

São Paulo, 21 de março de 2020

NOTA OFICIAL sobre o COVID 19 e o reflexo perante os Aspectos de Ordem Trabalhista

Em virtude das últimas informações declaradas pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no que se refere à classificação de pandemia global quanto ao vírus COVID-19, a MONELLO ADVOGADOS vem através da presente NOTA OFICIAL sobre o COVID-19, explicar sobre a atual crise de saúde pública e os reflexos da mesma perante os aspectos de ordem trabalhista, no que tange às condições e relações de trabalho.

Em 06 de fevereiro de 2020, fora editada a Lei nº 13.979, a qual dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus, deixando claro em seu texto que, não haverá prejudicialidade aos trabalhadores que se afastarem de seus trabalhos em cumprimento de “quarentena”, pois tais faltas deverão ser consideradas como justificadas, e conseqüentemente seus vencimentos serão mantidos sem qualquer tipo de desconto.

No entanto, importante ressaltar inicialmente que, a MONELLO ADVOGADOS se resguarda e mantém o acompanhamento a todo tempo das alterações legais que ainda estão em discussão pelo Governo no âmbito federal, estadual e municipal, e que aguardam melhor definição e aplicação prática, para todos os aspectos trabalhistas, tais como trabalho em home office, pagamento de remuneração, férias individuais ou coletivas, suspensão de contrato de trabalho, diminuição do valor do salário contratado, entre outros temas de muito destaque no momento.

Temos a edição de uma Medida Provisória, a MP nº 921 de 07/02/2020, que busca declarar a pandemia COVID 19 sendo uma emergência de saúde pública de importância internacional. Ao mesmo tempo temos a Nota Técnica nº 2/2020 do Ministério da Justiça, indicando que “o contexto (brasileiro) não oferece, neste momento, situação classificável como de caso fortuito ou força maior.

Dessa forma, seguimos de maneira até mais conservadora, no sentido das orientações a serem repassadas para nossos clientes e parceiros, uma vez que, uma crise na área da saúde na proporção de pandemia mundial, normalmente seria caracterizada como evento de força maior ou caso fortuito, mas aqui no Brasil essa condição ainda não é pacificada.

Por exemplo, sendo caracterizada a crise de saúde aqui no Brasil como de força maior ou caso fortuito, essa condição isentaria totalmente as partes contratuais de suas responsabilidades com base nas disposições do contrato de trabalho estabelecido ou diante das leis trabalhistas vigentes. Vejamos o que diz o Artigo 501 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

[CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943:](#)

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplica as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Diante do cenário atual e aguardando as definições ainda pelo governo, até o presente temos o que rege a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a qual prevê a modalidade de trabalho através de home office, espécie de trabalho inserida com a reforma trabalhista de 2017. Mas, essa modalidade exige uma série de peculiaridades, tais como, aditamento

ao Contrato de Trabalho, fornecimento de equipamento (notebook, luz, internet), benefícios e etc.

Sobre o trabalho remoto temporário, através da modalidade home office, este pode ser uma saída bem eficiente e ampla diante da situação que se apresenta no País para conter a propagação do coronavírus, o Tribunal Superior do Trabalho publicou no dia 13/03/2020 uma orientação a respeito desse tema em virtude da exceção perante a situação da motivação de emergência, a qual dispensa algumas formalidades, desde que respeitados os limites estabelecidos na legislação trabalhista e no contrato de trabalho, não podendo ser prejudiciais para ambas as partes.

Outro tema em discussão e que também tem sido objeto de muitos questionamentos de nossos clientes e parceiros, diz respeito ao afastamento de colaboradores de suas funções contratuais e quais seriam as modalidades possíveis, além do trabalho remoto (home office).

Os afastamentos temporários podem se dar através de férias coletivas aos empregados, suspensão do contrato de trabalho ou até mesmo redução da jornada de trabalho e proporcionalmente, a redução salarial, sendo que suspensão de contrato de trabalho e redução de jornada e de salário exigem negociação com o sindicato da categoria e a observância de outros requisitos. Essas são acima de tudo, medidas que afastam a dispensa definitiva do colaborador.

O empregador ainda pode na situação reconhecida por força maior, utilizar-se do previsto no artigo 503 da CLT:

[CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943](#)

Art. 503 - *É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.*

Parágrafo único - *Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.*

No atual momento, e tratando sobre as questões de ordem trabalhista que regulam as relações de trabalho, a MONELLO ADVOGADOS aguarda que seja promulgado o pacote de medidas emergenciais que flexibilizarão as relações entre empregador e empregados, momento em que a Consolidação das Leis do Trabalho não sofrerá alterações, no entanto, não será aplicada enquanto perdurar a situação de emergência.

Também queremos retratar aqui 2 (duas) situações específicas, conforme seguem abaixo:

- Emissão da NOTA TÉCNICA CONJUNTA 04/2020 PGT/COORDIGUALDADE/CODEMAT/CONAETE/CONAFRET/CONAP - Nota Técnica que versa sobre a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das medidas governamentais de contenção da pandemia da doença infecciosa (COVID 19) para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, cuidadores ou vinculados a empresas ou plataformas digitais de serviços de limpeza ou de cuidado (íntegra no anexo I);

- Apresentação do Projeto de Lei em nome do Deputado Efraim Filho datado de 17 de março de 2020, o qual "institui medidas de proteção ao

emprego e ao empregado durante período de emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19)” – (íntegra no anexo II)

A MONELLO ADVOGADOS recomenda que os empregadores consultem suas assessorias em busca da melhor orientação legal para cada caso concreto, e permaneçam acompanhando diariamente todas as orientações para que adotem medidas preventivas e ao mesmo tempo complementares.



ANEXO I

NOTA TÉCNICA CONJUNTA 04/2020PGT/COORDIGUALDADE/CODEMAT/CONAETE/CONAFRET/CONAP

Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das medidas governamentais de contenção da pandemia da doença infecciosa (COVID 19) para trabalhadoras etrabalhadore domésticos, cuidadore ou vinculados a empresas ou plataformas digitais de serviços de limpeza ou de cuidado

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO, pelo Procurador Geral do Trabalho in fine assinado, a COORDIGUALDADE – Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, instituída pela Portaria 273/2002, a CODEMAT – Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho, instituída pela Portaria n. 410/2003, a CONAFRET - Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho, instituída pela Portaria 386/2003, a CONAETE - Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, instituída pela Portaria 231/2002, e a CONAP – Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública, instituída pela Portaria n. 409/2003, com fundamento na Constituição da República, artigos 5º, 7º, VI, XIII, XIV, XXII e XXXIII, 127, 196, 200 e 227, na Lei Complementar n. 75/93, artigos 5º, III, alínea “e”, 6º, XX, 83, V, e 84, caput, na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto 6949/2009), na Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), na Lei n. 8080/90 (Lei Orgânica da Saúde), em razão da declaração de pandemia do novo coronavírus (SARS-COV-2) pela Organização Mundial da Saúde, ocorrida em 11 de março de 2020, bem como das medidas de contenção da doença anunciadas até o momento pelos órgãos governamentais de algumas unidades da Federação – Distrito Federal, São Paulo e Rio de Janeiro, Bahia, entre outros, expedem a presente Nota Técnica com o objetivo de indicar as diretrizes a serem observadas por empresas, empregadoras e empregadores, incluídas as plataformas digitais, sindicatos, órgãos da Administração Pública, nas relações de trabalho doméstico ou de prestação de serviços de limpeza, a fim de garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho.

Existem sete coronavírus humanos conhecidos, dentre os quais estão incluídos o causador da SARS (síndrome respiratória aguda grave), o da síndrome respiratória do Oriente Médio (MERS) e o COVID-19. O conhecimento adquirido com os surtos e epidemias pretéritas tem orientado as medidas de precaução e prevenção adotadas para o novo coronavírus, cujo modo de transmissão e o comportamento da doença estão sendo estudados à medida que os casos são identificados, em especial em países com diferentes características climáticas e socioambientais.

A Occupational Safety and Health -OSHA elaborou classificação de graus de risco à exposição considerando as funções desempenhadas pelos trabalhadores, assim compreendidos: i) Risco muito alto de exposição: aqueles com alto potencial de contato com casos confirmados ou suspeitos de COVID-19 durante procedimentos médicos, laboratoriais ou post-mortem, tais como: médicos, enfermeiras, dentistas, paramédicos, técnicos de enfermagem, profissionais que realizam exames ou coletam amostras e aqueles que realizam autópsias; (ii) Risco alto de exposição: profissionais que entram em contato com casos confirmados ou suspeitos de COVID-19, tais como: fornecedores de insumos de saúde, e profissionais de apoio que entrem nos quartos ou ambientes onde estejam ou estiveram presentes pacientes confirmados ou suspeitos, profissionais que realizam o transporte de pacientes, como ambulâncias, profissionais que trabalham no preparo dos corpos para cremação ou enterro; (iii) Risco mediano de exposição: profissionais que demandam o contato próximo (menos de 2 metros) com pessoas que podem estar infectadas com o novo coronavírus (SARS-coV-2), mas que não são considerados casos suspeitos ou confirmados; que tem contato com viajantes que podem ter retornado de regiões

de transmissão da doença (em áreas sem transmissão comunitária); que tem contato com o público em geral (escolas, ambientes de grande concentração de pessoas, grandes lojas de comércio varejista) (em áreas com transmissão comunitária); (iv) risco baixo de exposição: aqueles que não requerem contato com casos suspeitos, reconhecidos ou que poderiam vir a contrair o vírus, que não tem contato (a menos de 2 metros) com o público; profissionais com contato mínimo com o público em geral e outros trabalhadores.

Os sintomas variam de leves a muito graves, podendo chegar ao óbito em algumas situações, prevendo-se que o período de incubação, ou seja, o tempo entre a exposição ao vírus e o aparecimento dos sintomas, pode variar de 2 a 14 dias. A transmissão ocorre de pessoa a pessoa a partir de gotículas respiratórias ou contato próximo (dentro de 1 metro). Assim, pessoas em contato com alguém que tenha sintomas respiratórios (por exemplo, espirros, tosse, etc.) estão em risco de serem expostas a gotículas respiratórias potencialmente infecciosas.

As pessoas portadoras do vírus, mas sem manifestação ou com manifestações leves, dificultam o controle e aumentam a chance de propagação dos casos, o que levou diversos gestores públicos a determinar a suspensão das atividades em escolas e creches em diversas unidades da Federação (Distrito Federal, São Paulo e Rio de Janeiro entre outros). Os efeitos da determinação de medidas de isolamento, quarentena ou determinação compulsória de realização de exames médicos, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas, vacinação e outras medidas profiláticas ou tratamentos médicos específicos foram reguladas pela Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que no artigo 3º, § 3º, considera como falta justificada ao serviço ou à atividade laboral privada o período de ausência.

As medidas de segurança têm sido atualizadas, razão pela qual o presente documento deve ser acompanhado da atualização dos canais oficiais da Organização Mundial da Saúde (OMS), do Ministério da Saúde (MS) e da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), bem como das decisões administrativas adotadas pelos órgãos locais.

Diante da indiscutível importância de respeito às medidas adotadas, é necessário ressaltar o papel de toda a sociedade no esforço conjunto de conter a disseminação da doença (COVID-19), respeitando-se os direitos das trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares.

No Brasil, a Lei Orgânica da Saúde – Lei n. 8.080/90 prevê que a saúde é direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (artigo 2º, caput). Porém, também deixa claro que o dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade (parágrafo 2º).

Do mesmo modo, o artigo 227 da Constituição da República e o artigo 7.2 da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência estabelecem ser dever da família, sociedade e Estado a garantia de proteção integral de crianças e adolescentes, como prioridade absoluta, incumbindo-lhes colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. Situação prioritária esta que se repete em relação à pessoa idosa, pois nos artigos 3º e 4º da Lei n. 10.741/2003 (Estatuto do Idoso).

A Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ainda que não ratificada pelo Brasil, constitui marco normativo a ser utilizado como parâmetro para a interpretação legal na adoção de políticas públicas ou decisões pelos poderes públicos, em todas as suas instâncias, para garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento a trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares. Referidas normas devem integrar conteúdo essencial do princípio da igualdade e não discriminação, previsto no art. 5º da Constituição da República. Em consequência, todas as empresas, empregadoras ou empregadores têm obrigação de adotar medidas necessárias para facilitar a compatibilidade da vida profissional e familiar em face das medidas adotadas pelos poderes públicos para a contenção da disseminação da doença COVID-19.

Nesse sentido, considerando-se a situação excepcional e motivo de força maior razão da pandemia do coronavírus, as ausências ao trabalho ou a adaptação da prestação de serviços por força dos encargos familiares deverão ser estendidas às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos, bem como não poderão ser considerados como justa motivação para sanção disciplinar ou para o término de uma relação de emprego, podendo configurar atos discriminatórios, nos termos do artigo 373-A, II e III, da CLT, artigo 4º da lei n. 9.029/95.

Nesse contexto de esforço coletivo em prol de toda a sociedade brasileira, o Ministério Público do Trabalho ressalta que a valorização do trabalho é um princípio fundamental da sociedade brasileira (art. 1º da Constituição da República), cuja continuidade e estabilidade na prestação de serviços são fatores indispensáveis à paz social. Ademais, o trabalho é um determinante social que não pode ser esquecido (art. 3º da Lei n. 8.080/90) pelas medidas de contenção da disseminação da doença COVID-19.

Ante o exposto, diante das medidas de contenção da disseminação da doença coronavírus (COVID-19), **ORIENTA-SE A ATUAÇÃO DAS PROCURADORAS E PROCURADORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, em especial das Coordenadorias Regionais da COORDIGUALDADE, CODEMAT, CONAFRET, CONAETE e da CONAP, da seguinte forma:

1. Recomendar às empresas, órgãos públicos, empregadores, pessoas físicas, sindicatos patronais e profissionais, de todos os setores econômicos ou entidades sem fins lucrativos, que, nas medidas de flexibilização da prestação de serviços, assegurem a igualdade de oportunidades e de tratamento da pessoa que realiza o trabalho doméstico ou da trabalhadora ou do trabalhador de empresas prestadoras de serviços de limpeza ou de cuidado, adotando, dentre outras, as seguintes medidas:

a) GARANTIR que a pessoa que realiza trabalho doméstico seja dispensado do comparecimento ao local de trabalho, com remuneração assegurada, no período em que vigorarem as medidas de contenção da pandemia do coronavírus, excetuando-se apenas as hipóteses em que a prestação de seus serviços seja absolutamente indispensável, como no caso de pessoas cuidadoras de idosos e idosas que residam sozinhas, de pessoas que necessitem de acompanhamento permanente, bem como no caso de pessoas que prestem serviços de cuidado a pessoas dependentes de trabalhadoras e trabalhadores de atividades consideradas essenciais nesse período (artigo 3º, § 3º, da Lei n. 13.979/2020);

b) GARANTIR que trabalhadoras e trabalhadores domésticos sejam dispensados do comparecimento ao local de trabalho, com remuneração assegurada, pelo período de isolamento ou quarentena de seus empregadores (artigo 2º da Lei n. 13.979/2020), caso tenham sido diagnosticados ou sejam suspeitos de contaminação com a doença (artigo 3º, § 3º, da Lei n. 13.979/2020);

c) ESTABELECER política de flexibilidade de jornada, observados o princípio da irredutibilidade salarial e a manutenção do emprego, na ocasião em que serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estiverem em funcionamento regular em razão do atendimento a medidas oficiais de contenção da pandemia do coronavírus, quando houver impossibilidade de dispensar o trabalhador do comparecimento ao local de serviços;

d) ESTABELECER política de flexibilidade de jornada, observado o princípio da irredutibilidade salarial e a manutenção do emprego, em favor de trabalhadoras e trabalhadores domésticos ou de trabalhadoras e trabalhadores de empresas prestadoras de serviços de limpeza ou cuidado, para que assistam seus familiares doentes ou em

situação de vulnerabilidade à infecção pelo coronavírus, em razão do atendimento a medidas oficiais de contenção da pandemia (artigos 2º e 3º, I, II, III, , da Lei n. 13.979/2020);

e)FORNECER às trabalhadoras e trabalhadores domésticos e diaristas, aí incluídos os intermediados por plataformas digitais, em razão do enquadramento do risco ocupacional, equipamento de proteção individual, consistente em luvas, máscara, óculos de proteção e álcool a 70% para higienização, quando houver suspeita de pessoa infectada residindo no local da prestação dos serviços e quando não for possível a dispensa do comparecimento, nos termos do item 1, conforme artigo 166 da CLT e § 3º do artigo 5º, a, da Lei 6.019/74;

e.1. É responsabilidade das empresas prestadoras de serviços de limpeza ou cuidado, com profissionais destacados para realizar suas atividades em outras empresas, órgãos públicos ou residências, o fornecimento do equipamento de proteção individual, acima referido, às trabalhadoras e trabalhadores, em qualquer modalidade de contratação;

f)GARANTIR, quando possível, que o deslocamento da pessoa que realiza o trabalho doméstico, da trabalhadora ou do trabalhador de empresas prestadoras de serviços de limpeza ou de cuidado, ocorra em horários de menor movimentação de pessoas, para evitar a exposição a aglomerações, em hipótese de utilização de transporte coletivo de passageiros;

g)SUGERIR que as medidas acima, itens “1.a” a “1.f”, sejam observadas também no caso de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e cuidadores contratados na condição de diaristas, ou seja, sem vínculo de emprego formalizado.

Feitas essas considerações, o Procurador-Geral do Trabalho, a COORDIGUALDADE, a CODEMAT, a CONAFRET, a CONAETE e a CONAP, no âmbito de suas atribuições, orientam as procuradoras e procuradores do Ministério Público do Trabalho a acolher as sugestões supra elencadas, sem prejuízo de outras medidas pertinentes à espécie de acordo com o caso concreto, como forma de atuação resolutiva deste parquet a contribuir decisivamente nos esforços de todos os órgãos vocacionados à contenção da disseminação da doença coronavírus (COVID-19).

Brasília-DF, 17 de março de 2020.

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO
Procurador-Geral do Trabalho

ADRIANE REIS DE ARAUJO
Coordenadora Nacional da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

ANA LUCIA STUMPF GONZALEZ Vice Coordenadora Nacional da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

MÁRCIA KAMEI LOPEZ ALIAGA Coordenadora Nacional Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho

LUCIANO LIMA LEIVAS
Vice-Coordenador Nacional Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho

ANA CRISTINA DESIRÉE BARRETO FONSECA TOSTES RIBEIRO

Avenida Francisco Matarazzo, 404 – 10º andar – Conjuntos 1003/1004 - Água Branca – São Paulo/SP – CEP: 05001-100

Tel: (11) 3663.4366 - www.monelloadvogados.com.br - juridico@monelloadvogados.com.br

Coordenadora Nacional Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas
na Administração Pública

ILEANA NEIVA MOUSINHO

Vice-Coordenadora Nacional Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades
Trabalhistas na Administração Pública

LYS SOBRAL CARDOSO

Coordenadora Nacional Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo

ITALVAR FILIPE DE PAIVA MEDINA

Vice-Coordenador Nacional Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo

TADEU HENRIQUE LOPES DA CUNHA

Coordenador Nacional Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de
Trabalho

CAROLINA DE PRÁ CAMPOREZ BUARQUE

Vice-Coordenadora Nacional Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de
Trabalho

ANEXO II

PROJETO DE LEI Nº 661, DE 2020 (do Sr. Efraim Filho)

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei institui medidas de proteção ao emprego e ao empregado durante o período de emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19).

Parágrafo único. Caberá ao Poder Executivo decretar o fim da situação de emergência a que se refere o caput.

Art. 2º Enquanto perdurar situação de emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19), os prazos para concessão do seguro-desemprego previstos nas alíneas "a" e "b" do inciso I do art. 3º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990 ficam suspensos, aplicando-se, em qualquer caso, o previsto na alínea "c" do mesmo inciso.

Art. 3º Fica concedido às pessoas físicas e jurídicas o diferimento do pagamento do Imposto de Renda, da Contribuição Social sobre a Folha de Pagamentos e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) em relação aos valores pagos a título de adicional de férias, referentes às férias concedidas enquanto perdurar a situação de emergência de saúde pública.

Parágrafo único. O pagamento a que se refere o caput poderá ser realizado até o primeiro dia útil subsequente ao final do respectivo período aquisitivo.

Art. 4º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 134-B. Enquanto perdurar situação de emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19), fica autorizada a antecipação da concessão de férias de até um período aquisitivo subsequente.....

Art. 139-A. Havendo necessidade de concessão de férias coletivas por motivo de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19), as férias coletivas poderão abranger um período aquisitivo subsequente.....

Art. 140-A. Havendo necessidade de concessão de férias coletivas por motivo de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19), os empregados contratados há menos de 12 meses gozarão das férias coletivas pelo mesmo período concedido aos demais empregados.....(NR)”.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Avenida Francisco Matarazzo, 404 – 10º andar – Conjuntos 1003/1004 - Água Branca – São Paulo/SP – CEP: 05001-100

Tel: (11) 3663.4366 - www.monelloadvogados.com.br - juridico@monelloadvogados.com.br

A presente proposta busca contribuir na redução dos danos ao trabalhador e ao empregador que a pandemia do (COVID-19) está trazendo ao país.

Buscamos trazer a possibilidade de aumento do período de férias para evitar circulação e aglomeração de pessoas em ambiente de trabalho, diferimento do pagamento do Imposto de Renda, da Contribuição Social sobre a Folha de Pagamentos e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) em relação aos valores recebidos a título de adicional de férias e alteração no seguro-desemprego, permitindo o uso do seguro-desemprego na hipótese mais benéfica.

Com relação ao seguro-desemprego nossa intenção seria retomar extraordinariamente os prazos para concessão do seguro desemprego que vigoravam antes da reforma feita em 2015 (Lei 13.134/2015). O trabalhador tem direito ao seguro-desemprego se tiver trabalhado por pelo menos 12 meses nos últimos 18 meses. Antes da alteração, o trabalhador precisava de apenas seis meses.

Assim, por ora, ficariam suspensas as alíneas “a” e “b”, do inciso I do art. 3º da Lei nº 7.998/1990.

Art. 3º Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove:

I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a: (Redação dada pela Lei nº 13.134, de 2015)

a) ~~pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação;~~(Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

b) ~~pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e~~ (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações;(Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

Para o momento, pensamos ser indispensável a união de forças para superarmos com a maior brevidade e com menos estragos, a situação de catástrofe que se anuncia.

Sala das Sessões, em de março de 2020.

DEPUTADO EFRAIM FILHO
Democratas/PB