

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

SINDICATO DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 00.580.662/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente Sr. SIDNEY CAMPOS SILVA ;

E

SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS DE BRASÍLIA, CNPJ n. 00.365.682/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente RENATO LÚCIO OLIVEIRA LEMOS;

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE: As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) CATEGORIA PROFISSIONAL DOS PUBLICITÁRIOS DO PLANO DA CNTCP, DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA DO PLANO DA CNCP, Publicitária, com abrangência territorial em DF.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL: Fica Assegurado a todos os empregados que trabalham nas empresas de Publicidade e Propaganda, o Piso Salarial de R\$ 1.212,00 (um mil e duzentos e doze reais) para função administrativa e de R\$ 1.740,58 (um mil setecentos e quarenta reais e cinquenta e oito centavos) para as funções técnicas.

§ 1º - Como funções técnicas ficam entendidas as funções específicas do setor de publicidade, ou seja: funcionários das áreas de Criação, Planejamento, Atendimento, Contato, Representantes de Vendas, Mídia, Estúdio, Produção Gráfica e Eletrônica. Fica estabelecido que para as atividades de administração, no período de experiência, os salários serão fixados a exclusivo critério do empregador.

§ 2º - No caso dos Representantes de Vendas, contratados como comissionistas puros será assegurado o piso mínimo de R\$ 1.212,00 (um mil e duzentos e doze reais), quando o total das comissões mais o repouso semanal remunerado não atingirem esse valor, devendo ser compensados de futuras comissões.



CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL: Os salários da classe serão reajustados em: mínimo de 2,5% (dois e meio por cento) linear. Dando liberdade para que as agências que tiverem condição possam adotar um percentual maior. No período compreendido entre 01/04/2022 a 31/03/2023, como recuperação da depreciação acumulada neste período;


§ 1º : Será aplicada ao salário inicial a proporcionalidade do índice, considerando-se as antecipações, para os funcionários admitidos após o mês de abril de 2022.

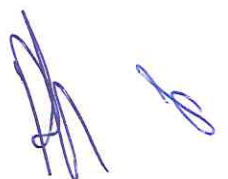
§ 2º - Não Compensações - Não serão compensados os aumentos concedidos após 1º de abril de 2022 decorrentes de promoção, transferência e equiparações judiciais, nos termos da Instrução n.º 4, do Tribunal Superior do Trabalho.

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTOS: As empresas discriminarão, nos recibos de salários ou documentos que os substituírem, todos os itens da remuneração dos empregados, especialmente horas extras, gratificações, adicionais, descontos efetuados e parcela correspondente ao depósito do FGTS.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALARIOS: Os salários deverão ser pagos até o 5º dia útil do mês subsequente. As empresas que não efetuarem depósito em conta corrente ou pagamento em moeda corrente, deverão proporcionar tempo hábil aos seus empregados dentro da jornada laboral, para que o recebimento seja feito no horário normal de funcionamento da rede bancária.

CLÁUSULA SÉTIMA - ATRASO DE PAGAMENTO: O não pagamento do salário do empregado até 5º útil de cada mês acarretará a aplicação da multa de mais 1 % (um por cento) por quinzena do valor do salário do empregado. Não constituindo base para incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade por se tratar de multa.

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO: O trabalho noturno, assim considerado aquele realizado entre 22 h de um dia e 5 h do dia seguinte será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora diurna. 



CLÁUSULA NONA - VALE REFEIÇÃO: As empresas ficam obrigadas a utilizar o sistema de vales e / ou tickets - refeição, tendo como valor mínimo a importância relativa ao valor da cesta básica informado mensalmente pelo DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico, pro rata die, sem desconto por dia trabalhado. As empresas que possam pagar acima do valor mínimo ou manter o valor do vale refeição negociado na Convenção Coletiva anterior, são livres para fazê-lo.

PARAGRAFO PRIMEIRO – A obrigatoriedade do pagamento será apenas para quem ganha até 4 (quatro) pisos técnicos, sendo vedada a realização de desconto.

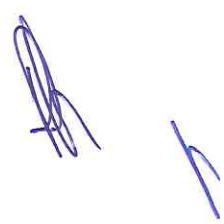
PARAGRAFO SEGUNDA – Para aqueles que ganham acima de 4 (quatro) pisos técnicos, a Empresa somente fornecerá àqueles empregados que solicitarem ao Departamento Pessoal, quando terão ciência que será descontado 20% (vinte por cento) do custo do vale refeição.

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE: As empresas ficam obrigadas a fornecer vale transporte a todos os funcionários que solicitarem, nos termos da legislação em vigor.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXILIO FUNERAL: Ocorrendo o falecimento do empregado, a empresa pagará a seus dependentes legais a quantia equivalente a um salário e meio nominal da época do ocorrido, à título de auxílio funeral.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA: O Sindicato das Agências de Propaganda do DF recomendará às empresas para fazerem seguro de vida em benefício de seus empregados publicitários, abrangidos nesta convenção, no valor equivalente a R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), para cobertura por morte acidental; R\$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais) para cobertura por morte natural ou invalidez permanente, inclusive em viagem.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESPESAS DE VIAGEM: A empresa fica obrigada a reembolsar todas as despesas de viagem a serviço, compreendendo refeições, hospedagem e transporte. Prevalecerá o custo médio de despesas da região, devendo a empresa responsabilizar o funcionário pela prática de eventuais abusos.



CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADMITIDOS APÓS DATA BASE: Admitidos Após Data Base – Os empregados admitidos após a data base anterior (01/04/2020), terão seus salários reajustados pelas condições da cláusula primeira desta Convenção, respeitando-se o limite dos salários reajustados dos empregados mais antigos na função.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CARTEIRA DE TRABALHO: As empresas anotarão na Carteira de Trabalho do Publicitário, o registro e a função exercida pelo mesmo, bem como, as funções de chefia para as quais seja designado e a respectiva remuneração e ou gratificação.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – PROMOÇÕES: A promoção de empregado ao exercício de qualquer cargo não poderá exceder um período de experiência de 60 (sessenta) dias. Vencido este prazo experimental, a promoção e o respectivo salário serão anotados na CTPS.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o publicitário que exercer a substituição fará jus à diferença entre o seu salário e o salário do substituído, na proporção da duração da substituição, excluídas as vantagens pessoais.

Parágrafo Único – Para fins do disposto nesta cláusula, considera-se de caráter não eventual a que perdurar por período igual ou superior a 20 (vinte) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO DE VAGAS: O preenchimento de vagas será por desligamento de empregado ou ampliação do quadro de pessoal será efetuado, sempre que possível, através da progressão funcional.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTA DE AVISO PREVIO: O Aviso Prévio será comunicado por escrito e contra recibo, devendo constar a informação se, e como, o empregado deverá trabalhar naquele período, ou se o aviso será indenizado pela empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PREVIO: As dispensas imotivadas de empregados, com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que tenham no mínimo 05 (cinco) anos de serviços na empresa, deverão ser comunicadas com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência, e indenizadas.



Parágrafo único - As rescisões de contrato de trabalho deverão ser homologadas no sindicato da categoria (Sindicato dos Publicitários de Brasília)

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE DISPENSA: O empregado dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito, sendo-lhe facultado solicitar que a empresa omita o motivo da respectiva dispensa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Nos casos de readmissão na mesma empresa, dentro do prazo de 1 (um) ano, e desde que o empregado tenha trabalhado anteriormente por um período também não inferior a um ano, para o exercício da mesma função, o empregado não estará sujeito ao contrato de experiência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS POR PRAZO DETERMINADO: O contrato de Trabalho por Prazo Determinado seguirá as regras estabelecidas pela Lei no. 13.429/2017.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA CTPS: Fica vedado ao empregador o uso da CTPS para anotações relativas a afastamento para tratamento de saúde.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JUSTIFICATIVAS ESCRITAS DE PUNIÇÕES: Na despedida por falta grave e nas advertências e suspensões aplicadas aos empregados, as empresas obrigam-se a apresentar, ao empregado atingido, documento explicitando os motivos da punição.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RECICLAGEM PROFISSIONAL: A empresa fornecerá aos empregados a oportunidade de se adaptar a novas tecnologias e equipamentos, correndo à conta dela os investimentos em programas de desenvolvimento técnico profissional necessários, bem como a manutenção de condições de trabalho que preservem a saúde do trabalhador.

Parágrafo Único - Na hipótese de adoção de tecnologia que possa implicar redução de pessoal, as empresas darão oportunidade de aproveitamento e readaptação aos que possam ser atingidos pela medida, procurando possibilitar-lhes a absorção em outros cargos ou funções compatíveis.



CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CURSO DE FORMAÇÃO: As empresas pagarão o equivalente 50% (cinquenta por cento) das despesas decorrentes dos cursos de especialização a que se submeter o empregado, dentro de sua área específica de atuação profissional, desde que seja de seu interesse e por elas autorizado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE GESTANTE: Assegurada Estabilidade Provisória à empregada gestante, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo único – Diagnosticada a gravidez, a funcionária deverá comunicar o fato, por escrito juntando cópia do respectivo documento comprobatório, ao Departamento de Recursos Humanos/Pessoal da empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS: O publicitário, sem prejuízo de seus salários, poderá deixar de comparecer ao serviço por 3 (três) dias consecutivos, no caso de falecimento do cônjuge ou companheiro (a), ascendente ou descendente, desde que comprove o fato, com a apresentação da respectiva certidão, no prazo de 7 (sete) dias da ocorrência do evento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DO EMPREGADO AFASTADO: Os empregados afastados do serviço por doença ou acidente de trabalho e que receberem o benefício previdenciário respectivo por no mínimo 60 (sessenta) dias corridos, terão garantidos emprego e salário até 45 (quarenta e cinco) dias após a comunicação da sua alta.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTE FÍSICO: Na medida de suas possibilidades, as empresas promoverão a admissão de pessoas portadoras de deficiências física, em funções comparativas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS DO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA: O publicitário com mais de 5 (cinco) anos de serviço contínuo na mesma empresa terá garantia de emprego no período de 12 (doze) meses que anteceder a data em que, comprovadamente através de lançamento em sua CTPS ou em documento hábil do INSS, passe a fazer jus à aposentaria integral da Previdência Social, ressalvados os casos de dispensa por justa causa, acordo assistido pelo Sindicato dos Publicitários do Distrito Federal ou motivo de força maior, conforme previsto na CLT.



§ 1º - Para fazer jus aos benefícios desta cláusula, o empregado deverá comunicar ao empregador, por escrito, até 5 (cinco) dias da data do protocolo do requerimento feito ao INSS.

§ 2º - Assegurar-se-á ao publicitário, quando de sua efetiva aposentadoria, 1 (um) salário nominal extra, desde que o mesmo tenha mais de 5 (cinco) anos de serviços contínuos na mesma empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO: A jornada de trabalho dos empregados em agências de publicidade será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HORAS EXTRAS: As horas extras que excederem a jornada semanal prevista em Lei, deverão ser remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre a hora extra normal trabalhada.

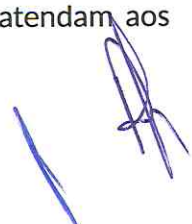
As horas extras dos empregados das áreas técnicas (mídia, produção gráfica, TV, criação, estúdio, tráfego e atendimento) poderão ser compensados no horário normal de trabalho, na mesma proporção, limitada a 15 horas por mês, desde que haja acordo entre empregado e empregador.

§ 1º - Quando houver prestação de horas extras no horário de almoço, a empresa deverá fornecer refeição ao empregado no local de trabalho. Quando a prestação de horas extra ocorrer após as 21:00 horas, a empresa fica obrigada a providenciar alimentação e transporte ao empregado.

§ 2º - Será recomendado a compensação de horas extras pelo banco de horas desde que acordados pelos empregados conforme a legislação vigente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTEGRAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS: As horas extras e adicionais noturno, quando habituais, integrarão os salários para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, aviso prévio e FGTS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO REMOTO: A empresa poderá, a seu critério, adotar o regime de trabalho remoto ou à distância, conforme previsto em lei, mediante políticas próprias que atendam aos seus interesses.



O trabalho remoto poderá ser executado de forma parcial (no mínimo, 2 vezes por semana) ou integralmente (todos os dias da semana). A empresa poderá adotar o trabalho remoto em regime experimental sem que a reversão para o trabalho presencial represente qualquer prejuízo ao empregado.

§ 1º - O trabalho remoto não ensejará pagamento de nenhuma indenização ou valor adicional ao empregado elegível no caso de utilização de sua residência.

§ 2º - Inexistirá controle de jornada para os empregados em regime de trabalho remoto, observadas as regras previstas em lei. As empresas que adotarem o controle de jornada no trabalho remoto deverão observar todas as regras e condições relativas ao controle, inclusive as disposições contidas na cláusula 12ª relacionada às horas extraordinárias.

§ 3º - Não está autorizado o trabalho remoto para empregados afastados por motivos médicos, independente do período de afastamento.



§ 4º - As empresas deverão informar aos empregados elegíveis ao trabalho remoto as normas de medicina e segurança do trabalho por meio de documento próprio, bem como oferecer treinamentos específicos. O empregado não poderá alegar desconhecimento posterior, tampouco abster-se do cumprimento das regras e instruções recebidas.

§ 5º - As empresas que adotarem o regime de trabalho remoto poderão ajustar a substituição do vale-refeição pelo vale-alimentação, nos termos da Cláusula 9ª.

§ 6º - As empresas ficam dispensadas do pagamento do vale-transporte na hipótese de adoção do regime de trabalho remoto integral (todos os dias da semana), exceto quando houver necessidade de comparecimento do empregado na empresa.

§ 7º - Na hipótese de trabalho remoto parcial, o benefício será pago proporcionalmente aos dias úteis trabalhados na sede da empresa.

§ 8º - As empresas que optarem pelo trabalho remoto poderão negociar a troca de feriados.



§ 9º - Serão absorvidas quaisquer disposições que vierem a ser publicadas sobre regras e obrigações de teletrabalho no período de pandemia.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA FLEXÍVEL: As empresas poderão adotar jornadas flexíveis de trabalho, com antecipação ou postergação dos horários de entrada e saída de seus empregados, de acordo com a jornada contratual praticada pelas empresas e o horário diário exigido.

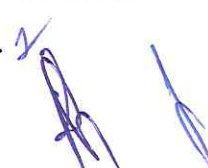
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTROLE DE PONTO ALTERNATIVO: As empresas estão autorizadas a adotar o controle de ponto alternativo, observadas as disposições estabelecidas na legislação que regulamentam a matéria.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTERVALO ENTRE JORNADA DE TRABALHO: Empresas e empregados poderão estabelecer, de comum acordo, e em função da necessidade de serviço, intervalos intrajornada (horários de almoço) de trinta minutos até duas horas. Da mesma forma poderão pactuar intervalo intrajornada flexível eventual, por solicitação expressa da empresa em função de necessidade de serviço, imediatamente compensado no fim da jornada do próprio dia, ou do dia seguinte, que será diminuído em tempo igual ao trabalhado no intervalo intrajornada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AMAMENTAÇÃO: Para amamentar o filho, até que ele complete 06 (seis) meses de idade, fica assegurado à funcionária um descanso extraordinário de 01 (um) hora durante a jornada de trabalho. Quando a saúde do filho exigir, o período de seis meses, de que trata a presente, poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente, ou por acordo com o respectivo empregador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTUDANTES: Assegura-se aos empregados/estudantes, no caso de prestação comprovada de provas, em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em horário de trabalho, desde que pré-avisada a empresa, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas ou em igual prazo após, o abono pertinente às horas de permanência nas respectivas provas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONVOCAÇÃO PARA SERVIÇOS INADIÁVEIS: Sempre que o empregado se encontrar em repouso semanal remunerado e em descanso entre 2 (duas) jornadas de trabalho e for convocado para realização de serviços inadiáveis, ficará assegurado ao mesmo a compensação do respectivo repouso, independentemente do número de horas trabalhadas.



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – FÉRIAS: Empresas e empregados, sempre que assim o desejarem, adotarão o novo sistema de férias contemplado na Lei nº 13.467/17, a saber: “desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. É vedado o início das férias no período de dois dias que anteceda feriado ou dia de repouso semanal remunerado”.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA CASAMENTO: No caso de o empregado afastar-se do trabalho para casamento, a empresa concederá uma licença remunerada de 05 (cinco) dias corridos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE: O funcionário cuja esposa ou companheira der à luz, terá direito a uma licença remunerada de 05 (cinco) dias corridos após o nascimento da criança, conforme dispõe o artigo 10, parágrafo 1º das Disposições Transitórias da Constituição da Constituição Federal.

Parágrafo Único - Os direitos pactuados no “caput” desta cláusula ficam assegurados ao pai adotante, desde que apresentado o deferimento da adoção, no prazo de 15 (quinze) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA: As empresas com mais de 12 (doze) funcionários ficam obrigadas a conceder seguro de assistência médica aos seus funcionários.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXAME MÉDICO: Os publicitários deverão submeter-se a exame demissional custeado pela empresa, independentemente do exame médico admissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MEDICOS E ODONTOLOGICOS: As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos e odontológicos da rede oficial, dos credenciados das empresas ou pelo Sindicato dos Publicitários do Distrito Federal, ressalvado o direito de submeter o publicitário a novo exame, por médico por ela indicado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PRIMEIROS SOCORROS: As empresas se obrigam a manter em local de fácil acesso o material necessário para prestação de primeiros socorros, bem como providenciar a



transferencia adequada do empregado para atendimento médico de emergência, quando o acidente ocorrer no local de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS: Os Dirigentes Sindicais da Entidade Laboral terão direito a até 15 (quinze) dias por ano de liberação do trabalho em suas respectivas empresas, sem prejuízo de salários.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE SINIDICAL: Quando eleitos para cargos sindicais, os empregados terão estabilidade em seus empregos a partir da eleição e até 01 (um) ano após o término do respectivo mandato.

Parágrafo Único – O Sindicato Laboral fará a necessária comunicação à empresa no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, após os atos de posse no cargo, ou término do respectivo mandato sindical.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL: As empresas descontarão 1% (um por cento), em favor do Sindicato Laboral, no primeiro mês, após a assinatura da presente, sobre os salários dos empregados publicitários, devendo a mesma ser recolhida, ao Sindicato Laboral, no prazo máximo de 10 (dez) dias, após o respectivo desconto e fornecendo, ainda, ao Sindicato, relação evidenciando os dados pertinentes ao desconto, ou seja, o nome do empregado e o valor do desconto; o pagamento ou recolhimento deverá ser feito contra recibo mediante depósito na C/C 32000-6 Agência 1041 da CEF, o comprovante do depósito terá a validade de recibo.

§ 1º - Ao empregado é facultado o direito de oposição do desconto, desde que manifeste por escrito e individualmente ao Sindicato dos Publicitários até o dia 20/08/2022, que deverá comunicar o fato ao Departamento Pessoal das empresas até o dia 30/08/2022, conforme Precedente Normativo n.º 74, enunciado 119 TST.

§ 2º - O Sindicato profissional, desde já, isenta as empresas de qualquer responsabilidade sobre os descontos realizados por força do artigo 8º, IV, da Constituição Federal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO EMPRESARIAL: As empresas que compõem a categoria abrangida pela presente Convenção Coletiva, filiadas ou não, deverão recolher ao Sindicato das Agências de Propaganda do Distrito Federal a Contribuição Empresarial, aprovada em AGE de 10 de abril de 2022.



2019, legalmente convocada através do Diário Oficial do Distrito Federal, edição de 08 de abril de 2019 e do Jornal Correio Braziliense (jornal de grande circulação), edição de 07 de abril de 2019, conforme o disposto na tabela abaixo:

CAPITAL SOCIAL R\$	ATÉ R\$	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO R\$
1,00	27.000,00	650,00
27.000,01	54.000,00	810,00
54.000,01	150.000,00	990,00
150.000,01	250.000,00	1.420,00
250.000,01	500.000,00	1.800,00
500.000,01	5.000.000,00	2.500,00
5.000.000,01	500.000.000,00	4.550,00

§ 1º - A Contribuição deverá ser recolhida junto à entidade bancária, por meio de boleto próprio, a ser fornecido pelo Sindicato Patronal, até o dia 20 (vinte) do mês de agosto corrente, sendo que o recolhimento fora do prazo acarreta pagamento de multa e juros. As empresas que comprovarem o recolhimento da Contribuição Sindical Patronal 2022, ficam dispensadas do recolhimento da Contribuição Empresarial.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GARANTIAS GERAIS: Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes em cada empresa ou que venham a ser asseguradas por qualquer ordem, com relação a qualquer das cláusulas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO: O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CLÁUSULAS EMERGENCIAIS - CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Considerando: 



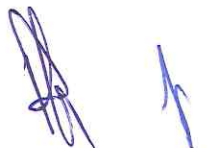
- (i) os Sindicatos aqui mencionados são defensores da categoria e interessados no bem de seus representados e concordam que devam tomar medidas que colaborem com tentativa de manutenção da atividade empresarial e das condições de trabalho de seus empregados.
- (ii) convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, nos termos do art. 611-A da CLT e que nenhuma das cláusulas constantes do presente instrumento coletivo encontra qualquer impedimento, conforme previsto no art. 611-B da CLT;
- (iii) que a Medida Provisória nº 1.108 de 25 de março de 2.022 dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;
- (iv) ainda, a edição da Medida Provisória nº 1.109 de 25 de março de 2.022 que dispõe sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para 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;
- (v) as disposições contidas nas Medidas Provisórias 1.108 e 1.109 poderão ser alteradas durante o processo legislativo e os sindicatos resolveram fazer constar as disposições de tais Medidas Provisórias neste instrumento coletivo;

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108 De 25 De Março De 2.022

Capítulo I

Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES



Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 2º As importâncias pagas pelo empregador a título de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, deverão ser utilizadas exclusivamente para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

Art. 3º O empregador, ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação de que trata o art. 2º, não poderá exigir ou receber:

I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;

II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou

III - outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador, no âmbito de contratos firmados com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação.

§ 1º A vedação de que trata o caput não se aplica aos contratos de fornecimento de auxílio-alimentação vigentes, até seu encerramento ou até que tenha decorrido o prazo de quatorze meses, contado da data de publicação desta Medida Provisória, o que ocorrer primeiro.

§ 2º É vedada a prorrogação de contrato de fornecimento de auxílio-alimentação em desconformidade com o disposto no caput.

Art. 4º A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação, de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, pelos empregadores ou pelas empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-

alimentação, acarretará a aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes.

§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no caput serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

§ 2º O estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do trabalhador e a empresa que o credenciou sujeitam-se à aplicação da multa prevista no caput.

Art. 5º A Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º As pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins de apuração do imposto sobre a renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base em programas de alimentação do trabalhador previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, na forma e de acordo com os limites em que dispuser o Decreto que regulamenta esta Lei.

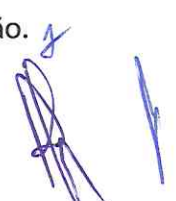
§ 3º As despesas destinadas aos programas de alimentação do trabalhador deverão abranger exclusivamente o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares e a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

§ 4º As pessoas jurídicas beneficiárias não poderão exigir ou receber:

I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;

II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou

III - outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador, no âmbito do contrato firmado com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação.



§ 5º A vedação de que trata o § 4º terá vigência conforme definido em regulamento para os programas de alimentação do trabalhador.” (NR)

“Art. 3º-A A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades dos programas de alimentação do trabalhador pelas pessoas jurídicas beneficiárias ou pelas empresas registradas no Ministério do Trabalho e Previdência, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes, acarretará:

I - a aplicação de multa no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização;

II - o cancelamento da inscrição da pessoa jurídica beneficiária ou do registro das empresas vinculadas aos programas de alimentação do trabalhador cadastradas no Ministério do Trabalho e Previdência, desde a data da primeira irregularidade passível de cancelamento, conforme estabelecido em ato específico; e

III - a perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária, em consequência do cancelamento previsto no inciso II.

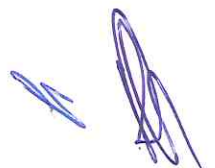
§ 1º Os critérios de cálculo e os parâmetros de gradação da multa prevista no inciso I do caput serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

§ 2º O estabelecimento que comercializa produtos não relacionados à alimentação do trabalhador, e a empresa que o credenciou, sujeitam-se à aplicação da multa prevista no inciso I do caput.

§ 3º Na hipótese do cancelamento previsto no inciso II do caput, nova inscrição ou registro junto ao Ministério do Trabalho e Previdência somente poderá ser pleiteado decorrido o prazo a ser definido em regulamento.” (NR)

Art. 6º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 62. 2



.....

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

....." (NR)

"Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, 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 Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. 



§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.” (NR)

“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

.....

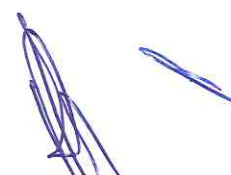
§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.” (NR)

“Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.” (NR)

Art. 7º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109 De 25 De Março De 2.022

CAPÍTULO I 



DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Medida Provisória autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para 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.

§ 1º São objetivos desta Medida Provisória:

I - preservar o emprego e a renda;

II - garantir a continuidade das atividades laborais, empresariais e das organizações da sociedade civil sem fins lucrativos; e

III - reduzir o impacto social decorrente das consequências de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

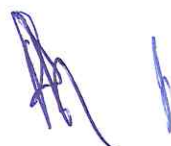
§ 2º As medidas previstas no caput poderão ser adotadas exclusivamente:

I - para trabalhadores em grupos de risco; e

II - para trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos atingidos pelo estado de calamidade pública.

CAPÍTULO II

DAS MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA *8*



Art. 2º Poderão ser adotadas, por empregados e empregadores, para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências do estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal, as seguintes medidas trabalhistas alternativas:

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.

§ 1º A adoção das medidas previstas no caput observará o disposto em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, que estabelecerá, entre outros parâmetros, o prazo em que as medidas trabalhistas alternativas poderão ser adotadas.

§ 2º O prazo a que se refere o § 1º será de até noventa dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

Seção I

Do teletrabalho

Art. 3º O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, 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.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho ou trabalho remoto o disposto no art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 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 do trabalho remoto e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 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.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho ou 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. *Y*



§ 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 1943.

Art. 4º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto nesta Seção.

Art. 5º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e não se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

Seção II

Da antecipação de férias individuais

Art. 6º O empregador informará ao empregado, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

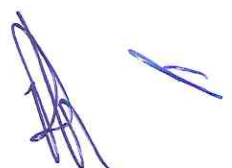
§ 1º As férias antecipadas nos termos do disposto no caput:

I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a que se referem não tenha transcorrido.

§ 2º O empregado e o empregador poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias, por meio de acordo individual escrito.

Art. 7º O empregador poderá, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, suspender as férias e as licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, por meio de comunicação formal da decisão ao trabalhador por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de quarenta e oito horas.



Art. 8º O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Art. 9º A conversão de um terço do período das férias em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até a data de que trata o art. 8º.

Art. 10. O pagamento da remuneração das férias concedidas durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, hipótese em que não se aplica o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, 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.

Seção III

Da concessão de férias coletivas

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, 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, 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 1943, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias



Art. 13. Aplica-se às férias coletivas o disposto no § 1º do art. 6º, no art. 8º, no art. 9º, no art. 10 e no parágrafo único do art. 11.

Art. 14. Na hipótese de que trata esta Seção, ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional de que trata o art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Seção IV

Do aproveitamento e da antecipação de feriados

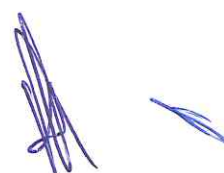
Art. 15. Os empregadores poderão, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

Parágrafo único. Os feriados a que se refere o caput poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

Seção V

Do banco de horas

Art. 16. Ficam autorizadas, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, 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 dezoito meses, contado da data de encerramento do período estabelecido no ato do Ministério do Trabalho e Previdência. *J*



§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder 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 1943.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo.

§ 3º As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

Seção VI

Da suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

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

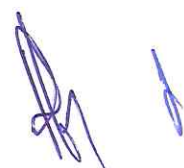
Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no caput independentemente:

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. 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 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 1990.

§ 2º Até que o disposto no art. 17-A da Lei nº 8.036, de 1990, seja regulamentado e produza efeitos, para usufruir da prerrogativa prevista no caput deste artigo o empregador fica obrigado a declarar as informações na data prevista em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, nos termos do disposto no inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, observado que:

I - as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e

II - os valores não declarados nos termos do disposto neste parágrafo, não terão sua exigibilidade suspensa e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, sem possibilidade de usufruir do parcelamento de que trata o caput deste artigo.

§ 3º Para os depósitos de FGTS realizados nos termos do caput deste artigo, a atualização monetária e a capitalização dos juros de que trata o art. 13 da Lei nº 8.036, de 1990, incidentes sobre os valores devidos na competência originária, correrão à conta do FGTS.

Art. 19. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho que autorize o saque do FGTS, a suspensão prevista no art. 17 se resolverá em relação ao respectivo empregado, ficando o empregador obrigado:



I - ao recolhimento dos valores de FGTS cuja exigibilidade tenha sido suspensa nos termos desta Medida Provisória, sem incidência da multa e dos encargos devidos na forma do art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, desde que seja efetuado no prazo legal; e

II - ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no caput, as eventuais parcelas vincendas terão a sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Art. 20. Os valores de FGTS cuja exigibilidade tenha sido suspensa nos termos do art. 17, caso inadimplidos nos prazos fixados na forma desta Medida Provisória, estarão sujeitos à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, desde a data originária de vencimento fixada pelo caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.

Art. 21. Na hipótese de suspensão da exigibilidade de que trata o art. 17, o prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos do FGTS, vencidos até a data de publicação do ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, ficará suspenso por cento e vinte dias.

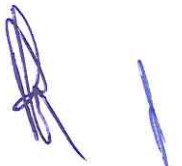
Art. 22. O inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 18 e a não quitação do FGTS nos termos do art. 19 ensejarão o bloqueio da emissão do certificado de regularidade do FGTS.

Art. 23. Na hipótese de suspensão da exigibilidade de que trata o art. 17, os prazos dos certificados de regularidade emitidos até a data de publicação do ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º ficarão prorrogados por noventa dias.

CAPÍTULO III

DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA EM ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

Seção I



Da instituição, dos objetivos e das medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

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 do estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

§ 1º A adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda observará o disposto no regulamento, que estabelecerá a forma e o prazo durante o qual o Programa poderá ser adotado, observadas as disponibilidades financeiras e orçamentárias.

§ 2º O prazo a que se refere o § 1º será de até noventa dias, prorrogável enquanto durar o 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

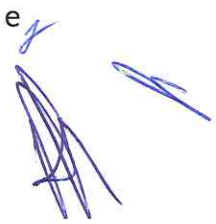
III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica:

I - no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

a) aos órgãos da administração pública direta e indireta; e

b) às empresas públicas e às sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias; e



II - aos organismos internacionais.

Art. 26. Compete ao Ministério do Trabalho e Previdência coordenar, executar, monitorar e fiscalizar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar as normas complementares necessárias à sua execução.

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho e Previdência divulgará, por meio eletrônico, informações detalhadas sobre os acordos firmados, com o número de empregados e empregadores beneficiados.

Seção II

Do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 27. O BEm será pago nas seguintes hipóteses:

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 dez dias, contado da data da celebração do acordo;

II - a primeira parcela será paga no prazo de 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; 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.

§ 3º Caso a informação de que trata o inciso I do § 2º não seja prestada no prazo previsto no referido inciso:

I - o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e do salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada;

II - a data de início do BEm será estabelecida na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e

III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II, será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada.

§ 4º Ato do Ministério do Trabalho e Previdência disciplinará a forma de:

I - transmissão das informações e das comunicações pelo empregador;

II - concessão e pagamento do BEm; e

III - interposição de recurso contra as decisões proferidas em relação ao BEm.

§ 5º As notificações e as comunicações referentes ao BEm poderão ser realizadas exclusivamente por meio digital, mediante a ciência do interessado, o cadastramento em sistema próprio e a utilização de certificado digital da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil ou o uso de login e senha, conforme estabelecido em ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

§ 6º O devido recebimento do BEm não impedirá a concessão e não 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 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 cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no caput do art. 30 desta Medida Provisória; ou

b) equivalente a setenta por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 6º do art. 30 desta Medida Provisória.

§ 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; ou

c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

§ 3º O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um BEm para cada vínculo com redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 4º Nos casos em que o cálculo do BEm resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

§ 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 1943, não faz jus ao BEm.

§ 6º O BEm do aprendiz:

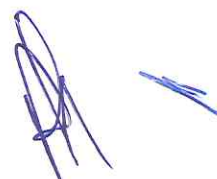
I - poderá ser acumulado com o benefício de prestação continuada de que trata o art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993; e

II - não será computado para fins de cálculo da renda familiar per capita para a concessão ou a manutenção do benefício de prestação continuada de que trata a Lei nº 8.742, de 1993.

§ 7º Fica suspenso o prazo a que se refere o § 2º do art. 21-A da Lei nº 8.742, de 1993, durante o recebimento do BEm pelo aprendiz.

Seção III

Da redução proporcional da jornada de trabalho e do salário



Art. 29. O empregador, na forma e no prazo previstos no regulamento de que trata o art. 24, 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 art. 33 e art. 34, 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, dois dias corridos e redução da jornada de trabalho e do salário somente nos seguintes percentuais:

a) vinte e cinco por cento;

b) cinquenta por cento; ou

c) setenta por cento.

Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado da:

I - da 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.

Seção IV

Da suspensão temporária do contrato de trabalho



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

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 33 e art. 34, por convenção coletiva de trabalho, por acordo coletivo de trabalho ou por acordo individual escrito entre empregador e empregado.

§ 2º Na hipótese de acordo individual escrito entre empregador e empregado, a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

§ 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.

§ 4º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

III - data de comunicação do empregador que informe ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

§ 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, 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 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 Medida Provisória.

Seção V

Das disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

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 Medida Provisória.

§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o caput:

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 no FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, 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.



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 Medida Provisória, 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

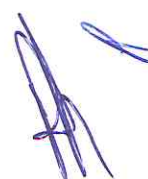
III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado da data do término do período da garantia estabelecida na alínea "b" do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego de que trata o caput sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor de:

I - 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 vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II - 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 cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

III - 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 setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.



§ 2º Os prazos da garantia provisória no emprego decorrente dos acordos de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão do contrato de trabalho com base em regulamento editado na forma do art. 24 ficarão suspensos na hipótese de recebimento do benefício com fundamento em um regulamento posterior, também expedido na forma do art. 24, durante o recebimento do BEm de que trata esse regulamento posterior, e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego de que trata o regulamento posterior.

§ 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 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 Medida Provisória poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no § 1º deste artigo e nos art. 29 e art. 30.

§ 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.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º, o BEm será devido nos seguintes termos:

I - sem percepção do benefício, para a redução da jornada de trabalho e do salário inferior a vinte e cinco por cento;

II - no valor de vinte e cinco por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 28, para a redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

III - no valor de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 28, para a redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

IV - no valor de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 28, para a redução da jornada de trabalho e do salário igual ou superior a setenta por cento.



§ 3º As convenções coletivas ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente à publicação do regulamento de que trata o art. 24 poderão ser renegociados para adequação de seus termos no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação do regulamento.

Art. 34. As medidas de que trata o art. 25 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 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, as medidas de que trata o art. 25 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 vinte e cinco por cento, de que trata a alínea "a" do inciso III do caput do art. 29; 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 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, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observados o disposto no art. 31 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; 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 com o valor mínimo previsto no inciso I deste parágrafo, na hipótese de empresa que se enquadre no disposto naquele dispositivo.

§ 3º Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos de que trata este artigo poderão ser realizados por meios físicos ou eletrônicos.

§ 4º Os acordos individuais de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional, no prazo de dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

§ 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; e

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.

Art. 35. A redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotada, deverá resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que trata a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989.

1



Art. 36. As irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência quanto aos acordos de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória sujeitam os infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multa decorrente das disposições desta Medida Provisória observará o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, hipótese em que não se aplica o critério de dupla visita.

Art. 37. O disposto neste Capítulo aplica-se aos contratos de trabalho celebrados até a data de publicação do regulamento de que trata o art. 24.

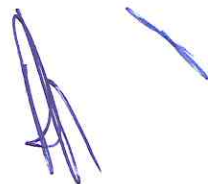
Parágrafo único. O disposto no caput aplica-se aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

Art. 38. O trabalhador que receber indevidamente parcela do BEm estará sujeito à compensação automática com eventuais parcelas devidas do referido Benefício relativas ao mesmo acordo ou a acordos diversos ou com futuras parcelas de abono salarial de que trata a Lei nº 7.998, de 1990, ou de seguro-desemprego a que tiver direito, na forma prevista no art. 25-A da referida Lei, conforme estabelecido em ato do Ministério do Trabalho e Previdência, garantido ao trabalhador o direito de ciência prévia sobre a referida compensação.

Art. 39. O empregador e o empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso.

Parágrafo único. Na hipótese de cancelamento do aviso prévio na forma prevista no caput, as partes poderão adotar as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Seção VI



Da operacionalização do pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 40. Fica dispensada a licitação para contratação da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil S.A. para a operacionalização do pagamento do BEm.

Art. 41. O beneficiário poderá receber o BEm na instituição financeira em que possuir conta-poupança ou conta de depósito à vista, exceto conta-salário, desde que autorize o empregador a informar os seus dados bancários quando prestadas as informações de que trata o inciso I do § 2º do art. 27.

§ 1º Na hipótese de não validação ou de rejeição do crédito na conta indicada, inclusive pelas instituições financeiras destinatárias das transferências, ou na ausência da indicação de que trata o caput, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão utilizar outra conta-poupança de titularidade do beneficiário, identificada por meio de processo de levantamento e conferência da coincidência de dados cadastrais para o pagamento do BEm.

§ 2º Na hipótese de não ser localizada conta-poupança de titularidade do beneficiário na forma prevista no § 1º, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão realizar o pagamento do BEm por meio de conta digital, de abertura automática, em nome do beneficiário, com as seguintes características:

I - dispensa de apresentação de documentos pelo beneficiário;

II - isenção de cobrança de tarifas de manutenção;

III - direito a, no mínimo, três transferências eletrônicas de valores e a um saque ao mês, sem custos, para conta mantida em instituição autorizada a operar pelo Banco Central do Brasil; e

IV - vedação à emissão de cheque.

§ 3º É vedado às instituições financeiras, independentemente da modalidade de conta utilizada para pagamento do BEm, efetuar descontos, compensações ou pagamentos de débitos de qualquer natureza, mesmo a pretexto de recompor saldo negativo ou de saldar dívidas preexistentes, que impliquem a redução do valor do benefício.



§ 4º Os recursos relativos ao BEm creditados nos termos do § 2º e não movimentados no prazo de um ano, contado da data do depósito, retornarão para a União.

Art. 42. O Ministério do Trabalho e Previdência editará os atos complementares necessários à execução do disposto nos art. 40 e art. 41.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 43. Durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.

§ 1º A suspensão do contrato de trabalho para a realização do curso de qualificação de que trata o caput poderá ser realizada por acordo individual escrito, quando houver o pagamento pelo empregador de ajuda compensatória mensal em valor equivalente à diferença entre a remuneração do empregado e a bolsa qualificação.

§ 2º O pagamento da ajuda compensatória de que trata o § 1º deste artigo observará o disposto no § 1º do art. 31.

§ 3º Se, após a pactuação de acordo individual na forma prevista no § 1º, 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; e

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.

§ 4º As condições do acordo individual prevalecerão sobre a negociação coletiva se forem mais favoráveis ao trabalhador.

Art. 44. Durante o prazo previsto no regulamento de que trata o art. 2º, fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

Art. 45. Durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, os prazos previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, ficam reduzidos pela metade.

Art. 46. O disposto nesta Medida Provisória aplica-se também:

I - às relações de trabalho regidas:

a) pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; e

b) pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973; e

II - no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar nº 150, de 2015, tais como as disposições referentes ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, à redução de jornada, ao banco de horas e às férias.

Art. 47. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - AVISO À CATEGORIA 



As empresas afixarão em quadro próprio os avisos do Sindicato dos Publicitários à classe quando assinados pela diretoria da entidade e desde que não contenham termos ofensivos ou instigadores que possam comprometer as boas relações entre empregados e empregadores.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – FORO

Fica eleito, com renúncia de qualquer outro e por mais privilegiado que seja o foro da Justiça do Trabalho do distrito Federal, para dirimir todas as divergências surgidas na aplicação da presente, que vai assinada pelos respectivos representantes legais e na presença das testemunhas abaixo, que também assinam, em (três) vias de igual e forma, para só efeito.

Brasília, 25 de abril de 2022.


SINDICATO DAS AGÊNCIAS DE PROPAGANDA DO DISTRITO FEDERAL

SIDNEY CAMPOS SILVA

PRESIDENTE


SINDICATO DOS PUBLICITÁRIOS DE BRASÍLIA

RENATO LÚCIO OLIVEIRA LEMOS

PRESIDENTE


EDVALDO COSTA BARRETO JÚNIOR

ADVOGADO

OAB/DF N° 29.190