

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, 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.



EMENDA ADITIVA (à MPV nº 927, de 2020).

A Medida Provisória nº 927, de 2020, passa a vigorar com o seguinte artigo 18-A:

“Art. 18-A. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser interrompido, sendo garantida ao trabalhador a remuneração nos seguintes moldes:

I - durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo da calamidade pública decorrente do Covid-19, incumbirá à empresa pagar ao empregado o seu salário integral.

II - A contar do 16º (décimo sexto) dia do afastamento da atividade até o encerramento da calamidade pública, a remuneração do trabalhador será arcada pelo Poder Executivo Federal, com recursos do FGTS e Seguro-Desemprego, da seguinte forma:

- a) até o limite de R\$ 6.101,06 (seis mil, cento e um reais e seis centavos), no caso de trabalhadores com salários superiores ao referido teto de pagamento.
- b) abaixo do limite de R\$ 6.101,06 (seis mil, cento e um reais e seis centavos), o pagamento obedecerá ao valor de salário recebido no mês anterior, verificado pelo recolhimento do FGTS feito pelo empregador.

Parágrafo único. Durante o período de afastamento do empregado de suas atividades laborais em decorrência da calamidade pública, o empregado será considerado como licenciado, devendo a interrupção da prestação de serviços ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social, sem que isto constitua motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Apresentamos emenda aditiva à MP 927, de 2020, que dispõe sobre medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências, apresentando novo artigo (18-A) como alternativa à, felizmente, já revogada hipótese de suspensão do contrato de trabalho por quatro meses. Propomos que durante a vigência do período de calamidade pública, o contrato de trabalho possa ser interrompido, sem que isto constitua motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador, que passa a ser considerado licenciado no período.

Para tanto, propomos um novo art. 18-A, com a previsão de instituto da interrupção. Enquanto na suspensão o empregado não recebe e não computa tempo de serviço (leia-se contribuição, para efeitos previdenciários), na interrupção ocorre justamente o contrário, sendo computado o tempo interrompido, sem prejuízo de remuneração, podendo citar as férias como o exemplo clássico de interrupção do contrato de trabalho.

Ora, é a própria Consolidação das Leis Trabalhistas, no capítulo que trata “Da Suspensão e da Interrupção” que expressamente prevê no § 3º do seu art. 472 que *“ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho”*.

Ao propor a interrupção, durante o período de afastamento das atividades laborais, aplicamos por analogia a regra aplicável ao Auxílio-Doença, previsto na Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, referido pelo art. 34 da MP 927, de 2020, que prevê licença ao trabalhador, que é arcada nos 15 (quinze primeiros) dias pelo empregador e a partir do décimo sexto dias pelo Poder Executivo Federal.

Assim, o inciso I do art. 18-A proposto nesta emenda é redigido em aplicação analógica ao que prevê o art. 60, § 3º, da Lei nº 8.213/91, que dispõe que *“durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral”*.



Por sua vez, o inciso II do art. 18-A proposto nesta emenda fica redigido a partir da interpretação que se extrai da primeira parte do caput do art. 60 da Lei nº 8.213/91, que prevê que “*o auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade ...*”

Esta incapacidade laborativa, no caso, decorre de motivo de força maior, justamente o risco de infecção pelo coronavírus, por aplicação analógica do art. 59 da Lei nº 8.213/91, que determina que o auxílio-doença é devido justamente em função do empregado ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

Assim, se durante os quinze primeiros dias, a interrupção é custeada pelo empregador, exatamente como ocorre no caso da incapacidade temporária que propicia ao empregado buscar o auxílio-doença, a partir do décimo sexto dia, a responsabilidade pelo salário passa a ser do Poder Executivo Federal. Este, por sua vez, ao invés de conceder auxílio-doença, arcará com a remuneração do trabalhador, com recursos provenientes do FGTS e do Seguro-Desemprego, enquanto durar o período de calamidade pública, na esteira do que prevê o § 1º do art. 62 da Lei nº 8.213/91, que prevê que essa responsabilidade estatual perdura até que o empregado seja reabilitado para o desempenho da atividade que lhe garanta a subsistência.

Em que pese a aplicação analógica, optamos por expressamente redigir a previsão da responsabilidade pelo pagamento até o décimo quinto dia e a partir do décimo sexto, para intencionalmente afastar a exigência de carência, assim considerada o número mínimo de contribuições, decorrente do tempo de serviço, justamente porque o que se propõe não é o benefício previdenciário do auxílio-doença, auxílio financeiro emergencial, de caráter excepcional, sem natureza previdenciária e, portanto, sem necessidade de prévia fonte de custeio.

Prosseguindo, o inciso II do art. 18-A proposto nesta emenda (sobre a corresponsabilidade de Poder Executivo Federal a partir do décimo sexto dia de interrupção laboral) é desdobrado em dois incisos.

Apesar de sua natureza não previdenciária, por coerência à analogia proposta, a alínea ‘a’ do inciso II do novo artigo propõe que o valor a ser pago pelo Poder Executivo Federal, não poderá exceder o limite máximo do salário-de-benefício pago pelo INSS, conforme determina o § 1º do art. 41 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, que atualmente é de R\$ 6.101,06 (seis mil, cento e um reais e seis centavos).

Assim, o empregado que receba salário superior a R\$ 6.101,06 (seis mil, cento e um reais e seis centavos), ficará restrito ao referido valor, a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento, enquanto os demais, que recebem abaixo desse valor, serão submetidos à regra da alínea ‘b’ do inciso II do novo art. 18-A proposto nesta emenda, para receberem o exato valor do salário percebido no mês anterior, passível de verificação pelo recolhimento do FGTS pelo empregador.

Por fim, inserimos um parágrafo único ao novo art. 18-A, com as previsões de que:

- durante o período de afastamento do empregado de suas atividades laborais, o empregado será considerado como licenciado, tal como hoje é previsto pelo caput do art. 63 da Lei 8.213/91;
- a interrupção da prestação de serviços deve ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social, a exemplo do que consta no § 1º do art. 133 da Consolidação das Leis Trabalhistas;
- este afastamento decorrente da interrupção não constitua motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador, que é a redação contida no caput do art. 472 da referida CLT.

Neste momento, precisamos levar em consideração os impactos já verificados pela pandemia da COVID-19 e os que ainda se verificarão, os quais não são apenas de ordem econômica, mas também social, sobre os diversos setores da economia. Sem dúvida, a paralisação, redução ou interrupção de atividades, sob o propósito de conter a propagação do coronavírus (Covid-19) acarreta impactos financeiros e econômicos sobre os diversos setores empresariais de atividade econômica, mas que, inevitavelmente, deságuam na ordem social, com reflexos diretos no emprego e renda de trabalhadoras e trabalhadores, afetando expressivo contingente de nossa população.

No final das contas, estas não devem ser arcadas pela população trabalhadora, tampouco pelas empresas, sem qualquer apoio por parte do Poder Público, via Poder Executivo Federal, que por meio da presente emenda é convocado à corresponsabilidade.

Assim, contamos com o apoio dos pares do Congresso Nacional para aprovação da presente emenda, para que a Medida Provisória 927 seja aditada por meio de um novo art. 18-A e parágrafos, por medida de justiça às trabalhadoras e aos trabalhadores, bem como às empregadoras e empregadores.

Assim o fazendo, estaremos dando cumprimento do artigo 1º, IV de nossa Constituição, que assegura como fundamento da República Federativa do Brasil o valor social do trabalho.

Mais que isso, demonstraremos nosso respeito ao que prevê o próprio preâmbulo de nossa Carta Magna, que dispõe sobre nosso Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias.

Sala das Comissões, 28 de março de 2020.

SENADOR FLAVIO ARNS
(REDE/PARANÁ)

