

INFORMATIVO

SAAESUL

ANO VII - EDIÇÃO 15 - VARGINHA - MG - 2022



ASSEMBLEIA GERAL: será presencial

A Assembleia Geral tem o intuito de informar o que está sendo discutido, proposto e feito pelo SAAESUL. Nela são levantados temas de interesse dos trabalhadores da categoria para apreciação ou aprovação e veto de questões que tratam da entidade Sindical.

É discutida também a pauta de reivindicações, ou seja, é o momento dos trabalhadores proporem melhorias nas condições de trabalho. Neste ano, as assembleias acontecerão em NOVENBRO de forma PRESENCIAL, nos seguintes locais e datas:



DATA DAS ASSEMBLEIAS:

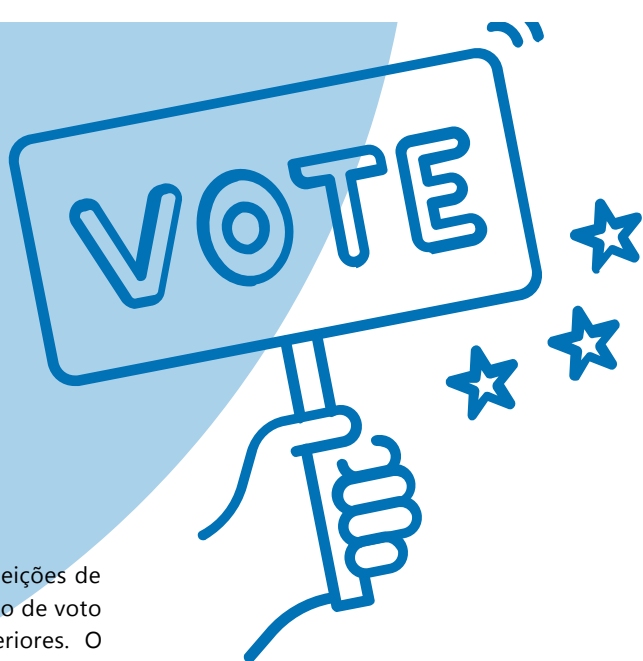
07/11	Itajubá - Hotel coroados (R. São Judas Tadeu, 555 - Centro)
08/11	Santa Rita do Sapucaí - Ete (Av. Sinhá Moreira, 350 - Centro)
09/11	Pouso Alegre - ACIPA (Praça Senador José Bento, 118 - Centro)
10/11	Alfenas - Espaço Gelocar (R. Leão de Faria, 63 - Parque das Nações)
21/11	São Sebastião do Paraíso - BM Hotel (Praça dos Expedicionários, 41 - Mocoquinha)
22/11	Guaxupé - Unifeg (Av. Dona Floriana, 463 - Centro)
23/11	Poços de Caldas - FUNGOTAC (R. Santa Catarina, 321 - Centro)
24/11	Varginha - Fadiva (Rua Maria Benedita, sem número - Vila Pinto)



**SENDO A PRIMEIRA CONVOCAÇÃO ÀS 18H E A SEGUNDA
CONVOCAÇÃO ÀS 18:30, COM QUALQUER NÚMERO DE PRESENTES!**

ENTENDA O QUE SIGNIFICA VOTAR BRANCO OU NULO

Agência Senado



À medida que as eleições se aproximam, surgem boatos sobre o processo eleitoral e as consequências dos votos. Alguns dos mais frequentes são sobre os votos nulos e em branco. Esse tipo de voto tem o poder de anular uma eleição inteira? A resposta do consultor legislativo Clay Teles é que não. De acordo com ele, a Constituição determina que esses votos não sejam contados como válidos.

— No caso do presidente da República, o artigo 77 da Constituição Federal prevê expressamente que não são computados os votos brancos e os nulos. Essa regra se estende a governadores (artigos 28 e 32) e prefeitos (artigo 29). Do mesmo modo, para os demais cargos, a legislação eleitoral também prevê que são considerados apenas os votos válidos — explicou.

O voto em branco significa que o eleitor opta por não votar em nenhum candidato. Para fazer isso, ele aperta a tecla “branco” na urna eletrônica e depois confirma. Na época da votação em papel, esse tipo de voto era contado quando o eleitor não preenchia a opção na cédula.

Já o voto nulo ocorre quando o eleitor digita um número inexistente de candidato ou de legenda (no caso das eleições para deputado e vereador) e depois confirma. Para evitar anular o voto sem querer, é preciso conferir se a foto do candidato apareceu após digitar o número e só então confirmar.

Consequências:

Mas, na prática, o que acontece quando o eleitor vota nulo ou branco? Segundo Teles, para efeito da contagem de votos válidos, é como se o eleitor abrisse mão do direito de escolher, já que ambos são desconsiderados na hora de calcular quem é o vencedor. Os votos são computados, mas não interferem na soma que elege quem obtiver mais votos válidos (dedicados a um candidato ou partido).

De acordo com o TSE, nas eleições de 2018, houve aumento nesse tipo de voto com relação aos pleitos anteriores. O percentual de votos nulos em 2018 foi de 6,14% no primeiro turno e de 7,43% no segundo. Já os votos em branco corresponderam a 2,65% no primeiro turno e 2,14% no segundo turno. Um desses eleitores foi o serralleiro Josemiro Santos, de Brasília, que, em 2018, optou por anular o voto para presidente no primeiro turno das eleições.

— Eram muitos candidatos e não tinha nenhum em que eu quisesse mesmo votar. No segundo turno o número diminui e aí mais fácil escolher, às vezes você vota em um para o outro não ganhar — disse.

Esse tipo de voto é diferente da abstenção, quando o eleitor não comparece às urnas e depois precisa regularizar a situação na Justiça Eleitoral. Ao votar branco ou nulo, o eleitor cumpriu sua obrigação de comparecer no dia da votação, já que o voto é obrigatório para quem tem entre 18 e 70 anos e não é analfabeto.

Mudanças:

O consultor legislativo explica que os votos em branco já foram contados nas eleições proporcionais, em que o voto é contabilizado para o partido do candidato. Esse tipo de contagem é aplicada nas eleições para deputado federal, distrital e estadual e também para vereador. A regra mudou em 1997.

— Antes de 1997 existia diferença entre votos brancos e nulos nas eleições proporcionais. Até então, os votos brancos entravam no cálculo do quociente eleitoral, no número de votos para se obter uma cadeira na Câmara dos Deputados, nas Assembleias Legislativas, na Câmara Legislativa do Distrito Federal e nas Câmaras Municipais.

Já a confusão sobre votos nulos terem o poder de anular uma eleição vem, em parte, de uma interpretação errada do artigo 224 do Código Eleitoral (Lei 4.737, de 1965). O texto prevê a realização de nova eleição caso a nulidade atinja mais da metade dos votos. A nulidade, no entanto, não tem a ver com votos nulos por parte do eleitor.

— A confusão que normalmente acontece é em relação à anulação da votação, que se trata de fenômeno distinto. A votação é anulável, por exemplo, quando viciada por coação, fraude, ou abuso do poder econômico. Nesse caso, quando a nulidade atinge mais da metade dos votos, haverá nova eleição.

Outra dúvida que costuma surgir é sobre a possibilidade de votar nulo ou branco para alguns cargos e registrar voto válido em outros. Em 2022, os eleitores terão que votar para deputado federal, senador, governador e presidente e podem optar por anular ou votar em branco em qualquer dos cargos, sem prejudicar o restante da votação. Um voto nulo ou em branco, ao contrário do que algumas pessoas pensam, não invalidará os votos válidos. “O voto não é invalidado se o eleitor votar em um só cargo e optar por nulo ou branco nos demais”, explica o site do TSE.



EXPEDIENTE INFORMATIVO SAAESUL

www.saaesul.com.br

  /saaesul

  35 3222-3303

saaesul@saaesul.com.br

Rua Tonico Xavier, 349 - Bom Pastor
Varginha/MG - CEP 37014-250



BOLSA DE ESTUDOS 2023

CURSOS ANUAIS E SEMESTRAIS

A bolsa de estudos é um direito adquirido que possibilita o acesso à educação para o Auxiliar de Administração e seus dependentes legais tanto na escola em que o profissional trabalha quanto em outras instituições particulares de ensino.



COMO É DISTRIBUÍDA A PORCENTAGEM DO BENEFÍCIO:

O Auxiliar de Administração Escolar que opta por estudar em uma instituição de ensino que não é aquela a qual tem vínculo empregatício, o benefício é de 20% podendo chegar até 40%. Já para aqueles que optarem por estudar na mesma instituição de ensino a qual trabalham, o benefício vai desde 50% de acordo com a CCT, até 100%.

PERÍODO DE SOLICITAÇÃO:

**01 de SETEMBRO
à 07 de OUTUBRO**

A solicitação será realizada
através do nosso site:
www.saaesul.com.br



AINDA TEM DÚVIDAS?

Entrar em contato com o
SAAESUL, através do telefone:
(35) 3222-1093 (exclusivo para
bolsa de estudos e filiação)
Contato também via WHATSAPP!

SAAESUL
35 3222 1093 | www.saaesul.com.br





DIFICULDADES NO FECHAMENTO

DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

JOÃO CORSINI

• Diretor Financeiro do SAAESUL

O objetivo da Convenção Coletiva de Trabalho é o de adequar as relações trabalhistas à realidade enfrentada, buscando a harmonia temporária entre trabalhador e patrão. O SAAESUL que representa a categoria dos Auxiliares de Administração Escolar é que faz essa negociação da Convenção Coletiva de Trabalho cláusula por cláusula todo ano. E esse ano não foi diferente, encaramos um ambiente totalmente adverso para conseguir fechar a Convenção, logo nas primeiras reuniões em março já sofremos as ofensivas do patronal em querer retirar direitos já conquistados, haja visto que, a Convenção Coletiva de Trabalho estipula uma série de cláusulas sociais e econômicas que precisam ser negociadas com o sindicato patronal para ter validade e, por isso, a cada ano estão mais difíceis de serem concluídas, principalmente pelo advento da reforma trabalhista e as dificuldades jurídicas para garantir os direitos já conquistados, e mesmo assim com muita luta e apoio da categoria nas assembleias conseguimos assegurar mais uma vez o fechamento da Convenção Coletiva de Trabalho.



SETEMBRO AMARELO

Estudos comprovam que existem muitos fatores que interagem e que resultam no suicídio, podendo ser sociais, psicológicos, culturais, biológicos, genéticos, e ambientais; apontam também que a maioria dos suicídios estão relacionados a transtornos mentais. 10 de setembro é O Dia Mundial de Prevenção do Suicídio, os movimentos são realizados durante o ano inteiro mas a campanha é intensificada no mês 09, conhecida como Setembro Amarelo.

A saúde mental é o foco da campanha, abraçando toda diversidade de indivíduos que existem em nosso país, independente de suas características físicas, sociais, etárias e psicológicas. O objetivo é mostrar que as pessoas não estão sozinhas, que existe uma rede de apoio para ajudá-las a passar pelos momentos difíceis da vida, e ensinar estratégias para lidar com seus medos, anseios, angústias e problemas que inicialmente parecem impossíveis de serem resolvidos.

A falta de sentido, o sentimento de vazio, insignificância, os excessos do dia a dia, ou até mesmo a frustração existencial, podem ser superados e substituídos por atitudes de abertura para a vida. As demandas da existência podem ficar menos pesadas quando existem pessoas e instituições que apoiam.

BEM-ESTAR

A promoção do bem-estar pode evitar os transtornos que comprometem a saúde mental e contribui para o enfrentamento dos problemas que surgem durante nossa jornada. O relacionamento interpessoal, o autoconhecimento, o pensamento crítico e o manejo das emoções, são exemplos de habilidades que ajudam a vivenciar as experiências de forma mais positiva.

COMO POSSO CONTRIBUIR COM A PREVENÇÃO DO SUICÍDIO?

Observando sinais verbais e comportamentais das pessoas que estão ao seu redor, eles podem indicar necessidade de ajuda; mostrando exemplos de pessoas que superaram; reforçando contato com atividades sociais; incentivando os cuidados psicológicos; sendo um bom ouvinte; tendo empatia com o sofrimento; indicando canais de apoio.

COMO POSSO BUSCAR AJUDA?

- Entrando em contato com o Centro de Valorização da Vida (CVV): um movimento voluntário, sigiloso, que é oferecido gratuitamente, onde existem pessoas treinadas para conversar com aqueles que precisam de um apoio e estão pensando em tirar a vida. Basta ligar no telefone gratuito 188, para conversar com um voluntário, o atendimento é 24 horas todos os dias. Por e-mail ou através de chat também é possível conversar, acesse: www.cvv.org.br.
- Conversando com pessoas próximas: expresse suas angústias, fale sobre seus pensamentos e sentimentos com familiares ou amigos de confiança.
- Psicoterapeuta e/ou Psiquiatra: busque profissionais da saúde mental, eles são treinados para te ajudar, e podem ser encontrados nos CAPS (Centro de Atenção Psicossocial).
- Grupos de apoios sociais: procure grupos de apoio em sua comunidade que abordem temáticas como suicídio e habilidades socioemocionais; e procure por apoio religioso de acordo com sua crença.
- SAMU: em caso de emergência, ligue 192.



NATHÁLIA MARQUES DE SOUZA

Líder de Diversidade no Grupo Unis, Graduada em Gestão de Recursos Humanos, e estudante do 8º período de Psicologia no Centro Universitário do Sul de Minas.

MP 1109 cria estado de sítio dos direitos trabalhistas

A fúria e o rancor de Bolsonaro e do Congresso Nacional contra os direitos trabalhistas parecem não ter medidas nem fim, como acaba de comprovar a aprovação e encaminhamento à sanção presidencial dos projetos de lei de conversão da MP (Medida Provisória) 1109, que cria estado de sítio permanente dos referidos direitos. A MP 1109 representa nova versão das MPs 905, 927, 1045 e 1046, mais usurpadora de direitos que se caducaram ao final de seus períodos de vigência. Provando, mais uma vez, que o Congresso legisla de costas para a ordem social, essa MP foi aprovada por 249 votos favoráveis e 111 contrários na Câmara Federal, e 51 a 17, no Senado. Com essa aprovação, o estado de calamidade pública dos direitos trabalhistas, que era provisório, tornou-se permanente, sem qualquer previsão de fim. A partir dele, os poderes do empregador sobre o empregado, que já eram desmedidos e sem igual no mundo, fazem-se absolutos, sem regra, medida ou limite. E, repita-se, sem prazo para se esgotar. Se, antes, o estado de calamidade pública era de âmbito nacional, pela norma resultante da comentada conversão da MP 1109, passa a ser, também, de caráter estadual, distrital e/ou municipal, bastando, para caracterizá-lo, decreto do chefe do Poder Executivo respectivo.

2 Mediante “acordo individual”, que nada mais é que adesão compulsória do empregado à deletéria vontade do empregador, sob pena de demissão sumária, podem ser adotadas as seguintes medidas, nos termos do Art. 2º:

“I – o teletrabalho; II – a antecipação de férias individuais; III – a concessão de férias coletivas; IV – o aproveitamento e a antecipação de feriados; V – o banco de horas; e VI – a suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)”.

A regulamentação dessas medidas ficará a cargo do Ministério do Trabalho e Previdência, que estabelecerá, entre outros parâmetros, o prazo em que as medidas trabalhistas alternativas poderão ser adotadas.

3 O Art. 3º põe fim a qualquer discussão impertinente sobre a vontade do empregado, ao estabelecer que:

“O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º desta Lei, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho ou trabalho remoto, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

[...]

- 2º A alteração de que trata o caput deste artigo será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico.
- 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho ou de trabalho remoto e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.
- 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos ou a infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho ou de trabalho remoto: I – o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e custear os serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou II – o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I deste parágrafo.
- 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho ou o trabalho remoto fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- 6º Aplica-se ao teletrabalho e ao trabalho remoto de que trata este artigo o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”.

Art. 11. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas. Parágrafo único. No caso de pedido de demissão, as férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado.

Art. 12. O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º desta Lei, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, permitida a concessão por prazo superior a 30 (trinta) dias.

[...]

Art. 15. Os empregadores poderão, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º desta Lei, antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados. Parágrafo único. Os feriados a que se refere o caput deste artigo poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

[...]

Art. 17. O ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º desta Lei poderá suspender a exigibilidade dos recolhimentos do FGTS de até 4 (quatro) competências, relativos aos estabelecimentos dos empregadores situados em Municípios alcançados por estado de calamidade pública reconhecido pelo Poder Executivo federal.

[...]

Art. 18. O depósito das competências suspensas 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 Os depósitos referentes às competências suspensas serão realizados em até 6 (seis) parcelas, nos prazos e nas condições estabelecidos no ato do Ministério do Trabalho e Previdência, na data prevista para o recolhimento mensal devido, conforme disposto no caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990”.

5 O banco de horas, apesar de exigir simulacro de “acordo individual”, é tudo quanto sempre buscaram as empresas que não enxergam seus empregados como seres humanos, sujeitos de direitos fundamentais, aos quais o STF chama de padrão civilizatório mínimo, mas, sim, apenas como máquinas geradoras de lucros fartos.



Eis o que fica à disposição do empregador quanto essa superexploração:

“Art. 16. Ficam autorizadas, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º desta Lei, a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo individual ou coletivo escrito, para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do período estabelecido no ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

- 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até 2 (duas) horas, a qual não poderá exceder 10 (dez) horas diárias e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no art. 68 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
- 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo”.

6 Se e quando o Poder Executivo federal entender pertinente, poderá ser instituído o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda, que ensejará a redução da jornada e dos salários e a suspensão dos contratos de trabalho, à revelia dos sindicatos, para quem recebe até R\$ 3.543,61 (metade do teto do RGPS, de R\$ 7.087,22), ou seja portador de diploma de curso superior e receba mais que duas vezes do teto do RGPS. Em casos que tais, a esmagadora maioria de quem possui CTPS assinada fica totalmente alijada de qualquer discussão e implantação dessas nefastas medidas, que darão aos trabalhadores por elas atingidos, exceto os submetidos a contrato intermitente, direito ao benefício emergencial, nos moldes estabelecidos pela MP 836, convertida na Lei N. 14.020/2020.

Eis o que dispõe o texto aprovado:

“Art. 24. O Poder Executivo federal poderá instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

[...]

Art. 25. São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: I – o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm); II – a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário; e III – a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Art. 27. O BEm será pago nas hipóteses de: I – redução proporcional da jornada de trabalho e do salário; e II – suspensão temporária do contrato de trabalho.

- 1º O BEm será custeado com recursos da União, mediante disponibilidade orçamentária.
- 2º O BEm será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições: I – o empregador informará ao Ministério do Trabalho e Previdência a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo; II – a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I deste parágrafo; e III – o benefício será pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

[...]

- 6º O devido recebimento do BEm não impedirá a concessão nem alterará o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no momento de eventual dispensa.
- 7º O BEm será operacionalizado e pago pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

Art. 28. O valor do BEm terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, observadas as seguintes disposições: I – na hipótese de redução da jornada de trabalho e do salário, será calculado com a aplicação do percentual da redução sobre a base de cálculo; e II – na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal: a) equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no caput do art. 30 desta Lei; ou b) equivalente a 70% (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 6º do art. 30 desta Lei.

- 1º O BEm será pago ao empregado independentemente do: I – cumprimento de qualquer período aquisitivo; II – tempo de vínculo empregatício; e III – número de salários recebidos.
- 2º O BEm não será devido ao empregado que: I – seja ocupante de cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja titular de mandato eletivo; ou II – esteja em gozo: a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvados os benefícios de pensão por morte e de auxílio-acidente; b) do seguro-desemprego, em quaisquer de suas modalidades; c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.
- 3º O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente 1 (um) BEm para cada vínculo com redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

[...]

- 5º O empregado com contrato de trabalho intermitente a que se refere o § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não faz jus ao BEm.

Art. 29. O empregador, na forma e no prazo previstos no regulamento de que trata o art. 24 desta Lei, poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, observados os seguintes requisitos: I – preservação do valor do salário-hora de trabalho; II – pactuação, conforme o disposto nos arts. 33 e 34 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, por acordo coletivo de trabalho ou por acordo individual escrito entre empregador e empregado; e III – na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos e redução da jornada de trabalho e do salário somente nos seguintes percentuais: a) 25% (vinte e cinco por cento); b) 50% (cinquenta por cento); ou c) 70% (setenta por cento). Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da: I – cessação do estado de calamidade pública; II – data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou III – data de comunicação do empregador que informe ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Art. 30. O empregador, na forma e no prazo previstos no regulamento de que trata o art. 24 desta Lei, poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

[...]

- 3º O empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho: I – fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e II – ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

[...]

- 5º 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 a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito: I – ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; II – às penalidades previstas na legislação; e III – às sanções previstas em convenção coletiva ou em acordo coletivo de trabalho.



- 6º A empresa que tiver auferido, no ano calendário anterior ao anterior ao estado de calamidade pública de que trata o art. 1º desta Lei, receita bruta superior ao limite máximo previsto no inciso II do caput do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado, observado o disposto neste artigo e no art. 31 desta Lei.

Art. 31. O BEm poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei.

- 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o caput deste artigo: I – deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado; e II – não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos do FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e de que trata a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.
- 2º Na hipótese de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, a ajuda compensatória prevista no caput não integrará o salário devido pelo empregador e observará o disposto no § 1º deste artigo.

Art. 32. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o BEm em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, nos seguintes termos: I – durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; II – após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão; e III – no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado da data do término do período da garantia estabelecida na alínea b do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

- 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego de que trata o caput deste artigo sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor de: I – 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento); II – 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); e III – 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução da jornada de trabalho e do salário em percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

[...]

- 3º O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de demissão, de extinção do contrato de trabalho por acordo nos termos do art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ou de dispensa por justa causa do empregado.

Art. 33. As medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no § 1º deste artigo e nos arts. 29 e 30 desta Lei.

- 1º A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer redução da jornada de trabalho e do salário em percentuais diversos daqueles previstos no inciso III do caput do art. 29 desta Lei.
- 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, o BEm será devido nos seguintes termos: I – sem percepção do benefício, para a redução da jornada de trabalho e do salário inferior a 25% (vinte e cinco por cento); II – no valor de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 28 desta Lei, para a redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento); III – no valor de 50% (cinquenta por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 28 desta Lei, para a redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); e IV – no valor de 70% (setenta por cento) sobre a base de cálculo prevista no art. 28 desta Lei, para a redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a 70% (setenta por cento).

[...]

Art. 34. As medidas de que trata o art. 25 desta Lei serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados: I – com salário igual ou inferior a metade do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou II – com diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

- 1º Para os empregados que não se enquadrem no disposto no caput deste artigo, as medidas de que trata o art. 25 desta Lei somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou por acordo coletivo de trabalho, exceto nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito: I – redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de 25% (vinte e cinco por cento), de que trata a alínea a do inciso III do caput do art. 29 desta Lei; ou II – redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos o valor do BEm, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada de trabalho, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.
- 2º Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho previstas no caput ou no § 1º deste artigo, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observados o disposto no art. 31 desta Lei e as seguintes condições: I – o valor da ajuda compensatória mensal a que se refere este parágrafo deverá ser, no mínimo, equivalente ao valor do BEm que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea a do inciso II do § 2º do art. 28 desta Lei; e II – o valor total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto no § 6º do art. 30 desta Lei com o valor mínimo previsto no inciso I deste parágrafo, na hipótese de empresa que se enquadre no disposto naquele dispositivo.

[...]

- 5º Se, após a pactuação de acordo individual na forma prevista neste artigo, houver a celebração de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as cláusulas do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras: I – a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao período da negociação coletiva; II – a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estabelecidas no acordo individual, a partir da data de entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho.
- 6º As condições do acordo individual prevalecerão sobre a negociação coletiva se forem mais favoráveis ao trabalhador”.

Matéria foi aprovada pelo Congresso e encaminhada à sanção presidencial. Com ela, poderes do empregador sobre o empregado, que já eram desmedidos, passam a não ter qualquer limite!

Por José Geraldo de Santana Oliveira*

