

Assuntos Trabalhistas – Perguntas e Respostas

Prezados clientes,

Elaboramos essa cartilha de perguntas e respostas que estamos recebendo constantemente questionamentos em decorrência do cenário atual da COVID-19 para o ano de 2021.

Esperamos que essas dúvidas possam ajudá-lo na gestão dos seus negócios:

1. Posso dar férias para empregado?

Sim, pode mediante aviso antecipado de 48 horas, com período mínimo de 05 dias.

2. Essas férias podem ser concedidas mesmo sem o período aquisitivo de 1 ano?

Sim, a empresa deverá fazer um controle dos dias concedidos e eles serão abatidos quando o empregado tiver direito ao gozo das férias de 30 dias.

Segundo a orientação da MP 1.046/2021 poderá ser concedido férias aos empregados que ainda não tenha o período aquisitivo, não podendo ser inferior a 05 dias corridos e empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual por escrito.

Vale ressaltar também que o Empregado que adquirir Férias sem ter o direito do período aquisitivo Completo e for dispensado, será devido o Desconto desse período Antecipado em Rescisão conforme Artigo 10 do Capítulo III.

3. O valor do 1/3 de férias pode ser pago quando?

A MP 1.046 permitiu nesse período de pandemia do COVID-19 a postergação do pagamento junto com o 13º Salário.

4. As férias devem ser pagas quando?

O empregado que for gozar das férias deverá receber o seu pagamento de férias até o 5º dia útil do início das férias. Para as férias concedidas no período de calamidade poderá ser realizado o pagamento conforme artigo 9º da MP.

5. Esses mesmos critérios servem para férias coletivas?

Sim, as regras são as mesmas. Lembrando que para esse período de pandemia não faz necessidade de comunicação prévia junto a Sindicatos ou Ministério do Trabalho conforme artigo 13 da MP 1.046/2021.

6. O que é Banco de Horas?

O Banco de Horas é um acordo de compensação de jornada que permite ao empregador, em vez de pagar a seus empregados acréscimo salarial pelas horas extras trabalhadas, abatê-las do tempo de jornada de outro dia. O art. 59, §2º, da CLT, autoriza expressamente que o excesso de horas trabalhadas em um determinado dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição da jornada em outro dia.

Com isso, o empregado que acumular horas extras no Banco de Horas poderá ter a sua jornada de trabalho reduzida em um determinado dia ou até mesmo usufruir de folgas compensatórias, evitando-se, desse modo, o pagamento das horas excedentes pelo empregador.

7. Como é controlado esse banco de horas? Ele pode ser abatido em caso de faltas ou horas extras?

Sim, a ideia do banco de horas é permitir uma maior flexibilidade de horários entre empregado e empregador, de forma que as horas de atrasos, faltas ou mesmo que trabalho com horas extras, sejam computadas nesse banco de horas. E que no final do mês, o saldo dessas horas, sejam apuradas cabendo ambas as partes fazerem seus ajustes e evitar pagamento de horas excedentes ou desconto de horas não trabalhadas.

8. Posso estabelecer um banco de horas na minha empresa?

Sim, basta informar todos os empregados desse procedimento e iniciar os controles de forma individualizada, sem necessidade de acordo entre Sindicatos.

Deve ser realizado um termo de acordo contendo todas as regras pertinentes e respeitando a legislação sobre o tema e CCT.

9. Em caso de desligamento de funcionários, as regras são as mesmas?

O aviso prévio continua igual e o recolhimento da multa rescisória também. O Governo tem estudado o assunto de forma a reduzir a jornada de trabalho de forma a evitar a demissão dos empregados.

Lembrando que caso haja desligamento do funcionário deve ser pago todas as verbas e recolhido o FGTS caso não tenha ocorrido.

10. Se eu optar pelo desligamento de um empregado, como proceder?

Primeiro deve se formalizar o aviso prévio, informando se o empregado irá cumprir o aviso ou será indenizado. O prazo de pagamento da rescisão será de 10 dias após a data de desligamento. E haverá o recolhimento da multa rescisória de 40%.

11. Ainda existe a possibilidade de fazer o acordo rescisório previsto na Reforma Trabalhista?

Sim, esse acordo prevê que ambas as partes desejam estabelecer a rescisão de trabalho e dessa forma, os valores recebíveis do empregado estão garantidos, como férias e 1/3, salário do mês trabalhado e 13 salário. A multa do FGTS nesse caso fica reduzida para 20% pois houve o acordo entre empregado e empregador.

Vale lembrar que nessa modalidade o empregado pode sacar o FGTS, mas não tem direito ao seguro desemprego.

12. Pagamento de Vale Transporte e Vale Refeição, como ficam?

Se o empregado estiver em regime de home office, não terá direito ao Vale Transporte e não poderá ser descontado o percentual de 6% na folha de pagamento sobre o seu rendimento. Já o Vale Refeição, mesmo em regime home office o empregado tem direito a alimentação, sendo devido seu pagamento.

13. No caso de empregados em período de experiência, podem ser rescindidos os contratos?

Ao término do período de experiência, o empregador pode determinar a efetivação desse colaborador ou o término do contrato de experiência. Se determinar o encerramento antes do período de vigência da experiência, esse período será remunerado de acordo com a legislação vigente.

14. Em caso de gravidez, existe alguma determinação em relação ao regime de contratação?

Grávidas fazem parte do grupo de risco e nesse sentido, tem prioridade quanto ao gozo de férias ou trabalho em home office.

15. Redução de jornada de trabalho já está em vigor?

Sim, houve a publicação da MP 1.045/2021 sobre o Novo Programa Emergencial e entrou em vigor no dia 28/04/2021.

16. O FGTS foi prorrogado seu vencimento?

Sim, os meses de abril, maio, junho e julho, tiveram seus respectivos vencimentos prorrogados, podendo eles serem parcelados em até 04 (quatro) meses a contar de setembro/2021.

Nesse caso a Adesão deverá ser efetuada antes do dia 20/08/2021, para atender o envio de informações a CEF, para aderir o parcelamento do FGTS. Conforme parágrafo 02 do Artigo 21 do Capítulo VIII.

17. A MP 1.045/2021 permite a redução da jornada de trabalho e suspensão do contrato de trabalho? em quais condições?

Sim, houve a publicação do Governo na data de 27 de Abril de 2021 permitindo essas formas de redução da jornada de trabalho e/ou a suspensão do contrato de trabalho.

Para aderir ao Novo Programa Emergencial, devem fazer:

I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo, através do portal Empregador Web;

II - a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I;

III - o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

18. Para redução da jornada de trabalho, como seria essa redução?

Ela prevê a redução da jornada de trabalho em 25%, 50% e 70% e automaticamente a redução do salário na mesma proporção.

19. Quais os requisitos exigidos para redução da jornada de trabalho?

- Preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- Prazo máximo de 120 dias, durante o estado de calamidade pública;
- Pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos;
- Garantia provisória no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da redução.

20. Quais seriam os formatos de redução?

As reduções permanecem nos mesmos percentuais do ano passado de 25%, 50% e 75%, podendo ser celebrados através de acordos por escrito individuais ou coletivos de salários até R\$ 3.300,00 (Três Mil e Trezentos Reais).

21. Os acordos individuais serão realizados entre empregado e empregador?

Nos casos de acordo individual e coletivos, todos deverão ser realizados entre as partes e deve-se comunicar o Ministério da Economia para ter ciência do início do benefício no prazo de até 10 (dez) dias do início do acordo e respeitando o prazo de 2 (dois) de antecedência de comunicação ao empregado.

A forma dessa comunicação ainda não está estabelecida, portanto, os empregadores devem se atentar a esse item e seu respectivo prazo.

22. No caso do empregado que tiver sua jornada de trabalho reduzida, ele vai receber salário? Se ele recebe algum benefício, terá direito?

Sim, irá receber salário, mas, será proporcional a redução da carga horária/ jornada de trabalho.

E receberá o benefício do seguro desemprego na proporção do percentual aplicado sobre a jornada de trabalho, se teve redução de 25%, receberá 25% de seguro desemprego e assim respectivamente para 50% e 70%.

Os benefícios deverão ser mantidos como vale transporte, vale refeição e alimentação, devendo ser verificados acordos coletivos para cada empresa.

23. E a suspensão do contrato de trabalho, o que seria?

O empregador poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho com os empregados. Nesse caso os empregados, deixarão de receber salário e receberão o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

24. Quais as condições para a suspensão do contrato de trabalho?

- Prazo máximo de 120 dias;
- Suspensão do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos;
- Durante o período de suspensão contratual o empregador deverá manter os benefícios pagos aos empregados;
- Durante a suspensão do contrato de trabalho o empregado não pode permanecer trabalhando para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância;
- Garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão.

25. As empresas que fizerem a suspensão do contrato, terão algum custo?

Receita bruta anual da empresa	Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
Até R\$ 4.8 milhões	Não obrigatória	100% do seguro desemprego
Mais de R\$ 4.8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado	70% do seguro desemprego

Para empresas com faturamento anual de até R\$ 4.8 milhões não irão arcar com nenhum desembolso, pois todo o benefício será pago através do seguro desemprego, após 30 dias do início desse acordo.

As demais empresas terão que pagar 30% do salário bruto do empregado e os 70% restantes serão pagos através do benefício do seguro desemprego, respeitando o limite salarial de R\$ 3.300,00.

26. O empregado que tiver o direito ao seguro desemprego posteriormente esse período de COVID-19, terá algum prejuízo sobre o benefício?

O empregado que gozar do benefício previsto nesta MP 1.045, não sofrerá redução do valor a tiver direito no futuro e nem perderá o direito pelo uso em caráter excepcional.

27. Esses valores eventualmente pagos pelo empregador serão considerados como salários e incidirão encargos como INSS e FGTS?

A ajuda compensatória mensal eventualmente concedida pelo empregador não terá natureza salarial, não integrará a base de cálculo do imposto de renda na fonte ou na declaração de ajuste da pessoa física, não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

28. Já posso estabelecer a redução da jornada de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho?

Sim, já é possível, desde que respeitado a formalização do acordo por escrito ou meio eletrônico com 2 (dois) dias de antecedência.

Tanto o Contrato de Suspensão de Contrato de Trabalho Temporário como a Redução de Jornada terão duração de 120 (Cento e Vinte) dias. Onde conta a partir da Edição dessa Medida provisória de 27/04/2021 à 24/08/2021.

29. Posso aplicar essas regras de trabalho em definitivo para minha empresa?

Oportuno esclarecer que a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, contado:

- I - da cessação do estado de calamidade pública;
- II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuados; ou
- III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

30. O Empregador poderá efetuar o desligamento do Empregado no período de estabilidade?

A MP 1.045 determina que o empregado terá a estabilidade pelo período que tiver a redução de jornada ou de suspensão do contrato e se houver o rompimento do contrato, os valores deverão ser indenizados na rescisão contratual.

Caso ainda tenham dúvidas, estamos à disposição nos e-mails:

Luciana Lima - luciana.lima@rkita.com.br

Fernando Lima - fernando.lima@rkita.com.br

Thuany Barciella – thuany.barciella@rkita.com.br

Raisa Souza - raisa.souza@rkita.com.br

Leidiane Oliveira - leidiane.oliveira@rkita.com.br

Matheus Pereira - matheus.pereira@rkita.com.br

Telefone: 11-3509-3590

Whatsapp – 11-94539-6066

Acompanhem nossas publicações em redes sociais e site

www.rkita.com.br



Linked 