



Ofício Nº 020/2020

Assunto: Edição da Medida Provisória 936/2020

Prezados Presidentes

Brasília, 24 de agosto de 2020.

A edição da Medida Provisória 936/2020 e sua posterior conversão na Lei 14.020/2020 trouxe algum alívio a empregados e empregadores no curso deste período de calamidade pública, possibilitando que muitos empregos fossem mantidos no afã de que essa situação de exceção durasse pouco e logo retornássemos à normalidade de atividade econômica, emprego e renda.

Como infelizmente ainda estamos convivendo com escolas e universidades fechadas e sequer a edição de Decreto 10.422/2020 trouxe ferramentas jurídicas suficientes para que as instituições de ensino pudessem se organizar para sustentar o nível de empregos que vinham mantendo já vivenciamos o início do período das rescisões de contratos.

As alternativas para a manutenção de emprego e renda nas instituições de ensino realmente foram rareando, sendo que a FENEP, por meio desta mensagem, vem esclarecer alguns pontos de uma das poucas alternativas remanescentes: o lay off.

Não se trata de instrumento efetivamente novo, estando previsto na CLT desde 2001, quando ali se inseriu o art. 476-A.

Em síntese, se trata da possibilidade de por Convenção ou Acordo Coletivo estipular-se a suspensão dos contratos de trabalho por um determinado período, que pela redação original da CLT poderia variar de 2 (dois) a 5 (cinco) meses, e atualmente pode variar de 1 (um) a 3 (três) meses (art. 17 da Lei 14.020/2020), com a realização de cursos e qualificação por parte dos empregados que estivessem suspensos e recebimento de bolsa de qualificação profissional custeada pelo Governo Federal.

Os requisitos para recebimento da bolsa são os mesmos que o empregado teria que preencher para recebimento de Seguro-Desemprego, sendo seu valor também equivalente ao que receberia se se habilitasse a esse benefício. A duração e formato dos cursos de qualificação é disciplinada pela Resolução no. 591, de 11 de fevereiro de 2009 do CODEFAT.

Como a legislação não especifica com rigor quais seriam os tipos de cursos de qualificação aceitáveis, estipulando apenas que eles devem estar relacionados com a atividade da empresa, há um amplo espaço para que os sindicatos de instituições de ensino organizem sua própria base para a promoção de cursos calibrados às necessidades de cada segmento de ensino, não somente para docentes, mas igualmente para os profissionais que atuam como auxiliares de ensino.

Será necessária a inserção de cláusula específica no instrumento coletivo da

categoria, a qual terá o formato e a roupagem que for fruto da negociação que se estabeleça com os sindicatos laborais, todavia, no afã de possibilitar um ponto de partida aos sindicatos que compõe a FENEP, sugere-se o texto de cláusula à seguir apresentado:

CLÁUSULA TERCEIRA – LAY OFF – ARTIGO 476-A DA CLT

A empresa poderá suspender os contratos de trabalho dos seus empregados para participação em curso profissionalizante, nos moldes previstos no artigo 476-A da CLT, a serem devidamente relacionados em listagens a serem definidas pela empresa e protocoladas junto ao Ministério da Economia, Superintendência do Trabalho, para concessão do benefício Bolsa de Qualificação Profissional, de que trata o artigo 1º da Resolução n 1o o. 591, de 11 de fevereiro de 2009 do CODEFAT e artigo 17 da Lei 14.020/2020, com duração de 1 (um) a 3 (três) meses e conforme seguintes condições:

I – os cursos de qualificação sejam realizados exclusivamente na modalidade não presencial, assegurando-se a qualidade pedagógica, carga horária compatível, estarem relacionados com as atividades da empresa e observarem a carga horária mínima de: sessenta horas para contratos suspensos pelo período de um mês; cento e vinte horas para contratos suspensos pelo período de dois meses; cento e oitenta horas para contratos suspensos pelo período de três meses;

II – A frequência mínima exigida será de 75% (setenta e cinco por cento) do total de horas letivas;

III - Os cursos oferecidos pelo empregador deverão estar relacionados, preferencialmente, com as atividades da empresa e observar: mínimo de 85% (oitenta e cinco por cento) de ações formativas denominadas cursos ou laboratórios;

até 15% (quinze por cento) de ações formativas denominadas seminários e oficinas.

IV - Durante o período de suspensão do contrato de trabalho os empregados receberão o valor correspondente a Bolsa de Qualificação Profissional paga através do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, seguindo os critérios estabelecidos em lei;

V - a empresa disponibilizará em suas instalações estrutura com a devida segurança sanitária e proteção para evitar o contágio do covid-19 (limpeza, álcool gel, distanciamento), para que os trabalhadores que não possuam computador, telefone ou equipamento, possam ter acesso ao sistema para acompanhamento das aulas on line que serão disponibilizadas, devendo agendar os dias e horários em que irão participar para que se evite aglomeração e para melhor organização das atividades.

Parágrafo primeiro – A aceitação do empregado à habilitação ao presente programa se dará mediante a assinatura de acordo individual junto ao empregador;

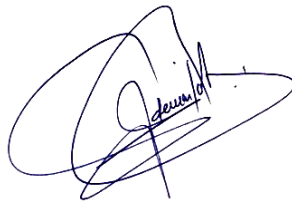
Parágrafo segundo – Diante das circunstâncias específicas envolvidas neste período de pandemia, acima referidas, as partes acordam a modificação do prazo previsto no §1o, do art. 476-A, para fins de notificação ao Sindicato acordante relativamente às adesões ao programa e suspensões dos contratos individuais. Referida notificação ocorrerá com a antecedência mínima de 2 (dois) dias antes do início da suspensão contratual.

Parágrafo terceiro – O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, valor esse que será consignado no instrumento individual referido no

parágrafo primeiro, caso exista.
Parágrafo quarto – Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.
Parágrafo quinto – Na hipótese de dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou no mês subsequente ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, uma multa equivalente ao valor de um mês de seu salário (aferido pelo valor de salário anterior à suspensão do contrato).

A FENEP - Federação Nacional das Escolas Particulares – continuará acompanhando atentamente todos os desdobramentos relativos ao avanço da COVID-19 e suas implicações na seara educacional informando-os e orientando-os o mais prontamente possível na hipótese de necessidade de ajustes nas diretrizes acima indicadas.

Atenciosamente.



Ademar Batista Pereira
Presidente Fenep