

Análise da Utilização do Programa Bolsa Qualificação: estudo de caso em uma empresa do Sul de Minas

Carlos Petroceli Silva Morais
carlos.morais@alunos.unis.edu.br
UNIS

Pedro dos Santos Portugal Junior
pedro.junior@unis.edu.br
UNIS

Luiz Carlos Vieira Guedes
guedes@unis.edu.br
UNIS

Rodrigo Franklin Frogeri
rodrigo.frogeri@professor.unis.edu.br
UNIS

Resumo: Com a globalização e as oscilações econômicas do mercado, as empresas precisam se adaptar rapidamente às mudanças e à realidade mercadológica visando a própria sobrevivência. A qualificação dos empregados é um processo que contribui com essa adaptação. O objetivo geral da presente pesquisa é analisar a aplicação do Programa Bolsa Qualificação, programa este que é uma modalidade do Seguro Desemprego, que é concedido quando o contrato de trabalho é suspenso, por dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador. O foco da pesquisa se deu em uma empresa de grande porte do ramo da metalurgia e construção civil, situada em um pequeno município, durante o período da crise econômica, verificando como esse processo permitiu a manutenção dos postos de trabalhos evitando uma demissão em grande escala. Visando atingir o objetivo, foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa com caráter descritivo. Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas com os gestores da empresa, empregados beneficiados pelo programa e sindicato da classe dos trabalhadores. Os resultados apresentados apontaram a satisfação de modo geral de todos envolvidos no referido programa, bem como o efeito que o mesmo teve para manutenção dos empregos.

Palavras Chave: Desemprego - Bolsa Qualificação - treinamento - -

1. INTRODUÇÃO

Diante da competitividade nas empresas é essencial que os trabalhadores se qualifiquem para manter o crescimento das mesmas (DUTRA, 2009). Sendo assim, investir em treinamentos é uma das formas mais eficazes de capacitar uma pessoa (ARAUJO, 2006). Em momentos de crise, em que ocorrem possíveis demissões e atrasos no pagamento de salários, a existência de programas que permitem à empresa investir em treinamentos voltados para sua realidade e manter os empregados, capacitando-os e sendo remunerados para isso, se constitui em importante processo tanto para empregados quanto para empregadores (CHIAVENATO, 2005).

Considerando que o mercado de trabalho está em constante mudança, a capacitação de empregados é uma das alternativas para as empresas criarem estratégias para manter sua mão de obra (O conceito de competitividade da empresa: uma análise crítica (MARIOTTO, 1991). Tendo em vista que a competitividade empresarial dependerá cada vez mais de habilidades e conhecimentos dos empregados, sejam eles permanentes ou temporários, será rigorosa a exigência de educação e treinamento (CHIAVENATO, 2005). Dessa forma, empresas e instituições públicas ampliarão suas ofertas de treinamento, e as pessoas demandarão conhecimento para garantir sua empregabilidade (MOTTA, 2000).

Nesse sentido, realizou-se uma pesquisa em uma empresa (denominada aqui como A) do ramo de metalurgia e construção civil, situada em uma cidade do Sul de Minas, a fim de verificar as influências da adoção do Programa Bolsa Qualificação na mesma. Buscou-se responder ao seguinte problema de pesquisa: quais as percepções do Gestor de RH da empresa e dos empregados que participaram do programa sobre a utilização do Programa Bolsa Qualificação?

Os setores de metalurgia e construção civil são de relevante importância na economia nacional e regional (CBIC, 2020). Portanto, em um momento no qual a empresa poderia diminuir suas atividades e demitir seus empregados, impactando social e economicamente muitas famílias, a adesão ao Programa Bolsa Qualificação foi uma alternativa para a manutenção dos empregos e desoneração da folha para empresa.

Este trabalho está dividido em cinco partes incluindo essa introdução. Na sequência apresenta-se o referencial teórico abordando sobre treinamento e desenvolvimento interno de colaboradores, bem como a respeito do Programa Bolsa Qualificação. Em seguida explica-se o procedimento metodológico utilizado, prosseguindo com a análise e discussão dos resultados. Encerra-se com as considerações finais.

2. TREINAMENTOS E DESENVOLVIMENTO INTERNO DE EMPREGADOS

O desenvolvimento profissional pode ser entendido como um processo mais específico e motivador de um treinamento, uma vez que envolve o crescimento do colaborador, mesmo quando já possui experiência na atividade desenvolvida. A educação profissional na atualidade poder ser interpretada como investimento para a empresa, uma vez que é possível fornecer treinamentos voltados para suas atividades específicas, motivando seu colaborador e consequentemente reconhecendo-o e dando-lhe oportunidade (CHIAVENATO, 2002).

O indivíduo é essencial para a realização das tarefas e cumprimento de prazos e metas, com isso ele precisa estar capacitado e treinado para conseguir se adaptar ao ambiente organizacional que está inserido. De acordo com Reus (2002, p.37), “a aprendizagem significa uma mudança no comportamento das pessoas por meio da incorporação de novas atitudes, novos hábitos, conhecimentos e destreza”. Para tanto, é desejável uma cultura interna favorável ao aprendizado, atrelada às mudanças do dia a dia (CHIAVENATO, 2010).

A qualificação nas empresas permite obter resultados para os indivíduos, para suas equipes de trabalho e também para empresa, visto que educação e trabalho são conceitos inter-relacionados. A ligação da formação profissional com o sistema educacional também é fundamental, porque o trabalho é uma forma de inserção na sociedade. A educação para o trabalho é vista como forma de promover maior equidade social e menores discrepâncias na acirrada luta por um espaço no mercado de trabalho (DIEESE, 1998).

A organização deve, em um primeiro momento, de acordo com Nogueira (2013), estabelecer quem necessita de treinamento, quais são os desafios que serão encontrados e os problemas culturais que existem na empresa. Araújo (2008) explica que Treinamento e desenvolvimento podem enfatizar tanto a tarefa quanto a pessoa que vai executá-la, buscando um aprendizado ou aprimoramento como resultado final, complementado por Chiavenato (2010), quando relata que ambos treinamento e desenvolvimento constituem processo de aprendizagem.

Segundo Bastos (2006), a qualificação profissional pode ser compreendida como poderosa explicação para o êxito ou as restrições das pessoas e mesmo dos países em transitarem por esse cenário turbulento de reestruturação produtiva e da globalização.

Nesse sentido, a adoção de programas específicos de qualificação dos colaboradores reveste-se de importância, como no caso do Programa Bolsa Qualificação tratado no item a seguir.

3. PROGRAMA BOLSA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

O Programa Bolsa Qualificação é uma das modalidades do benefício Seguro-Desemprego previsto pela Medida Provisória nº. 1.726, de 03 de novembro de 1998 (reeditada pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001) e, posteriormente, regulamentada pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT, por meio da Resolução nº. 200, de 04 de novembro de 1998.

Segundo a legislação, a Bolsa Qualificação Profissional é concedida ao trabalhador com contrato de trabalho suspenso, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo, devidamente matriculado em curso ou programa de Qualificação Profissional oferecido pelo empregador.

Para ter direito ao benefício Bolsa Qualificação, o trabalhador deve comprovar: (Lei 7.998 de 11 de Janeiro de 1990; Lei 13.134 de 10 de Julho de 2015)

- i) ter recebido salários consecutivos nos últimos seis meses imediatamente anteriores à data da suspensão do contrato, de pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica;
- ii) ter trabalhado pelo menos seis meses nos últimos três anos, com pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica;
- iii) não estar recebendo nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte;
- iv) não possuir renda própria, suficiente à sua manutenção e de sua família;
- v) a suspensão do contrato de trabalho, devidamente anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS;
- vi) a inscrição em curso ou programa de qualificação profissional, devendo constar, inclusive, a sua duração.

Segundo o art. 8º da Resolução 591 do CODEFAT de 11 de fevereiro de 2009, o benefício bolsa de qualificação profissional será suspenso caso ocorra:

- i) A rescisão do contrato de trabalho;
- ii) O início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte;
- iii) Comprovada ausência do empregado nos cursos de qualificação, observada a frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento).

Além disso, cabe destacar que o art. 9º da mesma Resolução diz que o benefício poderá ser cancelado nas situações de:

- i) Fim da suspensão contratual e retorno ao trabalho;
- ii) Por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;
- iii) Por comprovação de fraude com vistas à percepção indevida da bolsa; e,
- iv) Por morte do beneficiário.

Depreende-se da referida norma legal que não se verifica a hipótese do trabalhador vir a solicitar a suspensão do benefício.

A respeito disso, ressalta-se que as regras para a utilização do benefício exigem a formalização de acordo ou convenção coletiva de trabalho, devidamente aceita pela entidade representativa da classe trabalhadora.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho consiste em um estudo de caso de uma empresa do ramo da metalurgia/construção civil, sendo de natureza qualitativa e descritiva. De acordo com Creswell (2010), a abordagem qualitativa é aquela em que o investigador faz alegações de conhecimento com base principalmente em perspectivas construtivas. Suas estratégias de investigação são as narrativas, as fenomenologias, as etnografias ou os estudos de teoria embasada na realidade. Ainda segundo Godoy (1995), nos estudos qualitativos, um fenômeno pode ser melhor compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte, sendo analisado em uma perspectiva integrada. Possui ainda caráter descritivo, pois tem como objetivo principal a descrição das características de determinada população, fenômeno ou ainda o estabelecimento de relações entre variáveis.

Utilizando esse procedimento metodológico de pesquisa, é possível atingir o objetivo proposto, conhecendo a opinião dos gestores da empresa e a opinião dos empregados que participaram do Programa Bolsa Qualificação, por meio de dados qualitativos. Os procedimentos técnicos realizados foram o bibliográfico, o documental e o de estudo de caso.

No bibliográfico foram usados livros e materiais já existentes, permitindo um aprofundamento ao tema estudado. O documental é caracterizado pela busca de informações em documentos que ainda não receberam tratamento científico, como reportagens, relatórios, legislações entre outros (OLIVEIRA, 2007). Já o estudo de caso é feito com objetivo de aprofundar o conhecimento sobre um determinado fenômeno no ambiente ao qual se pertence (GIL, 1999).

Quanto às técnicas de coleta de dados foram empregadas entrevistas semiestruturadas, buscando investigar sobre o funcionamento do Programa Bolsa Qualificação, a visão dos gestores da empresa sobre o programa e a opinião dos empregados abrangidos pelo mesmo. Segundo Gil (1999), o entrevistador se apresenta frente ao investigado e lhe faz questionamentos com o objetivo central de obtenção de dados que sejam específicos à investigação. Entrevistou-se o gestor de RH, tendo como objeto de estudo os anos 2019 e 2020, a entrevista durou cerca de 03:00 horas.

Foi realizada pesquisa por meio de formulário composto de 05 (cinco) perguntas fechadas, sendo avaliado, se os empregados acharam a alternativa de adotar o Programa Bolsa Qualificação Profissional boa, se os cursos oferecidos foram úteis, se os cursos de capacitação motivaram os empregados a buscarem mais capacitações. Primeiro investigou dados gerais dos respondentes, depois perguntas de SIM ou NÃO, facilitando a coleta de dados e sua interpretação.

A população objeto de estudo é formada por 230 trabalhadores da empresa A, do ramo metalurgia / construção civil, foram analisadas as opiniões dos trabalhadores que participaram do Programa Bolsa Qualificação nos anos de 2019 e 2020 e do Gestor de RH por meio da pesquisa realizada; bem como do Representante do Sindicato da categoria.

5. ANÁLISE E DISCUSSÃO

A empresa objeto de estudo atua no ramo da metalurgia / construção civil, fabricando portas e janelas de aço, alumínio, madeira e também fechaduras. Atualmente possui em seu quadro 600 empregados, todos em regime CLT.

A empresa se divide em 04 (quatro) divisões, a divisão aço, que fabrica portas e janelas de aço; a divisão alumínio, que fabrica portas e janelas de alumínio; a divisão madeira, que fabrica portas de madeira e a divisão fechaduras, que fabrica fechaduras.

O gestor de RH da empresa discorreu sobre o funcionamento do Programa Bolsa Qualificação, pontuando que o mesmo dependeu de um acordo coletivo, celebrado com o sindicato dos trabalhadores, representante da categoria e posteriormente a validação e publicação pelo Ministério da Economia.

Na visão do gestor o programa além de ajudar a empresa desonerando sua folha e evitando centenas de rescisões, proporcionou a capacitação dos empregados, com treinamentos voltados para as atividades da empresa. O gestor falou ainda que o meio empresarial não conhece essa modalidade do Seguro Desemprego, e muitos só ficaram sabendo através da Medida Provisória 936/2020 – Lei 14.020/2020, que é similar ao Programa Bolsa Qualificação. Argumentou ainda que todos os cursos foram feitos a distância, devido ao momento pandêmico, e que os empregados aproveitaram muito os cursos oferecidos.

O gestor de RH, afirmou que foi tão impactante positivamente, que a empresa criou uma Universidade Corporativa, com constantes treinamentos para todos empregados.

Com relação à análise dos empregados que participaram do Programa Bolsa Qualificação, foram entrevistados 230 (duzentos e trinta) empregados, todos da área produtiva da empresa, dos respondentes 37% eram do sexo feminino e 63% do sexo masculino.

Em relação ao tempo de serviço na empresa 68% dos entrevistados atuam a mais de três anos na empresa, e 32% atuam até três anos. Percebe-se que a maioria possui experiência na atividade desempenhada.

No tocante à participação no Programa Bolsa Qualificação, 90% dos entrevistados responderam que participarão e gostaram dos cursos ofertados pela empresa.

O gráfico 1 a seguir apresenta de forma compilada a participação por sexo no Programa Bolsa Qualificação Profissional no estudo de caso em questão.

Participação por Sexo



Gráfico 1: Participação por sexo

Fonte: os autores com base na pesquisa realizada

O gráfico 2 a seguir apresenta de forma compilada a participação dos empregados de acordo com o tempo de serviço na empresa no Programa Bolsa Qualificação Profissional no estudo de caso em questão.

Tempo de Serviço na empresa

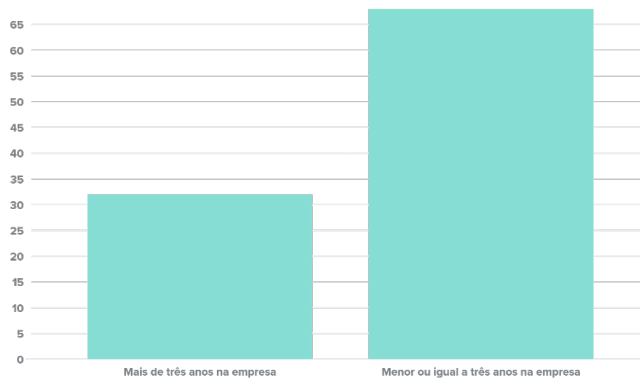


Gráfico 2: Tempo de serviço na empresa

Fonte: os autores com base na pesquisa realizada

O gráfico 3 a seguir apresenta de forma compilada o grau de escolaridade dos empregados participantes do Programa Bolsa Qualificação Profissional no estudo de caso em questão. Quanto à escolaridade, 2% possuem Ensino Superior, 81% possuem ensino médio e 16% possuem ensino fundamental e 1% são analfabetos, o que demonstra a necessidade de qualificação desses colaboradores visto que poucos possuem ensino superior.

Grau de escolaridade

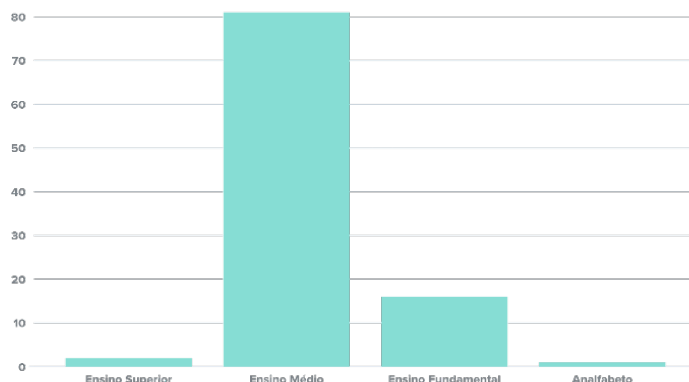


Gráfico 3: Grau de escolaridade
Fonte: os autores com base na pesquisa realizada

O gráfico 4 a seguir apresenta de forma compilada o resultado quanto à opinião dos colaboradores sobre a participação no Programa Bolsa Qualificação Profissional no estudo de caso em questão.

Participação nos Cursos Ofertados

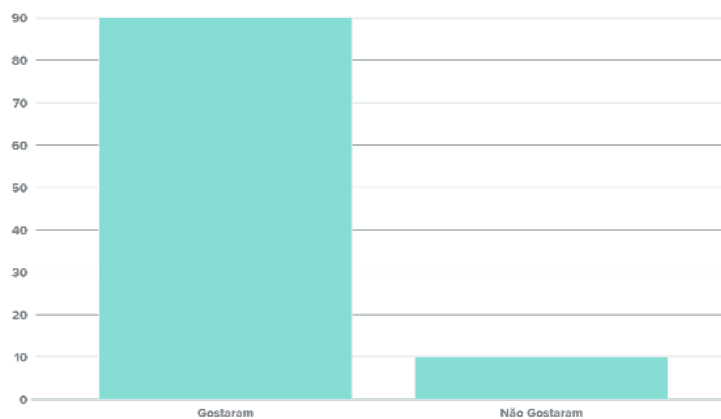


Gráfico 4: Participação nos cursos oferecidos
Fonte: os autores com base na pesquisa realizada.

Partindo dos resultados obtidos na pesquisa é importante destacar alguns pontos complementares desse programa e opiniões de especialistas. Diante de uma crise econômica, um dos recursos para evitar cortes que vem sendo frisado pelo governo federal é a suspensão do contrato de trabalho para que o trabalhador receba a Bolsa Qualificação Profissional.

Prevista na legislação trabalhista há dez anos como uma alternativa às proposições de redução de jornada e de salários, a Bolsa Qualificação Profissional é uma modalidade do Seguro-Desemprego. Mediante convenção ou acordo coletivo com o sindicato da categoria, o empregador faz uma solicitação de suspensão do contrato de trabalho às Superintendências

Regionais do Trabalho e Emprego. Juntamente com o pedido, é preciso apresentar a relação de trabalhadores beneficiados, bem como o plano pedagógico e metodológico dos cursos oferecidos (contendo o objetivo, público-alvo, estrutura curricular e carga horária).

A periodicidade, os valores e a quantidade de parcelas da Bolsa Qualificação Profissional pagas aos funcionários são as mesmas do Seguro-Desemprego, conforme o tempo de duração do curso. Os recursos que cobrem o benefício vêm do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

"É um meio legal de impedir demissões e dentro das opções é o menor dos males", opina Atílio Machado Peppe, coordenador do Núcleo de Programas Sociais da SRTE-SP. "O ideal seria não precisarmos dessa opção, porém dentro da atual conjuntura queremos impedir demissões em massa", complementa Lucíola Rodrigues Jaime, titular da SRTE-SP. É possível notar que a opinião do especialista comunga com o que foi abordado pelo gestor de RH da empresa pesquisada.

As empresas podem ganhar tempo para se recuperar e ainda se beneficiar de funcionários mais capacitados quando do retorno às atividades, adiciona o auditor fiscal Eduardo Halim José do Nascimento. "A empresa não precisa arcar com as despesas da rescisão de contrato de trabalho. Há uma economia também em relação aos recolhimentos previdenciário e fundiário, que não precisam ser pagos durante o período de suspensão do contrato". Tal fato também foi comprovado na empresa em que se realizou a pesquisa.

Os cursos ou programas a serem oferecidos pelo empregador devem ter correlação com as atividades da empresa e carga horária compatível com o período da suspensão do contrato – de dois a cinco meses, variável de 120 a 300 horas/aula. A empresa pode prorrogar o tempo do curso por até cinco meses, mas nesse caso deve arcar com os custos. O trabalhador deve ter frequência mínima de 75% do total de horas letivas. A opinião dos participantes do programa demonstra concordância com essas questões sobre a correlação com as atividades da empresa, visto que 90% dos entrevistados afirmaram que a aprendizagem no curso permitiu melhorar nas atividades desempenhadas na empresa.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Retornando ao objetivo inicial do trabalho de analisar os benefícios trazidos pelo Programa Bolsa Qualificação, na visão do gestor da empresa e dos empregados que participaram do programa, observou-se que de modo geral todos consideraram o programa muito importante, trazendo benefícios para empresa e para os empregados. Cabe ressaltar que na visão do gestor, além de trazer a desoneração da folha e a redução de custos em um momento de crise econômica, possibilitou capacitar os empregados através de treinamentos específicos da realidade da empresa.

De acordo com os empregados, diante da enorme taxa de desemprego que assola nosso país e nossa região, a oportunidade de se manter no emprego, estudando e ainda receber por isso, foi a melhor alternativa encontrada.

Pondera-se aqui a importância dos treinamentos, quando bem direcionados, promovem um diferencial na empresa.

Por fim, notou-se que a utilização do Programa Bolsa Qualificação foi uma alternativa benéfica para a empresa e para os empregados em momentos de crise econômica. O presente estudo visou mostrar a adesão do programa, seu funcionamento e seus benefícios trazidos e automaticamente expor para demais empresas.

O mercado de trabalho tem passado por mudanças constantes e aproveitar um momento de crise econômica para investir na capacitação dos empregados foi com certeza um

diferencial. A utilização de treinamento voltado para realidade da empresa foi fundamental para o desenvolvimento e motivação dos empregados conforme os resultados obtidos.

Como limitação a este trabalho salienta-se o fato de abordar apenas a realidade de uma empresa do ramo industrial. Para futuros estudos recomenda-se a abordagem deste tema junto a um maior número de empresas e dos mais diferentes ramos a fim de comparar as suas percepções.

REFERÊNCIAS

CBIC – CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO. Construção civil e a locomotiva do crescimento com emprego e renda. 2020. Disponível em: <https://cbic.org.br/construcao-civil-e-a-locomotiva-do-crescimento-com-emprego-e-renda/> Acesso em: 02 jun. 2021.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: O novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações. Rio de Janeiro. Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

CRESWELL, J. Projetos de Pesquisa – Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto. Porto Alegre. Bookman, 2010.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Formação profissional: Um novo espaço de negociação. São Paulo: DIEESE, 1998.

FACHIN, O. Fundamentos de Metodologia. São Paulo: Saraiva, 2003.

GIL, A. C. Métodos e Técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, S. A. Pesquisa qualitativa: Tipos fundamentais. Revista de Administração de empresas, v.35, n.3, p. 20-29, 1995.

MARTINS, S. P. Comentários à CLT. São Paulo: Atlas, 2004.

MTE - REGIONAL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. Bolsa Qualificação. 2021. Disponível em: www.mte.gov.br Acesso em: 30 abr. 2021.

MOURÃO, L. Oportunidades de qualificação profissional no Brasil: Reflexões a partir de um panorama quantitativo. Curitiba. UNB, 2009.

NOGUEIRA, A. M., BARRETO, P. S. M., DELGADO, P. M. Gestão de recursos humanos no processo de internacionalização. Internext, v.8, n.1, p.48-67, 2013.

OLIVEIRA, L. P., SANTOS, M. S., PEREIRA, J. A. Análise do Programa Bolsa Qualificação Profissional Implantado em uma Cooperativa Agroindustrial. 35 Semana do Administrador da Universidade Estadual de Maringá, 2015.

OLIVEIRA, M. M. Como fazer pesquisa qualitativa. Petrópolis: Vozes, 2007.

RÉUS, C. Proposta para implantação do programa de qualidade no serviço público. Curitiba, 2002.

SILVA, E. L. DA. Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

SRTE/SP - SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE SÃO PAULO. TEM sugere bolsa qualificação profissional para evitar demissões. 2009. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2009/02/mte-sugere-bolsa-qualificacao-profissional-para-evitar-demissoes/> Acesso em: 30 abr. 2021.

ZERBINI, T., ABBAD, G. Impacto de Treinamento no Trabalho via Internet: Brasília. RAE-eletrônica, v.4, n.2, Art. 16.p. 5-21, 2005.

Legislações consultadas:

BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº. 1.726. Insere dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho, para facultar a suspensão do contrato de trabalho para a participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional, altera a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, para instituir a bolsa de qualificação profissional e permitir o pagamento de benefício no desemprego de longa duração, altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e dá outras providências. Diário Oficial. Brasília, 1998.

BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº. 2.164-41. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Diário Oficial. Brasília, 2001.

BRASIL. RESOLUÇÃO Nº. 200 - CODEFAT. Dispõe sobre o pagamento da bolsa qualificação profissional. Brasília, 1998.

BRASIL. CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Artigo 476 – A. Dispõe sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional. (2001). Brasília, 2001.

BRASIL. LEI 7.998. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Diário Oficial. Brasília, 1990.

LEI 13.134. Altera as Leis nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego e o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, que dispõe sobre o seguro-desemprego para o pescador artesanal, e nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social; revoga dispositivos da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e as Leis nº 7.859, de 25 de outubro de 1989, e no 8.900, de 30 de junho de 1994; e dá outras providências. Diário Oficial. Brasília, 2015.

BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, 2020.

BRASIL. LEI Nº 14.020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo [Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020](#), e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#); altera as [Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991](#), [10.101, de 19 de dezembro de 2000](#), [12.546, de 14 de dezembro de 2011](#), [10.865, de 30 de abril de 2004](#), e [8.177, de 1º de março de 1991](#); e dá outras providências. Diário Oficial. Brasília, 2020.

DECRETO 10.422. Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Diário Oficial. Brasília. CODEFAT (2009). Resolução nº 591 - Dispõe sobre o pagamento da bolsa de qualificação profissional instituída pela Medida Provisória nº 2.164- 41, de 2001, que acresceu artigos à Lei nº 7.998, de 1990. Diário Oficial. Brasília, 2020.