FLÁVIO ARNS
SENADOR

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Paraná divulga orientações para empresas que tenham como funcionários pessoas com deficiência

A Lei nº 14.020, de 06/07/2020, fruto da conversão da Medida Provisória 936, proíbe a demissão sem justa causa do empregado com deficiência durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia de Covid-19. Por isso, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Paraná divulgou a Orientação nº 17705/SRTB/PR a ser seguida por empregadores, considerando a situação de vulnerabilidade em que se encontram as pessoas com deficiência durante a pandemia.

Segundo o documento:

- a proibição de demissão sem justa causa da pessoa com deficiência deve permanecer até o fim do estado de calamidade pública, ou seja, até 31 de dezembro de 2020;
- a orientação é direcionada a todas as empresas, mesmo aquelas que já cumprem com a reserva legal de inclusão da pessoa com deficiência em seu quadro de funcionários;
- também fica proibida a demissão aos empregados com deficiência que estavam cumprindo aviso prévio quando a Lei nº 14.020 foi publicada;
- para as demissões ocorridas, a rescisão de contrato deverá ser anulada e o empregado deverá retornar normalmente às atividades, com garantia de todos os direitos trabalhistas como salário, benefícios, cargo, férias integrais ou proporcionais, 13º salário e outros;
- no espaço de tempo entre a rescisão de contrato e a reintegração do empregado, a empresa terá que considerar esse período como tempo de serviço normal para efeitos legais trabalhistas e previdenciários, por meio do pagamento de remuneração do tempo em que o funcionário ficou afastado;
- no espaço de tempo entre a rescisão de contrato e a reintegração do empregado, também deverá ser feito o recolhimento dos tributos como INSS e FGTS e, caso tenha ocorrido reajuste salarial, a empresa deverá estender a ação ao empregado;
- O tempo em que o funcionário ficou fora da empresa também deverá ser considerado para o pagamento de férias e 13º salário;
- ainda sobre esse espaço de tempo, a empresa precisa corrigir a informação no e-social (confira as orientações aqui: https://www.youtube.com/watch?v=3Y5bQcclc7w);
- os pagamentos feitos em decorrência da rescisão de contrato, como férias indenizadas, 13º salário ou outros benefícios, poderão ser compensados da remuneração que o empregado terá direito a receber durante o período em que esteve afastado;
- se a remuneração que o empregado teria direito no período em que ficou afastado não seja suficiente para compensar os valores pagos na rescisão, a empresa deverá firmar um acordo com o trabalhador para compensar os valores, observado o limite máximo de desconto equivalente a 30% da remuneração.

Fonte: SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DO PARANÁ

©2020 Senado Federal | Gabinete em Brasília: Senado Federal, Anexo II - Ala Senador Teotônio Vilela, Gabinete 4 - Brasília/DF - Tel.: (61) 3303-6301 | Escritório de Apoio em Curitiba: Rua Nestor Victor, 255 - Água Verde - Curitiba/PR – Tel.: (41) 3532-9811