

AS MEDIDAS DA PMSP E DO GOVERNO FEDERAL QUE AFETAM O SERVIÇO PÚBLICO TERCEIRIZADO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19



Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública e Autarquias do Município de São Paulo



AS MEDIDAS DA PMSP E DO GOVERNO FEDERAL QUE AFETAM O SERVIÇO PÚBLICO TERCEIRIZADO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

Relatório construído pelo Sindsep e pela Subseção DIEESE Sindsep

São Paulo, 13 de julho de 2020

Expediente

Texto: Marco Antonio Pereira
(Subseção DIEESE Sindsep SP)

SINDSEP - Sindicato dos Trabalhadores na
Administração Pública e Autarquias no Município
de São Paulo | Presidente: **Sérgio Antiqueira** | Secretário
de Imprensa e Comunicação: **João Batista Gomes** |
Equipe: **Alexandre Linares, Cecília Figueiredo,**
Letícia Kutzke e Pedro Canfora | Arte: **Ebbios**



Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública
e Autarquias do Município de São Paulo



Rua da Quitanda, 101
CEP: 01012-010 - Centro - São Paulo

Telefone: 11 2129-2999

Email: imprensa@sindsep-sp.org.br

No dia 1º de abril deste ano, o governo Federal editou a Medida Provisória (MP) nº 936 – convertida na Lei nº 14.020 em 6 de julho –, instituindo o chamado Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que autoriza a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e a suspensão temporária de contratos de trabalho, além de criar o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. O Programa é válido enquanto durar a situação de emergência e o estado de calamidade pública. No entanto, não se aplica aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e às sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais (art. 3º, § único). Aplica-se, porém, às pessoas jurídicas contratadas pelo poder público.

No mesmo dia, a Prefeitura de São Paulo publicou o Decreto nº 59.321, voltado para a redução e suspensão temporárias de contratos administrativos de prestação de serviços contínuos com alocação de mão de obra não eventual e estabelecendo critérios para reembolso às contratadas de determinadas despesas que terão com os trabalhadores que deixarão de prestar serviços em razão da emergência e calamidade pública.

Em 19 de maio, por meio do Decreto nº 59.456, a Prefeitura ajustou essas medidas às condições criadas pela MP 936, além de introduzir critérios mais precisos para o acompanhamento de contratos e providências orçamentárias relativas à sua redução quantitativa ou suspensão.

Vejamos o que está valendo agora para o serviço público terceirizado e seus traba-

lhadores. Como foram introduzidas alterações na MP 936, as referências serão feitas sempre à Lei 14.020, tal como sancionada (os vetos de Bolsonaro ainda serão apreciados pelo Congresso, que poderá rejeitar ou não cada um deles).

ALTERAÇÕES NOS CONTRATOS EM VIGOR

A orientação a todos os órgãos da administração pública municipal direta, indireta, autarquias e fundações é que, nos casos em que os serviços contratados forem afetados pela pandemia, sejam esgotadas todas as medidas legais visando a manter os contratos firmados, só em último caso chegando-se à rescisão contratual.

Cada órgão contratante, por exemplo, uma secretaria municipal deverá, no âmbito de cada contrato com trabalhadores não eventuais, avaliar a possibilidade de, enquanto perdurar a situação de emergência e o estado de calamidade pública:

- 1)** havendo necessidade de alteração ou supressão temporárias de serviços, realocar trabalhadores em outras unidades dessa secretaria ou disponibilizá-los a outros órgãos que tenham necessidade de acréscimo dessas mesmas atividades;
- 2)** além disso, ou enquanto não houver manifestação de interesse por outros órgãos da PMSP:
 - a)** reduzir quantitativamente o contrato; ou
 - b)** suspender o contrato (que será prorrogado pelo mesmo prazo da suspensão).

COMO FICAM OS TRABALHADORES EM CADA CASO?

O Programa Emergencial criado pela Lei 14.020 é constituído por três medidas:

- 1) pagamento de Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;
- 2) redução proporcional de jornada de trabalho e de salários;
- 3) suspensão temporária do contrato de trabalho.

1 - BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE GARANTIA DO EMPREGO E DA RENDA

Enquanto perdurar a situação de emergência e o estado de calamidade pública, o Benefício Emergencial criado pela Lei 14.020, será operacionalizado e pago mensalmente pelo Ministério da Economia, com recursos da União, aos trabalhadores que venham a sofrer redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho. O **valor é calculado com base no seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito em caso de perda do emprego.**

O **seguro-desemprego**, regulado pelo art. 5º da Lei nº 7.998/1990, é calculado da seguinte forma: considera-se o salário médio recebido pelo trabalhador nos três meses anteriores à demissão e, a seguir, aplica-se o procedimento indicado na tabela abaixo, publicada anualmente pelo governo federal, após a fixação do valor do salário mínimo (que é o piso do seguro-desemprego):

Tabela do seguro-desemprego 2020

Faixa de salário médio	Forma de cálculo
Até R\$ 1.599,61	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
De R\$ 1.599,62 até R\$ 2.666,29	A média salarial que exceder a R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.279,69
Acima de R\$ 2.666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03 invariavelmente

Fonte: Ministério da Economia

Extraído de <https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-epolitica/noticia/2020/04/03/seguro-desemprego-como-calculas-quanto-voce-vai-receber-em-caso-de-demissao.ghtml>

Por exemplo, se um trabalhador recebeu salários mensais de R\$ 2.000 e R\$ 2.300 antes de ser demitido, seu salário médio foi de $R\$ 6.300 / 3 = R\$ 2.100$. Seu seguro-desemprego será de R\$ 1.529,88, calculado da seguinte forma:

$$\begin{aligned}
 1.599,61 \times 0,8 &= 1.279,69 \\
 2.100 - 1.599,61 &= 500,39 & 500,39 \times 0,5 &= 250,19 \\
 1.279,69 + 250,19 &= 1.529,88
 \end{aligned}$$

Valor do Benefício no caso de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário

Aplica-se ao valor do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito, o percentual da redução. Se, por exemplo, a redução for de 25%, o Benefício Emergencial

será de 25% do seguro-desemprego. No exemplo acima, seriam R\$ 1.529,88 x 0,25 = R\$ 382,47.

Como a Lei 14.020 determina que, se o cálculo do Benefício Emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago será arredondado para a unidade inteira imediatamente superior, esse valor passa a ser R\$ 383,00.

Esse trabalhador, que recebia um salário de R\$ 2.300, passará a receber um salário de R\$ 1.529,88, acrescido de um benefício de R\$ 383,00, totalizando R\$ 1.912,88 (perda de 16,83% na remuneração).

Valor do Benefício no caso de suspensão temporária do contrato de trabalho

O Benefício Emergencial também é calculado como um percentual do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito:

- a)** 100% do seguro-desemprego, exceto nos casos previstos no item b; no exemplo acima, o salário de R\$ 2.300,00 seria substituído por um Benefício Emergencial no valor arredondado de R\$ 1.530,00 (perda de 33,48%);
- b)** 70% do seguro-desemprego no caso das empresas que tenham auferido, em 2019, receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões, sendo que essas empresas terão que pagar ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do trabalhador enquanto durar a suspensão do contrato de trabalho. O trabalhador do exemplo acima deixaria de receber o salário de R\$ 2.300,00 e passaria a receber um Benefício Emergencial de R\$ 1.071,00 (1.529,88 x 0,7), acrescido de

uma ajuda compensatória de R\$ 690,00 (2.300,00 x 0,3), totalizando R\$ 1.761,00 (perda de 23,43%).

O empregador tem que informar o Ministério da Economia até dez dias após celebrado o acordo e o pagamento do benefício se dará 30 dias após essa celebração. Se não cumprir o prazo, o empregador terá que pagar a remuneração no valor anterior ao acordo, inclusive os encargos sociais, e a data de início do benefício será fixada na data de prestação efetiva da informação.

O recebimento do Benefício Emergencial não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o trabalhador vier a ter direito.

O pagamento de Benefício Emergencial independe de cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

O trabalhador que tiver mais de um vínculo formal de emprego, poderá receber cumulativamente um Benefício emergencial para cada um dos vínculos com redução da jornada e do salário ou suspensão do contrato.

O Benefício Emergencial não será pago ao trabalhador que esteja:

- 1)** ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou titular de mandato eletivo;
- 2)** em gozo:
 - a)** de benefício de prestação continuada do RGPS (Regime Geral de Previdência Social) ou dos RPPS (Regime próprio

de Previdência Social), exceto pensão por morte ou auxílio-acidente;

b) do seguro-desemprego;

c) da bolsa de qualificação profissional, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual faz jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim [art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990].

2 - REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO

O art. 7º da Lei 14.020 diz que, durante o estado de calamidade pública, o empregador 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, por até 90 dias, prorrogáveis pelo prazo que vier a ser determinado pelo governo, observados os seguintes requisitos:

1) preservação do valor do salário-hora de trabalho;

2) pactuação por convenção ou acordo coletivo de trabalho (CCT ou ACT) ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e

3) no caso de pactuação por acordo individual escrito, a proposta de acordo deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e, ainda nesse caso, a redu-

ção da jornada de trabalho e do salário será, exclusivamente, nos seguintes percentuais: 25%, 50% e 70%, o que resulta em Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda de, respectivamente, 25%, 50% e 70% do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito em caso de perda do emprego.

A jornada de trabalho e o salário anteriores serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contados:

1) da cessação do estado de calamidade pública;

2) da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de redução; ou

3) da data de comunicação do empregador ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução.

Durante o período de redução da jornada de trabalho e do salário, o trabalhador poderá contribuir adicionalmente para o INSS, na qualidade de facultativo, para recompor o valor do salário de contribuição.

Os acordos individuais de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário deverão ser comunicados ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contados da data de sua celebração.

3 - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

O art. 8º diz que, **enquanto durar o estado de calamidade pública**, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do

contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, **pelo prazo máximo de 60 dias**, que poderá ser dividido em até dois períodos de 30 dias, **podendo ser prorrogado** por ato do governo.

A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por CCT ou ACT ou por acordo individual escrito entre empregador e empregado – neste último caso, a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos.

Durante o período de suspensão do contrato, o trabalhador:

- 1)** terá direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados: e
- 2)** ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contados:

- 1)** da cessação do estado de calamidade pública;
- 2)** da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão; ou
- 3)** da data de comunicação do empregador ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão.

Se, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador man-

tiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho e o empregador estará sujeito:

- 1)** ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- 2)** às penalidades previstas na legislação em vigor; e
- 3)** às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo de trabalho.

Os acordos individuais de suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser comunicados ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contados da data de sua celebração.

4 - OUTRAS DISPOSIÇÕES RELACIONADAS AOS TRABALHADORES, COMUNS ÀS MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL

Ajuda compensatória mensal

O Benefício Emergencial poderá ser acumulado com o pagamento pelo empregador de ajuda compensatória mensal, tanto no caso de redução da jornada de trabalho e do salário como no de suspensão do contrato de trabalho, previstos na Lei 14.020. No que diz respeito aos trabalhadores, essa ajuda compensatória:

- 1)** deverá ter o valor definido no acordo individual escrito ou em negociação coletiva;

- 2)** terá natureza indenizatória;
- 3)** não integrará a base de cálculo do IR retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do IRPF do trabalhador;
- 4)** não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- 5)** não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS.

No caso de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, a ajuda compensatória não integrará o salário do trabalhador.

Garantia provisória no emprego

Segundo a Lei 14.020, fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao trabalhador que receber o Benefício Emergencial em decorrência de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho:

- 1)** durante o período acordado dessas medidas;
- 2)** após o restabelecimento da jornada e do salário ou do encerramento da suspensão do contrato de trabalho, por período equivalente ao da redução ou suspensão;
- 3)** no caso da trabalhadora gestante, por período equivalente ao da redução ou suspensão, contado a partir do término da garantia constitucional de que “fica vedada a dispensa arbitrária ou

sem justa causa [...] da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto” (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, art. 10, inciso II, alínea b).

Na verdade, não se trata de garantia efetiva no emprego: há apenas um estímulo, ou pressão, para que o empregador não demita sem justa causa, através da imposição de gastos com que terá de arcar se o fizer. Vejamos como isso se dá:

O empregador que demitir o trabalhador sem justa causa (excluída portanto a demissão a pedido ou por justa causa) durante o período de garantia no emprego, será sujeito ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

- 1)** 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, se a redução da jornada e do salário for igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- 2)** 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, se a redução da jornada e do salário for igual ou superior a 50% e inferior a 70%;
- 3)** 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, se a redução da jornada e do salário for superior a 70% ou se tiver sido suspenso o contrato de trabalho.

Cálculo do Benefício Emergencial quando o acordo for feito por negociação coletiva

Como visto acima, a Lei 14.020 permite a adoção de redução da jornada de trabalho e do salário e de suspensão do contrato de trabalho através de negociação coletiva ou acordo individual escrito.

No caso da redução de jornada e salário, quando a pactuação se der por negociação individual, os percentuais de redução serão obrigatoriamente de 25%, 50% ou 70%. Já no caso de negociação coletiva, esses percentuais poderão ser diferentes e, então, o Benefício Emergencial será calculado da seguinte forma:

- 1)** redução de jornada e salário inferior a 25% - não será pago o Benefício;
- 2)** redução igual ou superior a 25% e inferior a 50% - o Benefício será de 25% do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito em caso de perda do emprego;
- 3)** redução igual ou superior a 50% e inferior a 70% - o Benefício será de 50% do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito;
- 4)** redução igual ou superior a 70% - o Benefício será de 70% do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito.

Para quais trabalhadores se aplicam a negociação coletiva e a individual?

As três medidas do Programa Emergencial serão aplicadas por meio de acordo individual escrito ou por negociação coletiva

aos empregados:

- 1)** com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (ou seja, 2 salários mínimos), na hipótese de o empregador ter obtido, em 2019, faturamento bruto superior a R\$ 4,8 milhões;
- 2)** com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (3 SM), na hipótese de o empregador ter obtido, em 2019, faturamento bruto igual ou inferior a R\$ 4,8 milhões;
- 3)** portadores de diploma de nível superior com salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12 (dobro do limite máximo dos benefícios do RGPS).

Para os trabalhadores que não se enquadrem nesses critérios, as medidas do Programa Emergencial só poderão ser estabelecidas por meio de CCT ou ACT, com exceção de duas hipóteses, nas quais poderá ocorrer pactuação também por acordo individual escrito:

- 1)** quando a redução proporcional da jornada e do salário for de exatos 25%;
- 2)** quando a redução proporcional da jornada e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho não resultar em redução do valor total recebido mensalmente pelo trabalhador, incluídos nesse valor o Benefício Emergencial e a ajuda compensatória mensal e, no caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador pelas horas trabalhadas.

Para os empregados aposentados, a implementação das medidas de redução da jornada e do salário e de suspensão do contrato de trabalho por acordo individual

escrito só será admitida quando, além do enquadramento em uma das hipóteses de autorização desse tipo de acordo, houver o pagamento da ajuda compensatória mensal.

Os acordos individuais escritos de redução da jornada, do salário e de suspensão do contrato de trabalho deverão ser comunicados ao respectivo sindicato da categoria no prazo máximo de dez dias corridos.

Se, após a pactuação do acordo individual, houver a celebração de CCT ou ACT com cláusulas conflitantes com as do acordo individual:

- 1)** serão aplicadas as condições do acordo individual no período anterior à conclusão da negociação coletiva;
- 2)** a partir da entrada em vigor da CCT ou ACT, prevalecerão as cláusulas estabelecidas pela negociação coletiva sobre as da pactuação individual, quando houver conflito entre ambas;
- 3)** nos pontos em que as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, estas prevalecerão sobre as da negociação coletiva.

Outras questões

A adoção da redução proporcional da jornada e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho deverá resguardar o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais.

O art. 14 da Lei 14.020 diz que as irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato

de trabalho sujeitam o empregador a multas de 400 a 40.000 BTN, segundo a natureza da infração, sua extensão e intenção do infrator, a serem aplicadas em dobro, no caso de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

A Lei 14.020 se aplica também aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

O tempo máximo de aplicação das duas medidas – de redução da jornada e do salário e suspensão de contrato de trabalho –, sucessivamente ou não, não pode superar 90 dias, respeitando-se o prazo máximo de 60 dias para a suspensão. Porém, respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública, o governo poderá prorrogar o prazo máximo dessas medidas.

DISPOSIÇÕES FINAIS DA LEI 14.020

Durante o estado de calamidade pública:

- 1)** o empregador poderá oferecer, exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês nem superior a três meses, o curso ou programa previsto no art. 476-A da CLT: “O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado”;
- 2)** poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos para as convenções e acordos coletivos de trabalho (Título VI

da CLT), bem como ficam reduzidos os prazos pela metade;

3) será vedada a dispensa sem justa causa do empregado com deficiência.

O **trabalhador com contrato de trabalho intermitente** formalizado até 1º de abril de 2020, terá direito ao benefício emergencial mensal de R\$ 600,00, pelo período de três meses, operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia, com recursos da União. A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente não dá direito ao recebimento de mais de um benefício emergencial. O benefício emergencial mensal não poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial, sendo garantido o direito ao melhor benefício.

Durante o período de recebimento do auxílio emergencial mensal, o trabalhador com contrato intermitente poderá contribuir como facultativo ao FGTS (Fundo de Garantia do tempo de Serviço).

A **empregada gestante, inclusive a doméstica**, poderá participar do Programa Emergencial. Constatada a gravidez, o empregador comunicará imediatamente o fato ao Ministério da Economia, a aplicação das medidas do Programa será interrompida e dar-se-á início ao benefício salário-maternidade, considerando-se como remuneração integral ou último salário de contribuição, os valores a que teriam direito sem a aplicação daquelas medidas.

Durante o estado de calamidade pública, o empregado com redução da jornada, do salário ou com suspensão do contrato de trabalho e o empregado que, por meio de atestado médico acompanhado de tes-

tagem, comprovar a contaminação pelo novo Coronavírus, terá direito a optar por **repactuação das operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil contraídas com o desconto em folha de pagamento ou na remuneração disponível**. No caso de redução salarial, o empregado terá direito a redução das prestações no mesmo percentual. Em qualquer caso, o empregado terá direito a optar por um prazo de carência de até 90 dias.

Os empregados que tenham contraído essas mesmas operações financeiras e **que forem dispensados até 31 de dezembro de 2020**, terão direito a novação (quando um novo contrato é estabelecido, substituindo outro, que deixa de existir) dessas operações, para um contrato de empréstimo pessoal, com o mesmo saldo devedor anterior e as mesmas condições de taxa de juros, encargos remuneratórios e garantias anteriormente pactuadas, acrescida de carência de até 120 dias.

O longo art. 20 da Lei 14.020 normatiza as contribuições, na condição de facultativo, ao FGTS pelos trabalhadores com redução proporcional da jornada de trabalho ou com suspensão do contrato de trabalho. É impraticável detalhar e explicar essas questões no presente texto, sem torná-lo ilegível. Além disso, é indispensável que o trabalhador recorra a uma orientação profissional para não errar no cálculo de quanto deve recolher ao FGTS para não sofrer perdas na sua futura aposentadoria. Essa ajuda deve ser procurada no sindicato da categoria a que pertence o trabalhador.

Os trabalhadores que prestam serviços públicos por meio de instituições contratadas por ou conveniadas com a PMSP,

podem procurar o Sindsep – Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública e Autarquias do Município de São Paulo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As medidas previstas na Lei 14.020/2020 não foram fruto exclusivamente da vontade do governo federal, mas resultaram de um intenso processo de negociações, pressões, lutas e manifestações, que envolveram o Congresso e a sociedade civil, especialmente os sindicatos e movimentos sociais.

Anteriormente, através da MP nº 927, o governo Bolsonaro tentou aprovar a suspensão do contrato de trabalho por decisão unilateral do empregador, sem qualquer compensação ou benefício para o trabalhador. Rechaçada essa iniciativa pelo movimento sindical, movimentos populares e parte expressiva dos congressistas, o governo recuou e apresentou a MP 936, voltada para os trabalhadores formais do setor privado.

O valor do benefício emergencial foi originalmente concebido pelo ministro da Economia, Paulo Guedes, no valor de R\$ 200,00, e só após muitas pressões e denúncias, elevado para R\$ 600,00 pelo Congresso.

Foi também durante a tramitação no Congresso que foi introduzida proteção à trabalhadora gestante e ao trabalhador com deficiência, bem como a garantia do direito a receber o seguro-desemprego sem conflito com o recebimento do benefício emergencial. Além disso, o governo Bolsonaro vetou uma importante medida introduzida pelos congressistas, que concedia o auxílio emergencial aos demitidos

sem justa causa que não tivessem acesso ao seguro-desemprego.

Por outro lado, na Câmara de Deputados a maioria introduziu medidas que haviam sido rechaçadas anteriormente, como a que aumentava a jornada de trabalho dos bancários, retirava o caráter salarial do auxílio-alimentação, reintroduzia o chamado “contrato de trabalho verde e amarelo”, sem direitos trabalhistas, entre outros pontos. Por serem medidas totalmente estranhas ao conteúdo da MP, o Senado as suprimiu do texto final.


DI ESE

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS



Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública
e Autarquias do Município de São Paulo

Rua da Quitanda, 101
CEP: 01012-010 - Centro - São Paulo
Telefone: 11 2129-2999
Email: imprensa@sindsep-sp.org.br

www.sindsep-sp.org.br
 facebook.com/sindsep
 11.97025-5497