

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, de 2020**

**EMENDA Nº , de 2020**

Dispõe sobre as medidas trabalhistas 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), e dá outras providências.

Art.1º . A Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 passa a vigorar com as alterações os arts. 2º, 19, 20, 29 e 30 e ecrescida dos seguintes artigos 38-A e 38-B:

“Art.2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art.1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.”

Parágrafo único. Na hipótese de acordo individual de trabalho no qual empregado e empregador concordem em reduzir carga horária com redução proporcional de salário, o empregador deverá custear 30% do salário e encargos devidos e o governo federal, por meio de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, os 70% remanescentes. “

“Art.19. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril, maio e junho de 2020, com vencimento em abril, maio, junho e julho de 2020, respectivamente.

Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no caput independentemente:

- I - do número de empregados;
- II - do regime de tributação;
- III - da natureza jurídica;
- IV - do ramo de atividade econômica; e
- V - da adesão prévia.”

“Art.20. O recolhimento das competências de março, abril, maio e junho de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no Art.22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas no caput será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, observado o disposto no caput do Art.15 da Lei nº 8.036, de 1990.

.....”

“Art.29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

Parágrafo único: Os empregados diagnosticados com COVID-19 farão jus ao recebimento imediato do auxílio doença previdenciário comum (B31). O pagamento do benefício será imediato, sem necessidade de realização de perícia médica e sem contribuição do empregador nos quinze primeiros dias de afastamento.”

“Art.30. Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 120 dias, após o termo final deste prazo imediatamente relacionadas à configuração da situação.”

Art.38-A Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, o empregador poderá determinar excepcionalmente de forma unilateral a alteração de turno e horário a serem cumpridos pelo empregado com antecedência mínima de 24h, desde que não acarrete em alteração no número de horas da jornada de trabalho.

Art.38-B. As empresas que sofrem restrição de desempenho de atividade econômica decorrentes de normas municipais, estaduais ou federais relacionadas ao estado de calamidade pública ao que se refere o art 1º desta Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 poderão suspender seus contratos de trabalho pelo prazo de até 120 dias.

§ 1º A suspensão de que trata o caput:

I - não dependerá de acordo ou convenção coletiva;

II - poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados;

III - será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica.

§ 2º O empregador deverá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do disposto no caput, com valor mínimo correspondente a 25% do salário.

§ 3º O empregado com contrato de trabalho suspenso fará jus ao recebimento de auxílio desemprego por enquanto durar a suspensão do contrato. O valor do auxílio desemprego percebido pelo empregado suspenso corresponderá a 40% do



salário, limitado ao teto do benefício que corresponde a R\$ 1.813,03. “

## JUSTIFICAÇÃO

A organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que estamos vivendo uma pandemia do novo *Coronavírus*. Estamos lidando com uma das maiores crises econômicas dos tempos recentes e esse quadro é agravado pela imensa proliferação do número de casos de COVID-19.

A crise econômica, oriunda da pandemia de Covid-19, vem impactando veementemente todo o setor produtivo do país. Como resultado da queda na circulação das pessoas o consumo vem caindo de forma significativa, impactando principalmente as micro e pequenas empresas de comércio e serviços, isso porque, em regra possuem menores reservas de caixa para acurar com as despesas obrigatórias.

Nesse sentido, a União Nacional do Comércio e Serviços (UNECS), formada por nove entidades representativas de livre adesão do setor de comércio e serviços, elaborou uma série de sugestões que tem como objetivo amenizar os impactos econômicos para famílias e empreendedores, durante este período.

A partir disso, a Frente Parlamentar do Comércio, Serviços e Empreendedorismo (FCS), na pessoa de seu presidente deputado Efraim Filho, consolidou as sugestões relacionadas as questões trabalhistas nesta emenda, com o objetivo de complementar o texto apresentado pelo governo e aumentar a responsabilidade dele com a situação alarmante da grande maioria dos empresários do país.

Propomos nesta emenda a:

1. Suspensão do recolhimento do FGTS pelo prazo de 4 meses. O pagamento dos valores devidos se dará em 6 parcelas após esse prazo.
2. Conceder aos empregados com casos confirmados de COVID-19, independentemente dos 15 dias de reclusão, o Auxílio Doença Previdenciário (B31) por meio da Previdência/INSS, sem necessidade de perícia médica, de forma que INSS passe a arcar com os custos imediatamente após a confirmação de contágio, desonerando o empregador.
3. Possibilitar que os Acordos e Convenções Coletivas vigentes e que estejam por vencer, em negociação ou próximo da negociação, possam ser prorrogadas, pelo prazo de até 4 meses.
4. Permitir a redução da jornada de trabalho em até 50%, com redução proporcional dos salários, por meio de acordo entre empregador e empregado, mantendo-se a proteção do trabalhador contra dispensa imotivada. A ação se dará por três meses a após esse período a jornada e os salários voltam à situação previamente acordada.
5. Suspensão do contrato de trabalho nos lugares onde houver interrupção das atividades econômicas por decisão do governo local, estadual ou nacional, por um ou mais meses. Devido a suspensão e de forma a evitar um enorme impacto social negativo, é necessário que os trabalhadores tenham acesso ao seguro desemprego



pelo período da suspensão. Essa medida depende do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, Ministério da Economia e Presidência da República.

6. Permitir acordo individual para paralisação parcial garantindo 50% da remuneração ao empregado envolvido, com parte dos recursos provenientes do FAT.
7. Permitir a troca de horários – mudanças de turno - de empregado com redução no tempo mínimo de comunicação feita pela empresa estabelecido em lei.
8. Liberar os recursos do FAT ao setor de comércio e serviços para pagamento dos s, para manutenção do emprego, evitando a demissão de funcionários

Sala da Comissão, em

de de 2020.

**Deputado Federal EFRAIM FILHO**  
**DEM/PB**



CD/20739.51152-73