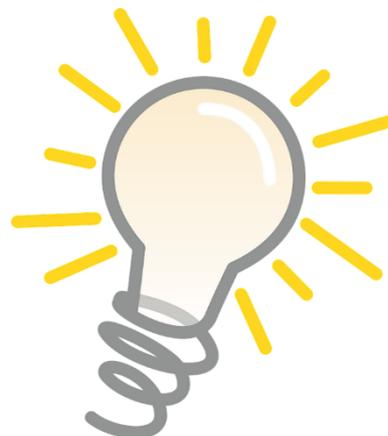


Quais medidas trabalhistas eu ainda posso adotar durante a pandemia?

Se para quem é atuante na área trabalhista não está fácil acompanhar a promulgação de diversas medidas provisórias, decretos, leis e demais regulações sobre o tema, somado aos decretos municipais ou estaduais que determinam quais atividades podem ou não funcionar e as quais as condições para aquelas que podem funcionar, imagine-se para quem não é atuante na área.

Diante desse cenário, optamos por compilar as principais medidas de natureza trabalhista que você poderá adotar para sua empresa, já devidamente atualizadas com as últimas legislações sobre cada um dos temas. E como as atualizações são constantes, é preciso lembrar que está atualizado até a data em que é escrito o presente texto, ou seja, 20.07.2020.



1) Suspensão do contrato de trabalho:

- ✓ A suspensão do contrato poderá ser adotada de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho;
- ✓ O prazo máximo de suspensão é de 120 dias;
- ✓ Os períodos de suspensão poderão ser fracionados e intercalados, desde que observado o período mínimo de 10 dias;
- ✓ O prazo total de 120 dias deve observar o cômputo de todos os períodos em que adotada a suspensão, desde que autorizado pela Medida Provisória n.º 936, a partir de 01 de abril de 2020.
- ✓ Durante a suspensão, as empresas devem manter os benefícios normalmente fornecidos aos empregados;
- ✓ Para empresas com receita bruta até R\$ 4.800.000,00 em 2019, o empregado receberá do Governo benefício assistencial, durante o período de suspensão, de 100% do valor do seguro-desemprego a que faria jus;
- ✓ Para empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 em 2019, o valor do benefício é de 70% do valor do seguro-desemprego, devendo o empregador, nesse caso, complementar com 30% sobre o salário do empregado a título de ajuda compensatória;
- ✓ É proibida a prestação de serviços durante o período de suspensão, ainda que em home office, sob pena de ser descaracterizado o acordo firmado, sendo o empregador obrigado a pagar a integralidade da remuneração do período, sujeito ainda a aplicação de multas.



2) Redução de salário e jornada de trabalho:

- ✓ A redução de jornada e salário poderá ser adotada de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho;
- ✓ Deverá ser preservado o salário hora do empregado e compensação por meio do Benefício Emergencial pago pelo Governo Federal;
- ✓ O prazo máximo de redução é de 120 dias;
- ✓ O prazo total de 120 dias deve observar o cômputo de todos os períodos em que adotada a redução de jornada, desde que autorizado pela Medida Provisória n.º 936, a partir de 01 de abril de 2020.
- ✓ Poderá ser reduzida a jornada e salário nos percentuais de 25%, 50% ou 70%. Outros percentuais somente por meio de negociação coletiva;
- ✓ O cálculo do benefício emergencial irá observar o valor que o empregado teria direito ao seguro desemprego, aplicado o percentual de redução adotado. Assim:



Percentual de Redução Jornada e Salário	Percentual de Redução do Benefício Emergencial
Percentual de redução inferior à 25%	Não terá direito à benefício
Percentual de redução entre 25% e >50%	Benefício calculado com redução de 25%
Percentual de redução entre 50% e >70%	Benefício calculado com redução de 50%
Percentual de redução de 70% ou superior	Benefício calculado com redução de 70%

- ✓ O empregador irá pagar o salário correspondente ao período não reduzido;
- ✓ O empregador poderá agregar ajuda compensatória, que possuirá natureza indenizatória;

3) Observações comuns para Suspensão de contrato ou Redução de Jornada e Salário:

- ✓ O termo individual de suspensão ou redução de jornada deve ser encaminhado ao empregado com até dois dias corridos de antecedência e após, comunicado em 10 dias o Sindicato da categoria;
- ✓ Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos podem ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes;
- ✓ Poderá ser pactuado por acordo individual direto entre empregado e empregador:
 - Empregador com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 em 2019 e empregado com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00;
 - Empregador com receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 em 2019 e empregado com igual ou inferior a R\$ 3.135,00;
 - Independentemente do porte do empregador, se o empregado for portador de curso superior e receber salário acima de R\$ 12.2020,12;
 - Nas hipóteses de redução proporcional de jornada e salário no percentual de 25%, independente do porte da empresa ou do salário do empregado;



- Na hipótese de somado o benefício pago pelo Governo e a ajuda compensatória do empregador não resultar em redução do valor total recebido pelo empregado;
- ✓ O empregado fará jus a garantia provisória no emprego pelo dobro do período da suspensão ou redução adotada. Ou seja, suspenso por 60 dias, fará jus a 120 dias de garantia no emprego;
- ✓ A rescisão contratual por pedido de demissão ou justa causa retira a estabilidade;
- ✓ Se a empresa rescindir durante o período da garantia, além das parcelas rescisórias deverá indenizar na forma da lei, conforme a modalidade adotada;
- ✓ A empregada gestante terá o cômputo da garantia de emprego com termo de início ao final do período da garantia já prevista para gestante, somando-se a esta;
- ✓ O empregado aposentado não possui direito ao Benefício Emergencial pago pelo Governo. Negociação Coletiva que inclua este funcionário fica condicionada ao empregador efetuar o pagamento da ajuda compensatória mensal equivalente ao benefício emergencial que teria direito;
- ✓ O prazo de 120 dias da redução não é cumulável com o prazo de 120 dias da suspensão. Ou seja, podem ser utilizadas ambas as modalidades para o mesmo empregado, redução de jornada e salário e suspensão contratual, mas o período máximo da utilização de tais benefícios é de 120 dias;

4) Medidas previstas na Medida Provisória n.º 927:

As disposições que estavam previstas na Medida Provisória n.º 927 possuíam validade somente até 19.07.2020, data em que expirou sua vigência, sem ser votada no Congresso Nacional para ser transformada em Lei.

Referida MP trazia disposições que flexibilizavam matérias como: teletrabalho ou trabalho remoto, prazos para comunicação de concessão e pagamento de férias, antecipações de feriados, banco de horas, exames médicos periódicos, treinamentos legais obrigatórios, suspensão de férias e licenças de trabalhadores da área da saúde, assim como aumento de possibilidades de realização de horas extras para tais profissionais.

Assim, se você atualmente adota medidas que estavam amparadas na Medida Provisória n.º 927, esteja atento para o prazo em que a mesma perdeu vigência, reavaliando o que poderá ou não ser adotado a partir de então.

Cumpre lembrar que o teletrabalho ou o trabalho remoto são modalidades que podem continuar sendo adotados, desde que observadas as regras já existentes na CLT sobre o tema.





A Lei 14.020 de 07.07.2020 vedou que, durante o período do estado de calamidade pública (reconhecido até 31.12.2020), seja dispensado empregado com deficiência (PCD)

O empregado com contrato intermitente firmado até 01.04.2020, faz jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00, pelo período de 3 meses

Empregador e empregado podem, em comum acordo, optar pelo cancelamento do aviso prévio em curso

Empregado que sofrer redução de jornada/salário, suspensão de contrato ou que comprovar por laudo médico acompanhado de exame de testagem, ter sido contaminado pelo coronavírus, SERÁ GARANTIDA a repactuação de operações de empréstimos, financiamentos, cartões de crédito e arrendamento mercantil



Por Adriana Schnorr
OAB/RS 66.927

