

LIVE: Impacto das MPs 1045/21 e 1046/21 nas Relações de Trabalho das Pessoas com Deficiência e Reabilitados do INSS



DIREITOS DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA/REabilitado PELO INSS - PANDEMIA COVID -19

Patrícia Siqueira Silveira – AFT MG

HISTÓRICO LEGISLAÇÃO

DEFINIÇÃO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

Decreto Legislativo n. 6 de 2020

Art. 1º Fica reconhecida, **a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020**, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.

HISTÓRICO LEGISLAÇÃO

1. LEI 13.979 de 06/02/2020 – isolamento, quarentena, falta justificada
2. MP 927 22/03/2020 a 20/07/2020 - teletrabalho, antecipação de férias, banco de horas entre outros
3. MP 936 de 01/04/2020 – redução de salário e jornada, suspensão de contrato, BEM (Benefício Emergencial)
↓
4. CONVERTIDA NA LEI 14020 de 07/07/2020 – medidas condicionadas ao estado de calamidade pública (término 31/12/2020)
↓
Artigo 17 – vedada dispensa sem justa causa trabalhador com deficiência
5. MP 1045 e MP 1046 (Lei 14020 e MP 927) - 28/04/2021 a 25/08/2021

LEI DE COTAS

Não houve nenhuma alteração na lei de cotas (Lei 8213/91) desde o início da pandemia.

Empresas com 100 ou mais empregados continuam obrigadas:

- contratar trabalhador com deficiência/reabilitado pelo INSS no percentual de 2 a 5% - artigo 93 *caput*
- No caso de cota a menor - substituir previamente a dispensa sem justa causa trabalhador com deficiência ou reabilitado – artigo 93 parágrafo 1º.

Obs: Empregados com redução de salário/jornada e com contrato de trabalho suspenso são contabilizados para a cota.

PRERROGATIVAS PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Art. 10. Compete ao poder público garantir a dignidade da pessoa com deficiência ao longo de toda a vida.

Parágrafo único. Em situações de risco, **emergência ou estado de calamidade pública**, a pessoa com deficiência será considerada vulnerável, devendo o poder público adotar medidas para sua proteção e segurança.

LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO – LBI

PRERROGATIVAS PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Vulnerabilidade implica afastamento?? Obrigatória a suspensão dos contratos de trabalho?

Ser pessoa com deficiência não significa, por si só, que a pessoa apresente maior vulnerabilidade ao Novo Coronavírus. Contudo, pode haver algumas peculiaridades, além de quadros clínicos individuais, que devem ser consideradas quando desenvolvidas estratégias para prevenção do contágio de todos os trabalhadores. O ambiente em que a pessoa está inserida pode potencializar o contágio, se não há, por exemplo, garantia de acessibilidade no deslocamento até a empresa, bem como no próprio ambiente de trabalho.

Orientação enviada a todas as empresas com 100 ou mais empregados do Brasil.

CRITÉRIO: ANÁLISE INDIVIDUALIZADA POR EQUIPE MUTIPROFISSIONAL

LEI 14.020/2020 – Garantia Provisória de Emprego

Art. 17. Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º desta Lei:

V - a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada.

Obs: estado de calamidade pública vigorou até 31/12/2020

Atenção!!

Art. 10. Fica reconhecida a **garantia provisória no emprego** ao empregado que receber o **Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**, de que trata o art. 5º, em decorrência da **redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho** de que trata esta Lei (*Lei 14020 e MP 1045/2020*)

GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO – Lei 14020

A vedação expressa de dispensa sem justa causa aplica-se a **todos os empregados com deficiência** contratados pelas empresas, independentemente de esta empresa:

- estar com a reserva legal de inclusão de pessoa com deficiência **cumprida ou não cumprida** (se sujeita a reserva legal do art. 93, da Lei nº 8.213, de 1991);
- **ter contratado previamente ou não** empregado com deficiência substituto (se sujeita à reserva legal do art. 93, da Lei nº 8.213, de 1991);
- estar sujeita ou **não** a reserva legal do artigo 93, da Lei nº 8.213, de 1991 (empresas com 100 ou mais empregados).

FIM DA VEDAÇÃO 31/12/2020

APLICAÇÃO LEI 14020/2020

EMPRESA QUE DISPENSOU SEM JUSTA DE 07/07/2020 A 31/12/2020

A empresa que descumpriu a norma de garantia provisória de emprego aos empregados com deficiência estará sujeita às penalidades da lei.

POSSIBILIDADE DE REGULARIZAÇÃO

Efetuar a imediata **REINTEGRAÇÃO** do trabalhador dispensado sem justa causa e o pagamento das verbas salariais referentes ao período entre a data do desligamento e a data da reintegração (fazer compensação).

Orientações enviadas a todas as empresas do Brasil

APLICAÇÃO LEI 14020/2020

SUBSTITUIÇÃO PRÉVIA - ARTIGO 93 PARÁGRAFO 1º

A lei 14020/2020 não altera a necessidade de substituição presente na Lei 8213/91 para empresas sujeitas a cota legal quando houver dsjc e acordo art.484 A da CLT.

DIREITO A GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO

Facultado ao trabalhador abrir mão da garantia provisória de emprego (pedido demissão) ou firmar o acordo previsto no artigo 484 A da CLT.

Obs: no caso do acordo previsto no artigo 484 A, a empresa deverá fazer a substituição prévia caso não esteja com a cota integralmente cumprida.

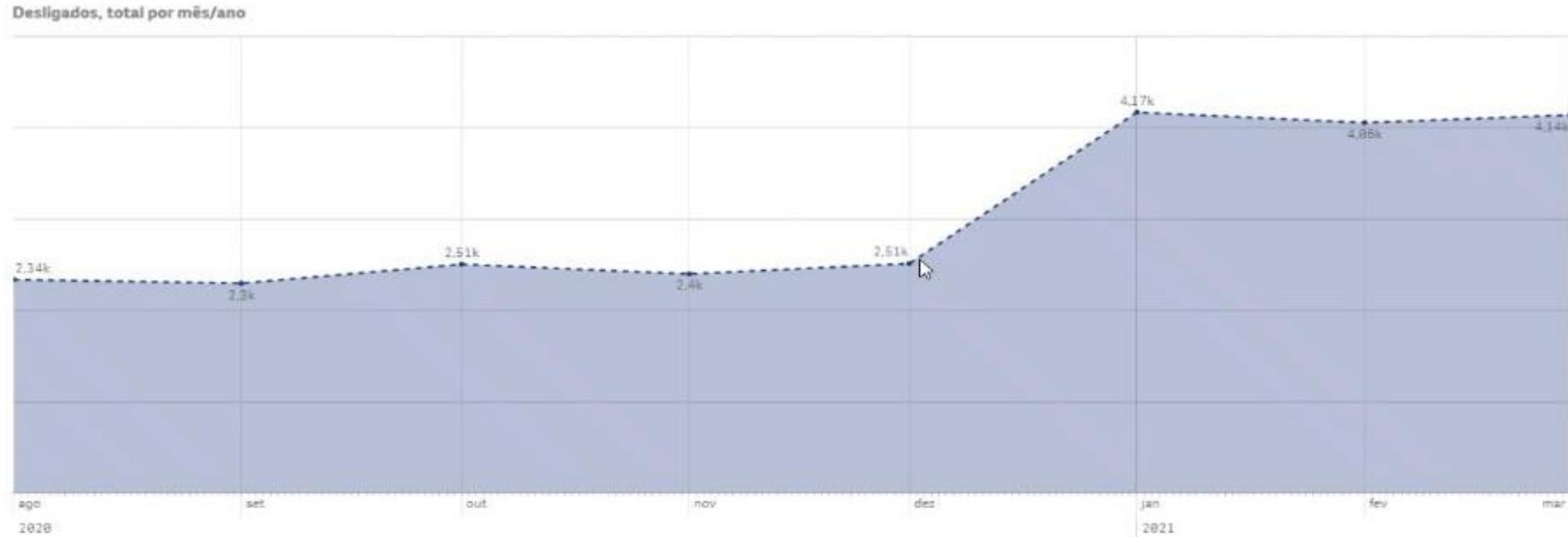
FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO - PANDEMIA

MANUTENÇÃO POSTOS DE TRABALHO

Fiscalização dispensas sem justa causa - Lei 14020/2020 (garantia provisória de emprego).

Fiscalização substituições prévias nas hipóteses de desligamento sem justa causa de empregados com deficiência/reabilitados em empresas com cota a menor que a exigida pela lei.

EVOLUÇÃO DISPENSAS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA/REABILITADOS - PANDEMIA



SUBSTITUIÇÃO PRÉVIA – REVISÃO

1. O substituto não precisa ocupar a mesma função do trabalhador dispensado.
2. O substituto não precisa ter a mesma deficiência ou ser reabilitado como trabalhador dispensado.
3. O substituto não precisa ser contratado na mesma unidade (filial) do trabalhador dispensado.
4. O término antecipado de contrato de experiência (até 90 dias) não enseja a substituição pois a mesma só é obrigatória *ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias.*
5. O substituto deve se enquadrar nos critérios legais de PCD ou reabilitado.
6. IMPORTANTE!! Contratos de aprendizagem não entram nas substituições.

Obs: possibilidade de regularização - REINTEGRAÇÃO

MP 1045 – SUSPENSÃO CONTRATOS E REDUÇÃO JORNADA/SALÁRIO

Obrigatória a suspensão dos contratos de trabalho dos trabalhadores com deficiência/reabilitados?

Análise individualizada por equipe multiprofissional

SUSPENSÃO CONTRATOS E REDUÇÃO JORNADA/SALÁRIO - CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

...

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

SUSPENSÃO CONTRATOS E REDUÇÃO JORNADA/SALÁRIO - CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

PROIBIDO

- exclusão de cargos da base de cálculo da reserva legal;
- redução de percentual ou exclusão da obrigatoriedade de cumprimento da reserva legal de cargos;

Obs: proibição também existe para a cota de aprendizagem

MP 1046 – MEDIDAS TRABALHISTAS (FÉRIAS, BANCO DE HORAS...)

- Art. 5º O empregador informará ao empregado, durante o prazo previsto no art. 1º, 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 elas relativo não tenha transcorrido.
- § 2º Empregado e empregador poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito.
- § 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.

DADOS E.SOCIAL - FISCALIZAÇÃO

Quando uma empresa informa no eSocial um trabalhador com deficiência ou reabilitado, existem dois campos a serem preenchidos com “s” (sim) e “n” (não)

- A empresa informa “S” ou “N” nas deficiências e reabilitado:
Física, auditiva, visual, **intelectual, mental**, reabilitado

- Também é necessário que a empresa informe se o empregado cumpre a cota “S”, ou não cumpre “N”. Isso foi inserido no sistema, pois, para ser cotista, o empregado deve dar expressa anuênciaceitando ser enquadrado na cota. Este campo raramente é preenchido corretamente pelas empresas.

DADOS E.SOCIAL - FISCALIZAÇÃO

▼ Pessoa com Deficiência



Deficiência Física*

Sim Não

Deficiência Visual*

Sim Não

Deficiência Auditiva*

Sim Não

Deficiência Mental*

Sim Não

Deficiência Intelectual*

Sim Não

Reabilitado ou Readaptado*

Sim Não

Preenche Cota*

Sim Não

Observação



AGRADECIMENTO

OBRIGADA!!

PATRÍCIA SIQUEIRA