deficiência; (ii) MPEs; e (iii) programas de reinserção profissional de egressos do sistema penitenciário.

Poderão aderir ao PSE as empresas que se enquadrem nas condições de dificuldades econômico-financeira afetadas por crise setorial, ou pela pandemia, que: (i) estejam adimplentes com suas obrigações fiscais; (ii)

comprovem a situação de dificuldade econômico-financeira pelo Indicador Líquido de Empregos (ILE), a ser definido em ato do Poder Executivo Federal.

ILE - percentual representado pela diferença entre admissões e demissões acumulada nos 12 meses anteriores ao da solicitação de adesão ao PSE dividida pelo número de empregados no mês anterior ao requerimento.

Benefícios do PSE - os empregados de empresas que aderirem ao PSE e que tiverem o seu salário reduzido, fazem jus à compensação pecuniária equivalente a 50% do valor da redução salarial e limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.

Acordo coletivo - deverá ser realizado acordo coletivo de trabalho específico para adesão ao PSE, entre empresa e sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante da empresa.

O número total de trabalhadores e de setores abrangidos pelo PSE poderá ser alterado durante o período de adesão ao Programa, desde que aprovados em assembleia dos trabalhadores.

Crítérios do acordo - o acordo coletivo poderá celebrar no máximo a redução de até 50% da jornada e do salário e o período pretendido de adesão ao PSE, com duração máxima de seis meses, prorrogáveis por igual período.

Será necessária a 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 PSE, exceto para as MPEs, que deverão demonstrar, individualmente, o cumprimento dos requisitos exigidos para adesão ao PSE, com o apoio técnico do SEBRAE.

Vedações às empresas que aderirem o PSE - ficam proibidas 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; e (ii) efetivação de estagiário; (iii) contratação de pessoas com deficiência ou idosas; e (iv) contratação de egresso dos sistemas prisional e de medidas socioeducativas.

Empresas excluídas ou impedidas do PSE - serão excluídas ou impedidas a empresa que: (i) cometer fraude; (ii) descumprir o acordo coletivo ou as normas relativas ao PSE. Ocorrendo alguma das hipóteses, a empresa fica obrigada a restituir ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

O Ministério da Economia enviará semestralmente a Presidência da República e ao Tribunal de Contas da União informações que permitam avaliar a efetividade do PSE como política pública em relação aos objetivos pretendidos.

POLÍTICA SALARIAL

Proibição de diferença salarial devido ao gênero

PL 1230/2020, do deputado Alexandre Frota (PSDB/SP), que “Acrescenta o art. 377-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres”.

Proíbe a diferença de salários na mesma função por motivo de gênero. Caso seja comprovada tal discriminação, a trabalhadora prejudicada tem direito à equiparação salarial e ao recebimento do valor equivalente às diferenças salariais apuradas.

Não caracteriza discriminação por motivo de sexo, por si só, a estipulação de salários diversos em hipótese de quadro de carreira ou adoção de plano de cargos e salários.

BENEFÍCIOS

Pagamento de parcelas adicionais do seguro-desemprego

PL 01092/2020, do deputado Mário Heringer (PDT/MG), que “Altera a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, para determinar a obrigatoriedade do pagamento de parcelas adicionais do seguro-desemprego até dezembro de 2020, bem como a dispensa de prazos e outras exigências, e dá outras providências”.

Estabelece que, a partir da data de publicação da lei até 31 de dezembro de 2020, o período máximo de percepção do seguro-desemprego a que cada trabalhador faz jus será estendido por três parcelas, no valor do salário mínimo nacional vigente, independentemente do cumprimento das exigências para seu recebimento.

Prorrogação do seguro desemprego em função do coronavírus

PL 1099/2020, da deputada Flávia Arruda (PL/DF), que “Acrescenta artigo à Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para permitir a extensão do benefício do Seguro Desemprego como medida de enfrentamento da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019”.

PL 1150/2020, do deputado Pompeo de Mattos (PDT/RS), que “Dispõe sobre a concessão do seguro-desemprego de que a trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, durante o estado de calamidade pública aprovado pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020”.

Prorroga a percepção do seguro desemprego durante o estado de calamidade decretado em decorrência da crise do coronavírus.

Salário maternidade em caso de adoção

PL 1233/2020, do deputado Alexandre Frota (PSDB/SP), que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, para dispor sobre o amparo a maternidade e a infância nos casos de adoção ou cessão de guarda judicial para fins de adoção e dá outras providências”.

Garante ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente a percepção do salário-maternidade pelo período de 120 dias.

Seguro-desemprego imediato a empregados demitidos sem justa causa

PL 1273/2020, da deputada Perpétua Almeida (PCdoB/AC), que “Concede o direito ao Seguro-Desemprego a todo trabalhador demitido sem justa causa a partir de março de 2020, enquanto perdurar a vigência do Estado de Calamidade Pública estabelecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020”.

Concede seguro-desemprego imediato aos trabalhadores demitidos sem justa causa a partir de 20 de março de 2020, data do decreto de calamidade pública. O acesso ao benefício será feito ao empregado dispensado sem justa causa que comprovar, exclusivamente: (i) não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, excetuado o auxílio-acidente, auxílio suplementar e abono de permanência; e (ii) não estar em gozo do seguro-desemprego;

Origem dos recursos - os recursos serão consignados por créditos extraordinários no orçamento da seguridade social.

FAT

Destinação dos recursos do FAT aos empregados afetados pela pandemia do coronavírus

PL 935/2020, do deputado Luis Miranda (DEM/DF), que “Altera a Lei nº 7.998, de 11 de Janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências, enquanto durar as medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus - COVID-19”.

Altera a Lei que constituiu o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) para destinar seus recursos exclusivamente aos funcionários atingidos pelas medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus, para suprir o pagamento pelos empregadores aos empregados.

FGTS

Movimentação do FGTS em razão da pandemia de coronavírus

PL 951/2020, da senadora Eliziane Gama (Cidadania/MA), que “Altera o art. 20 da Lei 8.036, de 11 de maio de 1990”.

Permite a movimentação do FGTS do trabalhador que, em decorrência da crise do coronavírus, tiver seu salário reduzido.

PL 1203/2020, do senador Major Olimpio (PSL/SP), que “Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para possibilitar que o titular da conta do FGTS realize saque do valor disponível enquanto perdurar o estado de calamidade pública em decorrência da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus”.

Permite a movimentação do FGTS enquanto durar o estado de calamidade pública decretado em decorrência do coronavírus.

Instituição da Lei de Garantia do Emprego

PL 1206/2020, do senador Romário (Podemos/RJ), que “Institui a Lei de Garantia do Emprego, e dá outras providências”.

Institui a Lei de Garantia do Emprego, que trata da devolução de lucros acumulados pelo FGTS, a fim de manter o emprego e o pagamento de salários durante a pandemia do coronavírus, referindo-se exclusivamente a recursos que não pertencem individualmente à conta vinculada de nenhum trabalhador.

Objetivo - o patrimônio líquido do FGTS, até a proporção de 90%, será utilizado para manter vínculos de emprego declarados pelas empresas em fevereiro de 2020 ao Ministério da Economia, na forma do regulamento, sendo que não haverá reembolso dos recursos.

Público-alvo - todos os trabalhadores formais que recebam até dois salários mínimos terão direito a garantia de que trata a lei.

Modo de pagamento - o pagamento se dará por meio do salário dos trabalhadores, com os recursos do patrimônio líquido do FGTS, durante três meses. Havendo desligamento do trabalhador beneficiado, a parte responsável deverá devolver os recursos.

Pagamento: a) reporá parcial ou totalmente o salário não podendo ser inferior a três quartos do salário mínimo, na forma do regulamento; b) dispensa o empregador, parcial ou totalmente, de pagar o salário do trabalhador beneficiado; c) impede o desligamento do trabalhador beneficiado; d) será feito pela Caixa Econômica Federal, na forma de crédito na conta vinculada do trabalhador beneficiado.

Movimentação do valor recebido - é permitida a movimentação do pagamento, a partir da conta vinculada, para qualquer conta indicada pelo trabalhador, inclusive de instituições não financeiras, desde que habilitadas pelo Banco Central, sem ônus.

Movimentação do FGTS em razão da pandemia de coronavírus

PL 933/2020, do deputado Luis Miranda (DEM/DF), que “Altera a Lei nº 8.036, de 11 de Maio de 1990, para dispor sobre a possibilidade de movimentação da conta vinculada do FGTS, enquanto durar as medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus - COVID-19”.

Permite a movimentação do FGTS em caso de necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorram de as medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus.

PL 952/2020, do deputado Bira do Pindaré (PSB/MA), que “Dispõe sobre a alteração da Lei nº 8.036 de 11 de maio de 1990 que ‘Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências’ autorizando o saque integral da conta do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, para pessoas comprovadamente acometidas do vírus COVID-19, e dá outras providências”.

Movimentação do FGTS permitida ao trabalhador ou qualquer de seus dependentes quando for diagnosticado com coronavírus

Movimentação do FGTS para ações de enfrentamento de emergências de saúde

PL 1093/2020, do deputado Jhonatan de Jesus (Republicanos/RR), que “Insere dispositivo na Lei nº 8.036, de, 11 de maio de 1990, para incluir hipótese de direcionamento de recursos do FGTS para ações de enfrentamento de emergências decorrentes de calamidade pública”.

Estabelece que, em caráter excepcional, os recursos do FGTS poderão ser utilizados para atender a situação de calamidade pública nacional, observados os critérios fixados pelo Conselho Curador do FGTS, desde que as

disponibilidades financeiras sejam mantidas em volume que satisfaça as condições de liquidez e de remuneração mínima necessária à preservação do poder aquisitivo da moeda.

Movimentação do FGTS em razão de calamidade pública

PL 1147/2020, do deputado Pompeo de Mattos (PDT/RS), que “Modifica a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 (FGTS), para possibilitar o saque do saldo do FGTS em casos de estado de calamidade pública pela ocorrência de pandemia”.

Permite a movimentação do FGTS no caso de reconhecimento de estado de calamidade pública em virtude de pandemia.

RELAÇÕES INDIVIDUAIS DO TRABALHO

Pagamento de indenizações pela União em caso de paralisação do trabalho

PL 1167/2020, do senador Veneziano Vital do Rêgo (PSB/PB), que “Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para prever que, no caso de paralisação do trabalho motivada por ato de qualquer esfera do Poder Público no âmbito de medidas de combate a pandemias e epidemias, o pagamento das indenizações devidas ficará a cargo da União”.

Prevê que a União pagará indenização quando medidas de combate à pandemias e epidemias ensejarem em paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade.

Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

MPV 936/2020, do Poder Executivo, que “Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências”.

Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ser aplicado durante o estado de calamidade pública. O programa consistirá no pagamento de benefício emergencial aos trabalhadores que tiverem, a partir de acordo individual ou coletivo, suas jornadas reduzidas, com redução proporcional de salário, ou seus contratos de trabalho suspensos.

GERAL

Objetivos - o programa terá como objetivos: a) preservar o emprego e a renda; b) garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e c) reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Medidas - o programa terá como medidas: a) o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; b) a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e c) a suspensão temporária do contrato de trabalho.

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Hipóteses - o benefício será pago nas hipóteses de a) redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e b) suspensão temporária do contrato de trabalho.

Recursos e prestação - será custeado com recursos da União e será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Procedimento - após a celebração do acordo, o empregador informará o Ministério da Economia em no prazo de 10 dias. A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias da prestação da informação. O benefício será pago enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Valor - o benefício emergencial será pago com base no valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito. Na hipótese de redução de jornada e salário, receberá o benefício na proporção da redução. Na hipótese de suspensão dos contratos, o benefício será de 100% do valor do seguro desemprego ou, no caso de empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, o benefício será de 70% do valor do seguro desemprego e a empresa fica obrigada a arcar com 30% dos valores do salário do empregado.

Requisitos - o benefício emergencial será pago independentemente de cumprimento de período aquisitivo, tempo de vínculo e valor de salário. O benefício emergencial não será devido ao empregado em gozo de BPC, seguro-desemprego, bolsa qualificação profissional.

REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

Prazo - durante o estado de calamidade, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até 90 dias.

Redução proporcional - a redução poderá ser feita exclusivamente nos percentuais de 25%, 50% e 70%.

Restabelecimento - a jornada e salários serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos contatos da cessação do estado de calamidade, da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento ou da data de comunicação do empregador que decida antecipar o fim do período pactuado.

Aplicação - a redução de jornada poderá ser feita por acordo individual ou coletivo. No caso de acordo individual, só poderá ser feita redução para trabalhadores que ganhem até R\$ 3.135,00 ou, no caso de portadores de diploma de nível superior, que ganhem acima de duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS.

Para o grupo intermediário, as alterações só poderão ser feitas por acordo coletivo, com exceção da redução de 25% de jornada. No caso do acordo coletivo, poderão ser pactuados percentuais distintos dos previstos (25%, 50% e 70%).

Nesse caso, a percepção do benefício emergencial também será diferenciada. Caso o acordo coletivo preveja redução inferior a 25%, não há percepção do benefício. Caso seja acordada uma redução de jornada maior que 70%, o benefício emergencial ainda permanecerá com 70% do valor. Reduções de jornada entre 25% e menores

que 50% receberão 25% do benefício e reduções de jornada entre 50% e menores que 70%, receberão 50% do benefício.

SUSPENSÃO DO CONTRATO

Prazo - durante o estado de calamidade, empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 dias.

Benefícios - durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados e ficará autorizado a recolher para o RGPS na qualidade de segurado facultativo.

Restabelecimento - o contrato será restabelecido no prazo de dois dias corridos contatos da cessação do estado de calamidade, da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento ou da data de comunicação do empregador que decida antecipar o fim do período pactuado.

Penalidades - se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária. O empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, às penalidades previstas na legislação e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

Aplicação - a suspensão de contrato poderá ser feita por acordo individual ou coletivo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

Comunicação ao sindicato - os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

Ajuda compensatória - o empregado poderá acumular o benefício emergencial com a ajuda compensatória devida pelo empregador em decorrência da redução de jornada ou suspensão do contrato. A ajuda compensatória terá valor definido em acordo individual ou negociação coletiva e terá natureza indenizatória.

Estabilidade - o empregado que receber o benefício emergencial terá garantia provisória no emprego durante o período acordado de redução da jornada de trabalho ou de suspensão temporária do contrato de trabalho e após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

Negociação coletiva - as convenções ou acordos coletivos celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos no prazo de 10 dias corridos a partir da publicação da MP. Poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

Irregularidades - as irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho sujeitam os infratores à multa conforme a legislação, não havendo o benefício da dupla visita.

Aprendizagem e contratos com jornada parcial - os dispositivos também se aplicam aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

Programas de qualificação profissional - o curso ou o programa de qualificação profissional previsto para realização de lay-off poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses.

Trabalho intermitente - O empregado com contrato de trabalho intermitente fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00, pelo período de três meses. A existência de mais de um contrato de trabalho não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

MP 927/suspensão de exigências administrativas - a suspensão de algumas exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho previstas na MP 927 não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, e as ressalvas previstas na MP são aplicadas apenas nas hipóteses excepcionadas.

Suspensão do contrato de trabalho e percepção do seguro desemprego durante a crise do coronavírus

PL 968/2020, da deputada Joice Hasselmann (PSL/SP), que “Estabelece medidas trabalhistas durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, decorrente do coronavírus (covid-19)”.

Prevê que a crise decorrente do coronavírus é hipótese de força maior para os fins trabalhistas, permitindo a suspensão de contratos e a percepção de seguro desemprego.

PL 1009/2020, do deputado Efraim Filho (DEM/PB), que “Prevê a interrupção temporária do contrato de trabalho, com devida compensação financeira ao empregado, durante o estado de calamidade pública provocado pela pandemia do Coronavírus (COVID-19)”.

Permite a interrupção do contrato de trabalho pelo período de até 3 meses, durante a pandemia do coronavírus. É devida ao empregado compensação financeira composta pela antecipação das parcelas do seguro-desemprego a que fizer jus, sem prejuízo da concessão de outros benefícios concedidos voluntariamente pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho, nem o recebimento de outros benefícios que poderão ser oferecidos pelo governo.

Após a retomada do contrato de trabalho, o empregado deverá cumprir os prazos legais para aquisição de nova percepção da parcela do seguro-desemprego e terá a manutenção de seu emprego por, no mínimo, período igual ao da interrupção do contrato, salvo nos casos de rescisão por justa causa.

PL 1072/2020, do deputado Carlos Sampaio (PSDB/SP), que “Permite a suspensão de contratos de trabalho por até quatro meses durante o período de calamidade pública, dispondo que o trabalhador que se encontre nessa situação será incluído, por igual período, no Programa do Seguro-Desemprego, de que trata a Lei n.º 7.998, de 11 de janeiro de 1990, de forma que ele continue a perceber sua remuneração mensal, limitada a dois salários mínimos, durante o período em que seu contrato de trabalho estiver suspenso”.

O projeto prevê a suspensão do contrato de trabalho por até quatro meses durante o período de calamidade pública decorrente do coronavírus e percepção do seguro desemprego nesse período, a título de bolsa qualificação.

A suspensão poderá ser acordada individualmente, não dependendo de acordo ou convenção coletiva. Durante o período de suspensão contratual o empregado deverá participar de curso ou programa de qualificação profissional não presencial disponibilizado gratuitamente por entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente ao período de suspensão contratual.

Fonte: Informe Legislativo N° 7/2020

GERÊNCIA TÉCNICA E DE SUPORTE AOS CONSELHOS TEMÁTICOS – GETEC
Conselho de Articulação Parlamentar – COAP

Coordenador: Cláudio Bier

Fone: (51) 3347-8674

E-mail: coap@fiergs.org.br