



COMPRE DO PEQUENO

GUIA
DIREITOS
TRABALHISTAS
DURANTE A
PANDEMIA

SEBRAE OPOVO

COMPRE DO PEQUENO

SEBRAE OPOVO



A UNIÃO FAZ A FORÇA

Compre do Pequeno é um projeto do O POVO em parceria com o Sebrae. Nesse cenário de profunda crise, o Compre do Pequeno vai impulsionar o movimento solidário que incentiva que todo mundo faça suas compras de pequenos empreendedores. E também vai qualificar cada vez mais essa parcela de empreendedores

COMPRE DO PEQUENO

SEBRAE OPOVO



PLATAFORMA COMPRE DO PEQUENO

Compre do Pequeno é uma plataforma online que une pequenos e médios empresários a compradores conscientes. O objetivo é impulsionar a economia local através do incentivo a consumo de pequenos e médios e da capacitação cada vez maior desses negócios. Acesse:

www.compredopequeno.opovo.com.br

COMPRE DO PEQUENO

SEBRAE OPOVO



CENÁRIO

Em decorrência das medidas de distanciamento social necessárias para evitar a escalada de casos de Covid-19, o Governo Federal expediu medidas provisórias que visam diminuir o índice de demissões no País e auxiliar empreendedores a manterem seus negócios ativos até que as atividades econômicas voltem ao normal.

Com isso, diversas mudanças nos direitos trabalhistas foram instituídas, especialmente no que diz respeito à possibilidade de alterações no contrato de trabalho, carga horária e até pagamento de verbas rescisórias.

Para ajudar você a descobrir o que mudou para empregadores e empregados, confira o guia de perguntas e respostas sobre Direito do Trabalho em tempos de pandemia.

COMPRE DO PEQUENO

SEBRAE OPOVO



DIREITOS DA PANDEMIA

> O HOME OFFICE É UM DIREITO?

Segundo a advogada e analista do Sebrae CE Cibele Girão, apesar de ser recomendado, o home office não é um direito adquirido e, portanto, o empregador não é obrigado a dispensar o trabalhador das atividades presenciais. Essa é apenas uma das alternativas que o empregador tem nesse momento para facilitar as medidas de controle da pandemia.

COMPRE DO PEQUENO

SEBRAE OPOVO

> O QUE MUDA NO TRABALHO HOME OFFICE?

Diferente do trabalho presencial, o home office geralmente não possui controle de jornada, a não ser que a empresa possua um sistema próprio para este fim. Por isso, não é recomendado que gestores exijam que funcionários façam hora extra. “Nesse momento, é necessário que o gestor tenha bom senso e cautela e evite exigir tarefas fora do horário comum de trabalho do funcionário”, lembra Cibele.



> O QUE O EMPREGADOR PODE EXIGIR PARA QUEM ESTÁ EM HOME OFFICE? E O QUE ELE DEVE PROVER?

“É direito do empregador exigir a produção compatível com a carga horária estipulada e a produção realizada no trabalho presencial, bem como relatórios e outras formas de verificar a produção periodicamente”, pontua a advogada. No entanto, para executar as tarefas normalmente, o trabalhador pode solicitar estrutura, como computador e acesso a internet, caso não possua os itens ou serviços necessários em casa. “Também é possível acordar previamente o ressarcimento caso o trabalhador se disponibilize a comprar um computador ou pagar a internet com o próprio dinheiro”, completa Cibele.



COMPRE DO PEQUENO

SEBRAE OPOVO

> É POSSÍVEL SOLICITAR TRABALHO REMOTO CASO O FUNCIONÁRIO ESTEJA EM GRUPO DE RISCO OU TENHA ALGUM FAMILIAR QUE INTEGRA UM GRUPO DE RISCO EM CASA?

De acordo com a analista do Sebrae, esse ponto é algo que deve ser acordado entre empregador e empregado e que costuma ter uma análise individual. Como o trabalho remoto não é uma obrigação, mas há uma regulamentação de decreto estadual, dependendo do caso o funcionário pode ser afastado. Outra opção é negociar a antecipação das férias para permanecer em casa.



> FUNCIONÁRIOS QUE PRECISAM IR PARA A RUA OU PARA A EMPRESA TÊM DIREITOS EXTRAS DURANTE A PANDEMIA?

O direito do trabalho traz uma série de medidas de segurança e saúde que são atualizadas através de normas regulamentadoras. Ainda que, no momento, não exista uma norma específica que trate da Covid-19, é dever do empregador tomar as medidas de cautela necessárias, como fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), álcool gel e máscaras.



COMPRE DO PEQUENO

SEBRAE OPOVO

> SE EU ESTIVER TRABALHANDO PRESENCIALMENTE E FOR INFECTADO PELA COVID-19, A DOENÇA PODE SER CONSIDERADA UMA DOENÇA DO TRABALHO?

Depende. Em casos de profissionais da área da saúde, por exemplo, é mais fácil provar o que o contágio aconteceu no local de trabalho. Porém, como o vírus é extremamente contagioso, nem sempre será possível alegar que a infecção ocorreu no ambiente de trabalho. Por isso, o Supremo Tribunal Federal (STF) revogou o artigo 29 da MP 927/20, que permitia a não classificação da Covid-19 como doença ocupacional. Com isso, ao cruzar dados do CNAE da empresa e do CID da Covid-19, é possível presumir a possibilidade de contágio como acidente de trabalho ou acidente de qualquer natureza.

Se a infecção pelo coronavírus estiver na lista de doenças da empresa e o empregador discordar, ele terá que provar que não houve acidente de trabalho. Se a infecção não estiver na lista, o segurado terá que provar o contágio em ambiente de trabalho. Como em outros casos de atestado médico, caso o trabalhador precise ficar afastado por mais de 15 dias em decorrência da doença, o pagamento de seus vencimentos será pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Até lá, a competência permanece sendo da empresa. Segurados especiais, no entanto, tem pagamento realizado 100% pelo INSS.



COMPRE DO PEQUENO

SEBRAE OPOVO



DIREITO DO TRABALHO: O QUE MUDOU?

> BENEFÍCIOS COMO VALE ALIMENTAÇÃO, VALE TRANSPORTE E PLANO DE SAÚDE PODEM SER RETIRADOS?

Segundo Cibele Girão, a MP 936/20, que versa sobre alterações no contrato de trabalho, institui que os benefícios devem continuar sendo fornecidos normalmente – com exceção do vale transporte, nos casos em que o funcionário está em regime home office. Mesmo nesse caso, o benefício de vale alimentação, se houver, deve continuar sendo concedido, bem como planos de saúde e/ou odontológicos.

COMPRE DO PEQUENO

SEBRAE OPOVO

> O QUE MUDA EM RELAÇÃO ÀS FÉRIAS?

Ainda de acordo com a analista do Sebrae CE, a MP 927/20 propôs mudanças significativas em relação ao período de férias remuneradas. Com a medida, o empregador pode solicitar aos empregados a antecipação de férias individuais ou coletivas através de acordos, sem necessidade de negociação com o sindicato. O funcionário, no entanto, não é obrigado a tirar os 30 dias de férias de uma vez. Além disso, funcionários do grupo de risco devem ser priorizados na negociação de férias individuais.

Para que a solicitação seja efetivada, é necessário notificar o funcionário com pelo menos 48 horas de antecedência por escrito. Meios eletrônicos como e-mail ou WhatsApp são considerados válidos para o aviso. Também há uma mudança em relação ao terço de férias, que pode ser pago até o dia 20 de dezembro de 2020, prazo máximo para pagamento da segunda parcela do 13º salário.



> E OS FERIADOS?

Segundo a advogada Cibele Girão, é possível cultivar um banco de horas negativas e antecipar feriados locais ou federais, com exceção de feriados religiosos. “É permitido, por exemplo, antecipar o feriado de 7 de setembro para alguma data no mês corrente. Dessa maneira, o funcionário não trabalha agora, mas trabalha no feriado. Porém, isso também precisa ser firmado por escrito e acordado previamente com o empregado”, lembra.

COMPRE DO PEQUENO

SEBRAE OPOVO



QUAIS AS MUDANÇAS EM RELAÇÃO AO FGTS?

Segundo Cibele, a única mudança relacionada ao FGTS é o diferimento do prazo: o empregador precisa continuar pagando o fundo de garantia dos colaboradores, mas pode optar por parcelar em até seis meses o pagamento dos meses de março, abril e maio, caso seu fluxo de caixa esteja muito apertado.

COMPRE DO PEQUENO

SEBRAE OPOVO



REDUÇÃO DE JORNADA E SUSPENSÃO DE CONTRATO

> QUAIS AS PRINCIPAIS DIFERENÇAS ENTRE AS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936?

Segundo Monique Alencar, assessora jurídica do Sebrae CE, enquanto a MP 927 trata da adequação dos direitos trabalhistas da adequação à situação de calamidade, a MP 936 versa sobre medidas emergenciais para manutenção do emprego e da renda, como a possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e a suspensão temporária de contrato de trabalho.

COMPRE DO PEQUENO

SEBRAE OPOVO

> COMO FUNCIONA E QUAL O PRINCIPAL OBJETIVO DA MP 936?

Ainda de acordo com a assessora jurídica, o objetivo principal da MP é garantir o funcionamento de empresas, reduzir o impacto da situação da calamidade pública e os prejuízos para empregadores e empregados. A medida prevê o pagamento de um benefício emergencial no valor de até R\$ 1.813,00, valor tem como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o funcionário teria direito. Para que a redução de jornada ou suspensão tenha validade, o empregador deve informar a alteração no contrato de trabalho do colaborador ao Ministério da Economia até dez dias após a celebração do acordo. Enquanto o ME não for informado, o pagamento de salário integral deve ser mantido.



> COMO FUNCIONA A REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIO E JORNADA?

Com a alteração de contrato que reduz salário e jornada de trabalho, o colaborador pode ter seus vencimentos e carga horária reduzidos em 25%, 50% ou 70% por até três meses. Também podem ser feitos acordos para que os percentuais diminuídos variem entre esses valores, não ultrapassando o teto de 70% do salário. Também é garantido ao trabalhador um período de estabilidade após a redução pelo mesmo período em que houve alteração no contrato. Nos meses em que o trabalhador tiver salários reduzidos, o valor contabilizado para o FGTS também será reduzido. Ainda que não seja obrigatório, é recomendado negociação com o sindicato.

COMPRE DO PEQUENO

SEBRAE OPOVO



E A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DE CONTRATO DE TRABALHO?

A suspensão de contrato de trabalho pode ser feita por até 60 dias, corridos ou não, também com estabilidade garantida ao empregado após esse período pelo mesmo número de dias em que o contrato esteve suspenso. A medida é válida apenas para empresas privadas e empregados em regime celetista. Nesse caso, os benefícios devem ser mantidos, com exceção do recolhimento da previdência social – durante esse período, o empregado pode contribuir como segurado facultativo, se não quiser perder o tempo de contribuição.

No caso de empresas com faturamento de até R\$ 4,8 mi por ano, a União arcará com 100% do pagamento.

Em empresas que faturem acima disso, o empregador paga 30% do valor e a União, os outros 70%.

COMPRE DO PEQUENO

SEBRAE OPOVO



DEMISSÃO

> POSSO SER DEDITIDO DURANTE A QUARENTENA?

A possibilidade de demissão durante o período de isolamento social permanece – até porque funcionários da rede privada não possuem estabilidade, com exceção de mulheres grávidas, representantes sindicais ou quem sofre de doença ocupacional, como lembra a advogada Cibele Girão. A mudança na legislação afeta apenas os que estão em período de estabilidade provisória em decorrência de alteração de contrato, como redução de jornada ou suspensão de contrato. No entanto, mesmo nesses casos, ainda é possível que o funcionário seja demitido por justa causa.

COMPRE DO PEQUENO

SEBRAE OPOVO

De acordo com Gérson Marques, professor da Universidade Federal do Ceará (UFC) e procurador regional do Ministério Público do Trabalho do Ceará (MPT-CE), porém, a rescisão deve ser a última coisa que as empresas devem considerar no momento, pois o pagamento das verbas rescisórias e a recontração de pessoal quando as atividades voltarem podem ter um alto custo para a empresa. “O ideal é analisar a possibilidade de antecipar as férias do trabalhador, instituir um banco de horas ou suspender o contrato pelo tempo permitido. A ambiência é boa, inclusive, para negociar possibilidades com os sindicatos”, lembra.

> E SE A DEMISSÃO OCORRER DURANTE O PERÍODO DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA?

Caso um trabalhador seja demitido antes do fim do período de estabilidade estipulado pela MP 936, o empregador deve pagar todos os direitos trabalhistas de uma demissão sem justa causa e uma multa indenizatória relativa ao período de estabilidade proposto. Nesses casos, segundo a assessora jurídica do Sebrae Monique Alencar, a multa corresponde a:

50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória, para empregados que tiveram redução de salário entre 25% e 50%;

75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória, para empregados que tiveram redução de salário entre 50% e 70% do valor total; ou

100% do salário a que o empregado teria direito, em casos de redução salarial acima de 70% ou suspensão de contrato.



COMPRE DO PEQUENO

SEBRAE OPOVO



> COMO FUNCIONA A DEMISSÃO EM EMPRESAS QUE FECHAREM SUAS PORTAS?

Segundo o procurador regional do MPT-CE Gérson Marques, nesse momento, é preciso analisar caso a caso, já que muitas empresas não conseguirão se manter ativas com as medidas de isolamento social. O que tem predominado no contexto da pandemia é o motivo de força maior, previsto no ordenamento brasileiro, que autoriza mudanças na rescisão quando a empresa tem que fechar.

“Entre as consequências, há o pagamento de apenas 20% do FGTS, o trabalhador pode levantar o que está depositado na Caixa Econômica e apenas metade do aviso prévio é pago ao trabalhador, pois entende-se que os dois lados precisam arcar com essa dificuldade. Os outros direitos, como férias proporcionais, décimo terceiro e saldo de salário seguem normalmente”, explica. O procurador ressalta que, caso queira negociar o parcelamento de verbas rescisórias, é aconselhado que o empregador mantenha contato com os sindicatos das categorias prejudicadas.

COMPRE DO PEQUENO

SEBRAE OPOVO

EXPEDIENTE

GUIA DIREITOS TRABALHISTAS DURANTE A PANDEMIA

É um produto produzido pelo Labeta – estúdio de branded content do Grupo de Comunicação O POVO

Gerente-geral: GIL DICELLI

Editores-executivos: PAULA LIMA e RAPHAEL GÓES

Editora-adjunta: AMANDA ARAÚJO

Textos: ANA BEATRIZ CALDAS

Projeto gráfico: GIL DICELLI

Edição de arte: JOÃO MAROPO e NATASHA ELLEN

PROJETO COMPRE DO PEQUENO

Concepção e coordenação geral: JIMMY LUCAS

Direção Geral de Comunicação e Negócios: MARCUS SOARES

Gerência de Marketing: NATERCIA MELO

Gerência de Produção: GILVANA MARQUES

Produtora: ANA LUISA DUAVY