



CORONAVÍRUS: ALTERAÇÕES NO TRABALHO, BENEFÍCIO EMERGENCIAL E AUXÍLIO EMERGENCIAL

CARTILHA INFORMATIVA PARA A POPULAÇÃO!

ORGANIZAÇÃO GERAL:

PROFA. MIRIAM OLIVIA KNOPIK FERRAZ (PUCPR, FAE E UP)
PROF. TIAGO RESENDE BOTELHO (PUCPR E UFGD)
PROF. KARLO MESSA VETTORAZZI (FAE)
PROF. GILBERTO ANDREASSA JUNIOR (PUCPR E FAE)

INSTITUIÇÕES

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FAE CENTRO UNIVERSITÁRIO

APRESENTAÇÃO

O Direito do Trabalho é compreendido como Direito Social Fundamental na Constituição de 1988. O seu caráter social não é somente formal ou que diz respeito à sociedade, mas sim abrange principalmente a sua função social de proteção dos trabalhadores. Função esta pautada na Constituição, mas também nas convenções da Organização Internacional do Trabalho.

A presente Cartilha foi desenvolvida no âmbito do Curso “COVID-19 E RELAÇÕES DE TRABALHO. Mapeamento da situação do direito do trabalho e elaboração de Cartilha informativa para a população” realizado pela Universidade Federal da Grande Dourados em parceria com a FAE Centro Universitário.

Atentos à função social do Direito do Trabalho como resultado do curso ministrado propôs-se aos alunos a realização desta cartilha, concretizando, no âmbito da pesquisa científica, os ideais sociais.

ORGANIZAÇÃO

Profa. Miriam Olivia Knopik Ferraz (PUCPR, FAE e UP)
Prof. Tiago Resende Botelho (PUCPR e UFGD)
Prof. Karlo Messa Vettorazzi (FAE)
Prof. Gilberto Andreassa Junior (PUCPR e FAE)
Alessandra Frei Silva
Alessandra Pereira Coutinho
Aline Hoff Souza
Ana Paula de Fátima Coelho
Andressa Moreno Fernandes Boccacio
Ariadnner Samarittani Gonçalves Pinto
Bruna Hoy da Silveira
Bruna Pinheiro
Camila Evangelista Cunha
Célia da Silva Leonardo Garcia
Celso Ribeiro
Cláudia Letícia De Oliveira Tavares
Daniela dos Santos Pereira
Daviane dos Santos Chegoski
Deise de Paula Souza Ribeiro
Emely Stéfany Dias Alarcón
Estela Gonçalves
Fábio Eduardo de Freitas Barbosa
Gabriel Henrique Espiridião Garcia Bach
Giselle da Silva Lima Tavares
Graziela Cristina de Assis Silva Melo
Iaridsa Beatriz de Paiva Nardin
Isabelly Ferracin Codolo
Jacqueline Dal Comune Klippel
Jeovana Lima Gavilan
Jéssica Queiroz Barreto

João Vitor Pereira Reis
Juliana Alves Rosa da Silva
Juliana Pinheiro de Souza
Julio Augusto Jesus Lopez
Larissa Gonçalves Maria
Liomar Viana da Silva Shimoda
Liriane Fernanda Leite
Lorena Cruz Cardoso Rufino
Lorena Pinto Gonçalves
Luana Riskalla Talamini
Luisa Caporrino Moreira
Luiza Maria Suter Correia Cadena
Luiz Fernando de Alcântara Araújo
Luiz Gustavo Silva Natalino
Marcio Gardini Dalago Benavides
Mariana Aparecida Cordeiro Pinto
Matheus Schaikosk
Merielle Lelis Rodrigues dos Santos
Milena Marques dos Santos
Monica De Oliveira Gama
Nádia Paula Gonçalves da Silva
Paula Ferreira Bovo
Polliana Schiavon
Rodolfo Candido Ferreira
Rosana Honorato
Thiago Oliveira Vassoler
Valfredo Mateus Santana
Vanessa Alcântara
Victor Vinicius Lima
Vinicius de Souza da Silva
Vinicius Farias de Souza
Viviana Samara Yoko Matsui

INSTITUIÇÕES

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FAE CENTRO UNIVERSITÁRIO

SUMÁRIO



O QUE É ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

O QUE É O COVID-19 E COMO SE PREVENIR

LINHA TEMPORAL DAS ALTERAÇÕES SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO

CORONAVÍRUS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO?

1. TELETRABALHO

2. ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS E FERIADOS

3. FÉRIAS COLETIVAS

4. BANCO DE HORAS

5. LICENÇA REMUNERADA

6. REDUÇÃO JORNADA/SALÁRIO

7. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

8. FGTS

9. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: SEM JUSTA CAUSA, FORÇA MAIOR, FATO DO PRÍNCIPE

11. ASSÉDIO MORAL

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE EMPREGO E RENDA E AUXÍLIO EMERGENCIAL

O QUE É ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA



- **GISELLE DA SILVA LIMA TAVARES** – Graduanda em direito na faculdade Unigran de Dourados – MS.
- **LUIZ FERNANDO DE ALCÂNTARA ARAÚJO** - Graduado em Educação Física pela PUCPR (2006), graduando em Direito pela FAE Centro Universitário (2019-2023)
- **GRAZIELA CRISTINA DE ASSIS SILVA MELO** –
- **CELSO GOMES RIBEIRO** - Especialista em Segurança Pública- _ Formação pela Escola Superior da Polícia Civil - Paraná- Técnico em Segurança do Trabalho- Instituto Politécnico do Paraná- Formado em " Blaster" - especialista em Explosivos" empresa BRITANITE- Quatro Barras - PR. Atualmente presta assessoria nestas áreas

O Estado de calamidade pública se caracteriza por uma condição de dificuldade extrema que não existe a possibilidade de resolução do problema por parte dos Estados e Municípios, havendo desta forma a necessidade de intervenção da União para auxiliar na solução da questão.

O Estado de calamidade deve ser decretado quando constatado a presença de fato anormal de grande impacto, seja ele natural (desastre da natureza) ou provocado (problema econômico, social ou político). Deste modo, a prerrogativa de decretar o Estado de calamidade pública cabe aos Estados e município, cabendo a União o reconhecimento para que sejam tomadas todas as providências de auxílio que se fizerem necessárias. Quando reconhecido o Estado de calamidade pública a Lei de responsabilidade fiscal torna-se mais branda para os governantes, permitindo que estes resolvam as necessidades que se apresentam no momento sem que possam ser responsabilizados pelos gastos em demasia, desde que estes sejam justificados. Atualmente o Estado de Calamidade foi reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

O QUE É O CORONAVÍRUS COVID-19 E COMO SE PREVENIR



- **ALESSANDRA PEREIRA COUTINHO** - Bacharel em Administração com Habilitação em Comércio Exterior pela FESP. Pós Graduada em Gestão Escolar pela UniDomBosco. Pós Graduada em Gestão de Processos e Qualidade pela Uninter.
- **ANA PAULA DE FÁTIMA COELHO** - Doutora em Direito Civil pela UFMG. Professora na Universidade do Estado de Minas Gerais/UEMG.
- **EMELY STÉFANY DIAS ALARCÓN** - Graduação em Administração de Empresas.
- **JOÃO VITOR PEREIRA REIS** - Graduando em Direito pela FAE - Centro Universitário.
- **JULIANA ALVES ROSA DA SILVA** - Bacharel em Administração de Empresas pela Unopar. Graduando em Pedagogia pela Unicesumar.
- **LUANA RISKALLA TALAMINI** - Graduanda em Direito pela FAE - Centro Universitário
- **LUÍZA MARIA SUTER CORREIA CADENA** - Médica pela Universidade Federal do Paraná. Atua na área de medicina do trabalho e clínica médica ambulatorial
- **MONICA DE OLIVEIRA GAMA** - Bacharel em Relações Internacionais e Gestão de Recursos Humanos; MBA em Saúde Pública Internacional; Pós-Graduação em Direito e Ética; Graduanda em Psicologia pela ARU, Cambridge, UK.

O que é? O Coronavírus COVID-19 é uma variedade de vírus que contaminam tanto pessoas quanto animais em larga escala.

Quais os seus sintomas? São semelhantes a uma gripe leve ou resfriado (pode alterar de pessoa para pessoa). Algumas pessoas podem ter complicações respiratórias como falta de ar e problemas gastrointestinais como diarreias. Em regra, os sintomas são: coriza, tosse, dor de cabeça, dor de garganta, temperatura alta (febre) e dificuldade respiratória aguda.

Como acontece a transmissão? Segundo o Ministério da Saúde, a transmissão ocorre de uma pessoa que já está contaminada para outra saudável através de partículas mínimas de saliva, espirro, tosse e ao compartilhar objetos contaminados (tais como celular, maçanetas, talheres etc).

Como se prevenir? Algumas ações podem ser realizadas: sempre cubra o nariz e a boca ao tossir e espirrar; lavar as mãos frequentemente com água e sabão, caso não seja possível utilize álcool em gel com concentração de 70% de álcool etílico; evitar tocar olhos, nariz e boca; usar máscara ao sair de casa e evite aglomerações; distanciar-se de dois metros de outras pessoas.

Como conseguir mais informações Disque Saúde: 136. Aplicativo do Ministério da Saúde chama-se Coronavírus – SUS (disponível para Android e IOS):



LINHA TEMPORAL DAS ALTERAÇÕES SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO



- **JEOVANA LIMA GAVILAN** - Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Fronteiras e Direitos Humanos pela Universidade Federal da Grande Dourados (PPG-FDH/UFGD). Advogada. Bacharela em Direito pela mesma Instituição (FADIR/UFGD).
- **POLLIANA SCHIAVON** - Especializanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário/EMATRA/IX. Advogada. Bacharela em Direito pelo Centro Universitário Autônomo do Brasil – Unibrasil.

Diversas foram as legislações sobre o Coronavírus COVID-19 promulgadas no Brasil, mas quais foram as principais alterações nas normas trabalhistas em virtude da Coronavírus COVID-19 e quais são as suas principais inovações?

A Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, refere-se a uma das primeiras legislações brasileiras promulgadas com a finalidade de expor normas gerais de enfrentamento à pandemia de Coronavírus COVID-19, tratando não apenas de questões meramente trabalhistas, mas também de outras áreas jurídicas que afetam aspectos da vida cotidiana. Posteriormente, o Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, reconheceu a ocorrência do “estado de calamidade pública” devido aos graves danos causados pela pandemia, situação que pode perdurar por até 180 dias, conforme trata o artigo 1º, §2º, da Instrução Normativa n.º 2/2016.

Nesse contexto de situação anormal e emergencial, as principais alterações diretamente trabalhistas ocorreram por intermédio de Medidas Provisórias (MPs) promulgadas pelo chefe do Poder Executivo Federal, quais sejam as seguintes: MP n.º 927 (perdeu a vigência em 19 de julho), MP n.º 928, MP n.º 936 (esta última foi convertida na Lei n.º 14.020/2020), MP n.º 944 e MP n.º 946.

Todas as Medidas Provisórias e leis mencionadas acima são aplicadas para quais pessoas? São aplicados à todos os trabalhadores, inclusive os trabalhadores rurais, temporários, terceirizados e domésticos

O que é “Medida Provisória”?

Trata-se de ato normativo (com força de lei e validade a partir de sua publicação) que é expedido pelo(a) chefe do Poder Executivo Federal (Presidente da República) diante de um acontecimento urgente ou crise que, devido à necessidade de rapidez para tomada de medidas, não tramita na forma de legislação comum, conforme prevê o artigo 62, caput, da Constituição da República Federativa Brasileira (CRFB/88). Ou seja, apesar do processamento de leis ser função típica do Poder Legislativo, é possível que o Poder Executivo exerça atipicamente essa função que lhe é secundária (legislativa).

Porém, para continuar sendo democrática as escolhas e as leis, o Congresso Nacional (composto pela Câmara dos Deputados e Senado Federal) tem até 60 dias para se manifestar sobre a nova Medida Provisória, podendo ser prorrogado por mais 60 dias, conforme dispõe o artigo 62, §§3º e 4º, da CRFB/88.

Essa manifestação pode ser feita de três formas:

- Discordar totalmente: quando o congresso discorda totalmente, a MP é anulada, perdendo sua validade.
- Aprovar de forma integral: se aprovada de forma integral, a MP, que já é uma lei, continua sendo lei, sem nenhuma alteração.
- Aprovar com modificações: o Congresso Nacional pode inserir modificações na MP. Logo, ela segue aprovada, mas é válida apenas com alterações feitas, as quais passam a fazer parte da lei correspondente.

Veja as principais alterações realizadas nas Medidas Provisórias apontadas:

MP 927	<ul style="list-style-type: none">• Promulgação: 22/03/2020 – Perdeu a vigência em 19/07/2020• Medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública.• Possibilita a flexibilização da lei trabalhista, estabelecendo que o acordo individual escrito (acordo de um empregado com o empregador) prevalece sobre a lei trabalhista e convenções coletivas em casos específicos (como o trabalho à distância/teletrabalho, por exemplo).• Possibilita antecipação das férias dos trabalhadores, principalmente daqueles que estão no grupo de risco, desde que sejam notificados com 48 horas de antecedência.• Possibilita a concessão de férias coletivas no prazo de 48 horas, sem a necessidade de comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e sindicatos.• Autoriza a suspensão de férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, com prévia comunicação formal (preferencialmente em até 48 horas).• Possibilita a antecipação de feriados (municipais, estaduais, federais ou, inclusive, religiosos), além da utilização dos feriados para compensar o banco de horas. Entretanto, no caso da antecipação dos feriados religiosos, é necessária concordância do trabalhador.• Permite a suspensão do recolhimento do FGTS enquanto durar a pandemia, durante março, abril, maio e junho de 2020. As empresas devem voltar a recolher em julho de 2020 e parcelar os meses anteriores em até seis vezes, sem incidência de multa ou encargos.
MP 928	<ul style="list-style-type: none">• Promulgação: 22/03/2020 – Perdeu a vigência em 19/07/2020• Revogou o art. 18 da MP 927, que tratava da possibilidade de suspensão do contrato de trabalho pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial, oferecido pelo empregador ou por meio de outras entidades, com duração correspondente à suspensão contratual.

<p>MP (convertida Lei 14.020/2020)</p>	<p>936 na n.º</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promulgação: 01/04/2020. • Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública. • Permite a redução dos salários se feita de forma proporcional a jornada de trabalho, com redução em até 25%, 50% ou 70%. • Possibilita suspensão do contrato de trabalho por até 60 dias, podendo ser dividido em dois períodos de 30 dias. Durante a suspensão, o empregado não pode realizar nenhum serviço para o empregador, caso contrário o empregador será punido e a suspensão do contrato é terminada. Além disso, o empregador deve manter o pagamento de todos os benefícios que já são concedidos ao empregado (tais como: vale-refeição e vale-transporte). Ainda, o empregado recebe 100% do valor Benefício Emergencial.
<p>MP 944</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promulgação: 03/04/2020. • Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, destinado à realização de operações de crédito com empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, excetuadas as sociedades de crédito, com a finalidade de pagamento de folha salarial de seus empregados. • O Programa se destina às pessoas jurídicas com receita bruta anual calculada com base no exercício de 2019, superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais). • Abrange a totalidade da folha de pagamento do contratante pelo período de dois meses, limitando-se ao valor correspondente até duas vezes o salário-mínimo por empregado. • Destina-se exclusivamente ao processamento das folhas de pagamento. • Possibilita a estabilidade provisória dos empregados no período correspondente a data de contratação da linha de crédito e o 60º dia após o recebimento da última parcela do crédito contratado. • Permite que 15% do valor de cada financiamento seja custeado com recursos próprios das instituições financeiras participantes e 85% do valor de cada financiamento com recursos da União destinados ao Programa, cujo risco de inadimplemento das operações de crédito e eventuais perdas financeiras serão suportados na mesma proporção de participação do custeio. • Autoriza as instituições financeiras a formalizar operações de crédito no âmbito do Programa até 30/06/2020, com taxa de juros de 3,75% ao ano sobre o valor concedido, prazo de 36 meses para início do pagamento, com capitalização de juros durante esse período.
<p>MP 946</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promulgação: 07/04/2020. • Extingue o Fundo PIS-Pasep e transfere o seu patrimônio para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e dá outras providências. • Possibilita a partir de 15/06/2020 e até 31/12/2020, o saque de recursos até o limite R\$ 1.045,00 (um mil e quarenta e cinco reais) por trabalhador, em razão do enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente da pandemia de coronavírus (ovid-19). • Permite o crédito automático para conta de depósitos de poupança do trabalhador aberta na Caixa Econômica Federal, ou em conta bancária de qualquer instituição financeiras indicada pelo trabalhador de sua titularidade, segundo cronograma de atendimento, critérios e forma estabelecidos pela Caixa Econômica Federal. • Autoriza que o crédito também seja feito nas contas de poupança social digital que receberem recursos advindas das contas vinculadas do FGTS (MP 982). • Possibilita na hipótese do crédito automático, que o trabalhador até o dia 30/08/2020, solicite o seu cancelamento. • Permite que não haja cobrança de tarifa caso o crédito seja transferido para outra instituição financeira que não seja a Caixa Econômica Federal.

CORONAVÍRUS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO?



1. TELETRABALHO



- **ALESSANDRA FREI SILVA** - Advogada. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Mestrado em Direito Processual e Cidadania.
- **ESTELA GONÇALVES** - Bacharel em Ciências Econômicas pela UNIUV – Universidade de União da Vitória e aluna do 8º período do curso de Direito da FAE Centro Universitário.
- **FÁBIO EDUARDO DE FREITAS BARBOSA** - Graduando em Direito pela FAE Centro Universitário, Administrador de empresas pela FAE Centro Universitário, Especialista em Qualidade e Produtividade pela UFPR, Especialista MBA em Sistemas de Gestão Ambiental pela PUC-PR e Mestre em Gestão da Inovação Tecnológica pela UTFPR.
- **JÉSSICA QUEIROZ BARRETO** - Advogada. Graduada em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Ilhéus. Especialista em Direito Público pela Universidade Anhanguera. Especialista em Educação Científica e Cidadania pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano.
- **JULIO AUGUSTO JESUS LOPEZ** - Graduando em Direito pela Universidade Federal de Pelotas
- **LUISA CAPORRINO MOREIRA** - Graduanda em Direito pela FAE Centro Universitário.
- **MATHEUS SCHAIKOSK** - Graduanda em Direito pela FAE Centro Universitário.
- **MERIELLE LELIS RODRIGUES DOS SANTOS** - Bacharel em Psicologia pela Faculdade Anhanguera de Dourados. Pós-graduanda em Terapia Cognitivo-comportamental pela Capacitar. Aluna Especial do Programa de Pós-graduação de Psicologia da Universidade Federal da Grande Dourados.
- **MILENA MARQUES DOS SANTOS** - Graduanda em Direito pela FAE Centro Universitário
- **NÁDIA PAULA GONÇALVES DA SILVA** - Graduanda em Direito pela FAE Centro Universitário
- **PAULA FERREIRA BOVO** - Advogada, graduada em Direito na Universidade Estadual de Londrina, especialista em Direito Constitucional na Faculdade Londrina, especializada em Direito Tributário na PUC-MG e mestranda em Direito Processual na Universidade de Coimbra.
- **VALFREDO MATEUS SANTANA** - Advogado. Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal de Campina Grande – CCJS/UFCG. Especialista em Prática Judicante pela Escola Superior da Magistratura do Tribunal de Justiça da Paraíba – ESMA/TJ-PB. Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba – PPGCJ/UFPB.
- **VANESSA ALCÂNTARA** - Graduanda em Direito pela FAE Centro Universitário
- **VICTOR VINICIUS LIMA** - Estudante de Direito pela Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.
- **VINICIUS FARIAS DE SOUZA** - Assistente em administração na Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), graduado em bacharelado em Direito em UFGD e mestrando em Sociologia em UFGD.

O que é o teletrabalho? A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) foi a responsável por regularizar o teletrabalho, home office, trabalho remoto ou à distância. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é "a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação". Nos termos da lei, o artigo 75 – B da Consolidação das Leis do Trabalho “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.”

Quais trabalhadores podem trocar o trabalho presencial pelo teletrabalho? Para que essa mudança ocorra basta que a Empresa notifique o trabalhador com 48h de antecedência (MP 927). Em situações normais, precisava de um acordo bilateral para essa alteração.

Como pode ser feito? Como o próprio nome sugere, o Teletrabalho é realizado externo ao ambiente de trabalho, no caso do Estado de Calamidade o teletrabalho está sendo realizado na casa do trabalhador.

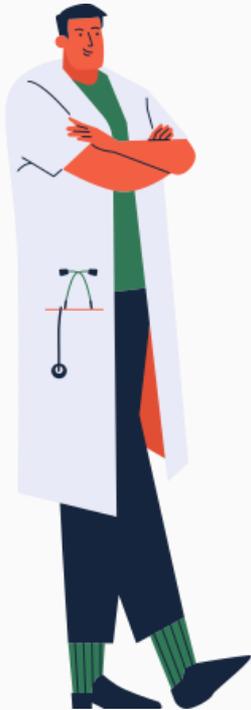
A empresa precisa fornecer os equipamentos necessários ao teletrabalho? A empresa poderá fornecer os equipamentos necessários ao teletrabalho, ou ainda, reembolsar o trabalhador que pagar pela compra ou pela manutenção de equipamentos, bem como pelo custeio de outras despesas, tais como serviços de internet e energia elétrica, mas todas essas disposições são opcionais. Destaca-se que durante este período de calamidade pública o ônus pela aquisição e custeio dos equipamentos só é arcado pelo empregador, caso o trabalhador não possua equipamentos necessários para realizar as atividades.

Como fica a saúde e segurança de quem faz teletrabalho? Nessa situação de pandemia em que muitos trabalhos estão sendo realizados por meio de plataformas virtuais e/ou em home office, é necessário observar a Norma Regulamentadora 17, que estabelece parâmetros para a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, a fim de proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. No teletrabalho se atentar para a ergonomia física, em especial quanto aos equipamentos, mesas, cadeiras, a postura física, oferecendo ou reembolsando os valores dos bens necessários à garantia da integridade física. Também é indicado fornecer, por meio de profissionais especializados, orientações sobre exercícios de ginástica laboral com o objetivo de evitar lesões decorrentes de movimentos repetitivos. A empresa deverá orientar os trabalhadores sobre como devem teletrabalhar especificando, principalmente, quais são os cuidados que devem tomar, a fim de evitar problemas de saúde e acidentes. O trabalhador deverá de comprometer a cumprir com essas orientações e, para tanto, deverá assinar um termo de compromisso.

É possível a caracterização de horas extras? O teletrabalho também foi incluído na exceção do regime de jornada de trabalho do artigo 62 da CLT. Assim, em razão da dificuldade em controle pelo empregador das horas trabalhadas empregado, como regra, não há fixação de jornada, o que exclui, por exemplo, o direito ao reconhecimento e pagamento de horas extras. É preciso estar atento: para que efetivamente não exista direito às horas extras, é preciso que realmente não exista controle de jornada por parte do empregador. Há precedentes nos tribunais, inclusive do Tribunal Superior do trabalho, reconhecendo a limitação de jornada e a realização de horas extras por empregado em regime de teletrabalho, especialmente por ter havido pela empresa fiscalização do tempo trabalhado.

Proteção dos Direitos de Imagem e Autoral dos professores. Como proceder? Em razão da pandemia causada pelo Coronavírus COVID-19 as instituições educacionais tiveram suas atividades presenciais paralisadas, mas para que o aprendizado dos alunos não fosse ainda mais prejudicado, a educação a distância tem sido a ferramenta adotada para dar continuidade ao ensino. Diante desse cenário para a garantia do direito de imagem do professor e dos materiais produzidos, há a necessidade de realização de contrato prévio e específico. Neste contrato, deve ser garantido a propriedade intelectual do trabalho produzido em slides, apostilas e conteúdo das aulas sob pena de violação direitos autorais, tal como previsto Lei n. 9.610/1998. Bem como que proteja os direitos a imagem, voz e nome de acordo com os incisos V e X do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 e artigo 20 do Código Civil de 2002.

2. ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS E FERIADOS



- **ARIADNER SAMARITANI GONÇALVES PINTO** - Graduada em Direito pela Unifacear- Centro Universitário: Pesquisadora do grupo de Iniciação Científica Unifacear; Integrante do Centro Acadêmico Professor Petrus Tybur Junior.
- **CAMILA EVANGELISTA CUNHA** - Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS); Graduada em Letras com Habilitação em Português/Literatura pela Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD); PósGraduada em Direito e Processo do Trabalho pela Damásio Educacional; Pós Graduada em Direito Processual Civil pela Escola Estadual de Direito da Associação do Ministério Público (EDAMP - Unigran/capital). Advogada, inscrita na OAB/MS 21.578.
- **CLÁUDIA LETÍCIA DE OLIVEIRA TAVARES** - Bacharela em Comunicação Social com Habilitação em Jornalismo pela Universidade Federal do Paraná. Graduada em Direito pela FAE Centro Universitário.
- **LARISSA GONÇALVES MARIA** - Bacharel em Comunicação Social com Habilitação em Publicidade e Propaganda pela Universidade Tuiuti do Paraná; Graduada em Direito pela FAE Centro Universitário.
- **RODOLFO CANDIDO FERREIRA** – graduando.

O que são? As férias são um direito assegurado aos trabalhadores após o período de trabalho de 12 meses, cujo objetivo é proporcionar descanso após um período determinado de atividade, sem prejuízo da remuneração devida. De acordo com o artigo 130 da CLT, o empregado terá direito a férias após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o que é chamado de período aquisitivo. Após cada período de 12 meses de trabalho (período aquisitivo) inicia-se a contagem do período de concessão das férias (período concessivo). A escolha do período de início das férias depende da concordância do empregador, que pode definir as escalas de férias. Pela CLT, a concessão das férias deve ser comunicada ao empregado com antecedência mínima de 30 dias, por escrito e mediante recibo, com apresentação da carteira de trabalho para anotação dos períodos aquisitivos e concessivos.

ATENÇÃO: A MP 927/2020 perdeu a vigência em 19 de julho de 2020, ou seja, não é possível a realização de negociações após esta data.

O que mudou com a MP 927? No caso das férias, o empregador deve informar o empregado (por escrito ou meio eletrônico) com antecedência mínima de 48 horas, com a indicação do período a ser gozado, não podendo ser inferior a cinco dias corridos. No caso de férias coletivas, não há o estabelecimento de um período máximo de duração, somente mínimo, correspondente a dez dias. A negociação poderá ainda abranger períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito. Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do Coronavírus COVID-19 serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas. Quando tratamos dos feriados, a empresa precisa informar aos empregados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas, e deixar claro quais os feriados estão sendo antecipados. Com relação aos feriados religiosos, a empresa precisa da aprovação do empregado, por meio de acordo individual escrito. Esses feriados poderão ser usados para compensar saldo de banco de horas.

Quais as restrições? No caso dos feriados religiosos, há a necessidade de concordância expressa por parte dos empregados, devendo ser elaborado acordo individual escrito. De acordo com o art. 7º, profissionais da área de saúde ou aqueles que desempenham funções essenciais poderão ter suas férias ou licenças não remuneradas suspensas mediante comunicação formal (por escrito ou por meio eletrônico), preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

Como deve ser feito o pagamento das férias? A empresa tem até o quinto dia útil subsequente ao início do gozo das férias para realizar o pagamento. Já o pagamento do adicional de 1/3 poderá ser pago até a data da gratificação natalina, dia 20/12/2020. Se o empregado foi dispensado antes disso, deverá receber na rescisão. Por fim, há a possibilidade de conversão do adicional de 1/3 das férias em abono pecuniário, desde que seja por acordo escrito, com antecedência mínima de 48 horas.

Confira a lista de feriados nacionais e pontos facultativos para 2020:

- 1º de janeiro, Confraternização Universal (feriado nacional);
- 24 de fevereiro, Carnaval (ponto facultativo);
- 25 de fevereiro, Carnaval (ponto facultativo);
- 26 de fevereiro, quarta-feira de cinzas (ponto facultativo até as 14 horas);
- 10 de abril, Paixão de Cristo (feriado nacional);
- 21 de abril, Tiradentes (feriado nacional);
- 1º de maio, Dia Mundial do Trabalho (feriado nacional);
- 11 de junho, Corpus Christi (ponto facultativo);
- 7 de setembro, Independência do Brasil (feriado nacional);
- 12 de outubro, Nossa Senhora Aparecida (feriado nacional);
- 28 de outubro, Dia do Servidor Público - art. 236 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (ponto facultativo);
- 2 de novembro, Finados (feriado nacional);
- 15 de novembro, Proclamação da República (feriado nacional);
- 24 de dezembro, véspera de natal (ponto facultativo após às 14 horas);
- 25 de dezembro, Natal (feriado nacional); e
- 31 de dezembro, véspera de ano novo (ponto facultativo após às 14 horas).

3. FÉRIAS COLETIVAS



- **GABRIEL HENRIQUE ESPIRIDIÃO GARCIA BACH** - FAE Centro Universitário - Graduando em Direito (6º período). Pesquisador voluntário do programa de iniciação científica da FAE (PAIC). Bolsista do programa Santander Universidades.
- **LORENA PINTO GONÇALVES** - UNIFACEAR – Centro Universitário; Graduada em Direito. Diretora de Desenvolvimento Acadêmico do Centro Acadêmico Professor Petrus Tybur Junior da UNIFACEAR – Centro Universitário. Integrante no Grupo de Pesquisa de Análise Econômica do Direito (GRAED). Já estagiou nos Juizados Especiais no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná; no Ministério Público e atualmente está estagiando no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. É Conciliadora em andamento do CEJUSC no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná.
- **VINICIUS DE SOUZA DA SILVA** - UNIFACEAR - Centro Universitário; Graduando em Direito. Presidente do Centro Acadêmico Professor Petrus Tybur Junior da UNIFACEAR - Centro Universitário. Já estagiou na Prefeitura do Município de Araucária; na Câmara Municipal de Araucária e atualmente está estagiando nos Juizados Especiais do Foro Regional de Araucária, estado do Paraná.

O que são Férias Coletivas? As férias coletivas abrangem todos os empregados de uma empresa ou de setores determinados.

Como funcionam as férias coletivas? O empregador deverá notificar o empregado com, no mínimo, 48 horas de antecedência, por meio escrito ou eletrônico. Não há limite mínimo de dias corridos nem limite máximo de períodos anuais de gozo de férias, previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja, podem ser determinadas férias coletivas por período inferior a dez dias e elas podem ser divididas em vários períodos - não só dois, como determina a CLT. Além disso, é possível que o empregador conceda férias aos trabalhadores que não tenham completado o “período aquisitivo”, que corresponde a um ano de trabalho.

Como será feito o pagamento das férias? O pagamento da remuneração das férias poderá ser feito até o quinto dia útil do mês seguinte e o pagamento do 1/3 de férias, o adicional de 1/3 ao salário, poderá ser feito até o dia 20 de dezembro.

Há a necessidade de comunicação do Sindicato ou do Ministério da Economia? Não há necessidade de comunicar o sindicato nem o Ministério da Economia.

ATENÇÃO: A MP 927/2020 PERDEU A VIGÊNCIA EM 19 DE JULHO DE 2020, OU SEJA, NÃO É POSSÍVEL A REALIZAÇÃO DE NEGOCIAÇÕES APÓS ESTA DATA., VOLTA A REGRA GERAL DA CLT.

4. BANCO DE HORAS



- **ISABELLY FERRACIN CODOLO** - Graduanda em Direito pela Universidade Estadual do Norte do Paraná/UENP (8º período), estagiária bolsista do Núcleo Maria da Penha (NUMAPE/UENP).
- **LIOMAR VIANA DA SILVA SHIMODA** - Administradora, Especialista em Gestão de Pessoas, aluna do 8º período do curso de Direito da FAE – Centro Universitário em Curitiba/Pr

O que é? O banco de horas é um regime de compensação de jornada de trabalho, expresso no parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, que permite que o acréscimo e/ ou redução de horas trabalhadas em um dia possa ser compensado, por meio de folgas ou trabalho extra em outros dias.

Como funciona? No estado de calamidade pública, a Medida Provisória 927, autorizou as empresas interromper suas atividades e continuar com o pagamento de seus empregados, para isso a empresa poderá estabelecer o banco de horas, por meio de um acordo individual ou coletivo, e quando as atividades voltarem, a empresa poderá solicitar que o empregado fique tempo a mais para compensar essas horas. Os feriados gozados antecipadamente durante o estado de calamidade pública, nos termos da MP, poderão ser utilizados para a compensação do saldo em baco de horas.

Qual o prazo para compensação? A MP 927 estabeleceu a realização de compensação no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública que pode ser feita por prorrogação de jornada de até duas horas, sendo que não poderá exceder dez horas de trabalho no dia.

ATENÇÃO: A MP 927/2020 PERDEU A VIGÊNCIA EM 19 DE JULHO DE 2020, OU SEJA, NÃO É POSSÍVEL A REALIZAÇÃO DE NEGOCIAÇÕES APÓS ESTA DATA., VOLTA A REGRA GERAL DA CLT.

5. LICENÇA REMUNERADA



- **VINICIUS DE SOUZA DA SILVA** - UNIFACEAR - Centro Universitário; Graduando em Direito. Presidente do Centro Acadêmico Professor Petrus Tybur Junior da UNIFACEAR - Centro Universitário. Já estagiou na Prefeitura do Município de Araucária; na Câmara Municipal de Araucária e atualmente está estagiando nos Juizados Especiais do Foro Regional de Araucária, estado do Paraná.

O que é a licença remunerada? É a paralização da prestação de serviços sem que haja interrupção no pagamento de salário. O empregador só poderá suspender o pagamento das verbas devidas por força de trabalho como, por exemplo, o pagamento de vale transporte, horas extras, adicional noturno, entre outros. A licença remunerada é prevista em situações de força maior, como a que estamos vivendo, portanto, o empregador poderá conceder a licença sem determinação de prazo. Ao fim do motivo que justificou a paralização, o empregador deverá chamar o empregado de volta ao trabalho. Contudo, a CLT determina que se o período da licença for superior a 30 dias, o empregado perde o direito a férias.

Qual é o procedimento? A legislação que trata de direitos trabalhistas não determinou o procedimento cabível para a licença remunerada, entretanto é recomendável que o empregador comunique o empregado com, no mínimo, 48 horas de antecedência, por meio escrito ou eletrônico, informando a data de início do benefício e, se possível, a data do fim.

ATENÇÃO: A MP 927/2020 PERDEU A VIGÊNCIA EM 19 DE JULHO DE 2020, OU SEJA, NÃO É POSSÍVEL A REALIZAÇÃO DE NEGOCIAÇÕES APÓS ESTA DATA., VOLTA A REGRA GERAL DA CLT.

6. REDUÇÃO JORNADA/SALÁRIO



- **MIRIAM OLIVIA KNOPIK FERRAZ** - Doutoranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná - Brasil (bolsista PROSUP), Mestre e Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná - Brasil. Especialista em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional. Editora Adjunta da Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional. Coordenadora Adjunta do Grupo de Estudos em Análise Econômica do Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná- Brasil. Professora da Universidade Positivo, FAE Business School. Advogada do Kozikoski, Paiva dos Santos & Bertocini Advogados Associados. Fundadora do NÔMA – Norma e Arte.

O que é redução proporcional de Jornada e Salário? É a redução da jornada de trabalho e o salário de forma proporcional. A regra é que as reduções sejam de 25%, 50% e 70%

Qual é o procedimento? Durante o estado de calamidade por até 120 dias, desde que sejam seguidos os seguintes requisitos: a) A preservação do valor do salário-hora de trabalho; b) pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos, e redução da jornada de trabalho e do salário exclusivamente nos seguintes percentuais: (25%, 50% e 70%)

A jornada de trabalho e o salário anterior a esta redução deverão ser reestabelecidos no prazo de 2 dias corridos quando configuradas as seguintes hipóteses: a) Cessação do estado de calamidade pública (por decreto federal); b) data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou c) data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Ressalta-se que o Empregado terá garantia provisória do emprego pelo período respectivo e por período equivalente após o encerramento.

A quais trabalhadores a redução proporcional de jornada e salário pode ser aplicada e como ela deve ser realizada? Pode ser aplicada num dos seguintes casos:

EMPREGADOS QUE RECEBEM ATÉ R\$ 2.090 COM EMPREGADOR QUE AUFERIU NO ANO-CALENDÁRIO DE 2019 RECEITA BRUTA SUPERIOR A 4 MILHÕES E 800 MIL

Há a possibilidade da realização da redução proporcional da jornada/salário em 25%, 50% e 70% por contrato individual.

EMPREGADOS QUE RECEBEM ATÉ R\$ 3.135,00

Há a possibilidade da realização da redução proporcional da jornada/salário em 25%, 50% e 70% por contrato individual.

EMPREGADOS QUE RECEBEM ACIMA DE R\$ 3.135,00 ATÉ R\$ 12.202,12

Há a possibilidade da realização da redução proporcional da jornada/salário em 25% por contrato individual e, em percentuais superiores e diversos por acordo coletivo.

EMPREGADOS QUE RECEBEM ACIMA DE R\$ 12.202,12 E POSSUEM DIPLOMA DE ENSINO SUPERIOR

Há a possibilidade da realização da redução proporcional da jornada/salário em 25%, 50% e 70% por contrato individual.

7. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO



- **ALINE HOFF SOUZA** - Graduada em Direito (2019-2023) pela FAE Centro Universitário e estagiária em escritório de advocacia (área trabalhista).

O que é? A suspensão do contrato de trabalho é a pausa temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho em relação às partes – empresa e empregado. Na prática, é a não realização do trabalho e o consequente não recebimento de salário pelo trabalhador, porém sem rescisão do contrato.

Quais são os objetivos? São dois os objetivos principais: I) desonerar financeiramente o empregador, desobrigando-o de pagar salários e demais obrigações de natureza salarial; e II) preservar o vínculo contratual e a relação profissional pré-existente, evitando demissões em massa e mantendo relativa proteção social do empregado.

Como pode ser feita? A suspensão pode ser aplicada a setores ou a departamentos, parcial ou totalmente, pelo prazo máximo de até 120 dias, sendo permitida sua divisão em períodos sucessivos ou intercalados, desde que observado o tempo mínimo (igual ou maior que 10 dias) e o tempo máximo (igual ou menor que 120 dias). Importante observar que se trata de uma possibilidade temporária disponível apenas durante a vigência do estado de calamidade pública, que foi determinada pelo Governo Federal em 18/03/2020 e confirmada pelo Congresso Nacional dois dias depois.

Quais verbas podem ser suspensas? Somente pode ser suspenso o pagamento das verbas de natureza salarial, isto é, aquelas que decorrem da prestação do serviço propriamente dito: salário; hora extra; adicional noturno; adicionais de insalubridade e periculosidade; comissões de venda. Já os benefícios, porém, não são abrangidos pela desobrigação, de modo que todos eles devem continuar sendo pagos pelo empregador, especialmente plano de saúde e vale-alimentação porque são muito necessários neste momento de pandemia. No caso do vale-transporte, que possui regramento próprio, a lei determina que o benefício seja usado para o efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa, assim, é possível que este benefício não seja pago enquanto durar o referido acordo, tendo de ser reestabelecido quando da reativação do contrato.

Então o trabalhador fica sem renda? Não. Aqueles que tiverem seus contratos suspensos terão direito a receber do Governo, a título de complemento de renda, em valores conforme faixas salariais definidas em lei, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm), que não se confunde com o Auxílio Emergencial, conforme explicaremos em tópico próprio.

Ressalta-se que o Empregado terá garantia provisória do emprego pelo período respectivo e por período equivalente após o encerramento.

Meu contrato de trabalho foi suspenso, mas estou trabalhando normalmente. Alertamos que, em hipótese alguma, o empregado pode realizar suas atividades de trabalho durante a suspensão contratual, mesmo que parcial ou remotamente. Caso isso ocorra, a suspensão será descaracterizada e o empregador estará sujeito: I) ao pagamento imediato da remuneração e de todos os direitos referentes ao período; II) às penalidades previstas na lei; e III) às sanções previstas em convenção/ acordo coletivo.

A quais trabalhadores a suspensão pode ser aplicada e como ela deve ser realizada? Pode ser aplicada num dos seguintes casos:

EMPREGADOS QUE RECEBEM ATÉ R\$ 2.090 COM EMPREGADOR QUE AUFERIU NO ANO-CALENDÁRIO DE 2019 RECEITA BRUTA SUPERIOR A 4 MILHÕES E 800 MIL

Há a possibilidade da suspensão do contrato de trabalho por contrato individual.
--

EMPREGADOS QUE RECEBEM ATÉ R\$ 3.135,00
--

Há a possibilidade da suspensão do contrato de trabalho por contrato individual.
--

EMPREGADOS QUE RECEBEM ACIMA DE R\$ 3.135,00 ATÉ R\$ 12.202,12

Somente é possível a suspensão do contrato de trabalho por negociação coletiva.

EMPREGADOS QUE RECEBEM ACIMA DE R\$ 12.202,12 E POSSUEM DIPLOMA DE ENSINO SUPERIOR

Há a possibilidade da suspensão do contrato de trabalho por contrato individual.
--

8. FGTS - SAQUE EMERGENCIAL FGTS



- **BRUNA PINHEIRO** - Graduada em Direito pela FAE Centro Universitário
- **DAVIANE DOS SANTOS CHEGOSKI** - Mestre em Desenvolvimento de Tecnologia (Institutos LACTEC), Pós Graduada em Negócios Internacionais pela FAE Centro Universitário e Gestão Estratégica de Negócios pela UNIPAR. Graduada em Administração pela UNIPAN e graduanda em Direito pela FAE Centro Universitário.
- **DEISE DE PAULA SOUZA RIBEIRO** - Graduada em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).
- **JACQUELINE DAL COMUNE KLIPPEL** - Graduada em Comunicação Social com habilitação em jornalismo pelo Centro Universitário Internacional UNINTER e graduanda em Direito pela FAE Centro Universitário.
- **JULIANA PINHEIRO DE SOUZA** - Graduada em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).
- **LIRIANE FERNANDA LEITE** - Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), graduanda em Direito pela FAE Centro Universitário Pesquisadora do Observatório dos Direitos de Gênero da FAE Centro Universitário.
- **ROSANA HONORATO** - Graduação em Farmácia pela Universidade do Contestado (UNC/SC), Pós Graduada em Farmacologia Aplicada à Atenção Farmacêutica pelo Instituto de Capacitação e Especialização EQUILIBRA , Graduada em Direito pela FAE Centro universitário.
- **THIAGO OLIVEIRA VASSOLER** - Graduando em Direito pela FAE Centro Universitário.

O que é o saque emergencial? O Saque Emergencial é destinado a pessoas que têm conta no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), seja essa conta ativa ou inativa, desde que disponha de saldo positivo. O limite de saque poderá ser de até R\$ 1.045,00 (mil e quarenta e cinco reais) por trabalhador e deverá ser realizado até o dia 31 de dezembro de 2020. Os valores foram provisionados pela Caixa Econômica Federal e estão disponíveis para consulta.

Como será feito o pagamento? O pagamento será realizado por meio de crédito em uma conta poupança digital (conta poupança social), aberta exclusiva e automaticamente pela Caixa Econômica Federal em nome do próprio trabalhador. Inicialmente, serão beneficiados aqueles que possuem contas inativas, ou seja, oriundas de contrato de trabalho já encerrados, e os detentores de contas com menor saldo. Em seguida, o dinheiro poderá ser retirado de contas ativas, com início também por aquelas que apresentarem menor saldo. A princípio, a movimentação dos valores será realizada, sem custos, pelo aplicativo Caixa Tem e será destinada para pagamentos de boletos e compras online. Nesse momento, o trabalhador não poderá sacar o valor do FGTS em espécie, apenas movimentá-lo pelo aplicativo. Em seguida, haverá a disponibilização de recursos para saques e transferências de acordo com a data estabelecida para o mês de nascimento do trabalhador.

Segue abaixo a tabela que informa os dias de crédito na conta poupança social digital e os dias disponíveis para saque em dinheiro ou transferência para outras contas, em conformidade com o respectivo mês de nascimento do contribuinte:

Calendário do Saque Emergencial:

Nascidos em:	Dias do depósito (Crédito na Conta)	Dias para Saque ou Transferências
Janeiro	29 de Junho	25 de Julho
Fevereiro	6 de Julho	08 de Agosto
Março	13 de Julho	22 de Agosto
Abril	20 de Julho	05 de Setembro
Maiο	27 de Julho	19 de Setembro
Junho	03 de Agosto	03 de Outubro
Julho	10 de Agosto	17 de Outubro
Agosto	24 de Agosto	17 de Outubro
Setembro	31 de Agosto	31 de Outubro
Outubro	08 de Setembro	31 de Outubro
Novembro	14 de Setembro	14 de Novembro
Dezembro	21 de Setembro	14 de Novembro

Fonte: Caixa Econômica Federal

Quais documentos são importantes para a verificação do saldo? O saldo poderá ser verificado com os documentos: CPF, NIS/PIS/PASEP/NIT. O PIS/PASEP poderá se encontrado no cartão cidadão, na carteira de trabalho ou no extrato do FGTS.

Como o trabalhador poderá consultar o saldo e utilizar o valor do saque emergencial na sua conta digital CAIXA? Existem quatro meios para consulta disponíveis.

1. ACESSO VIA WEB SITE: Por meio do link (<http://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/fgts/Paginas/default.aspx>) é possível consultar o valor do Saque emergencial e a data de sua disponibilização. Para isso, basta informar os dados cadastrais, fazer a autenticação, cadastrar uma senha caso não o tiver feito e indicar o código recebido via SMS no celular.

https://fgts.caixa.gov.br/n7TRLS8FkdadRm1x3uJg8FFqjghdsZ1Qecl4DNMqDz7KBooHK/pages/inter/home.jsp

Saque Emergencial FGTS

Consulte os valores disponíveis para o saque e os canais para recebimento.

1 Identificação
Por favor, informe o(s) dado(s) ao lado:

CPF NIS / PIS / PASEP

Não sou um robô

2 Autenticação

2. ACESSO VIA APLICATIVO FGTS: Na Play Store, App Store ou qualquer outro aplicativo de busca e download de aplicativos digite “FGTS” e selecione o aplicativo oficial da Caixa Econômica Federal, conforme a imagem abaixo.



O aplicativo é utilizado para consulta de saldo total em cada conta ativa ou inativa de FGTS, e apresenta o saldo oriundo de cada contrato de trabalho registrado em carteira (física ou digital), assim como o valor disponível para saque (limitado a R\$ 1.045,00) e a data para seu recebimento.

Caso o trabalhador opte pelo não recebimento do saldo disponível de FGTS poderá solicitar no próprio aplicativo o cancelamento do recebimento. Ou ainda, caso não movimente a conta CAIXA TEM (por pagamento de boletos, etc), não realize a transferência do valor para outras contas bancárias, ou ainda, realize o saque em espécie até o dia 31 de dezembro de 2020, o saldo será automaticamente revertido para a conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Para facilitar a experiência do usuário e identificar as informações necessárias para o saque emergencial, abaixo constam algumas informações pertinentes:

3. ACESSO VIA APLICATIVO “CAIXA TEM”:



Disponibilizado pela Caixa Econômica Federal para consulta de saldo, pagamentos de boletos, utilização o cartão de débito virtual e também para pagamentos por QR code.

É importantíssimo verificar o servidor do aplicativo, ou seja, a fonte, observando se o aplicativo é desenvolvido pela Caixa Econômica Federal, conforme imagem acima, para evitar possíveis fraudes.

4. CENTRAL DE ATENDIMENTO CAIXA:

Ligando para o número 111, opção 2, é possível consultar saldo e data de recebimento.

Posso escolher não receber o saque emergencial? O saque emergencial não é obrigatório e o trabalhador tem um prazo de 10 dias antes do depósito do valor em conta social digital para informar que não quer receber o saque emergencial. O saque emergencial (FGTS) estará disponível para movimentação por 90 dias, caso não seja sacado durante o período, o mesmo retornará para a conta do FGTS.

Os trabalhadores que já possuem conta corrente ou poupança na caixa vão receber o valor do saque FGTS automaticamente nesta conta? Não. O valor será realizado exclusivamente na Conta Poupança Social Digital CAIXA.

Quem recebeu o Auxílio Emergencial (Lei. 13.982/20) ou o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda – Bem (MP 936/2020) tem direito ao Saque Emergencial do FGTS? Sim, desde que tenha conta de FGTS com saldo positivo, independentemente de receber outro benefício.

FGTS

- POSTERGAÇÃO DO PAGAMENTO PELO EMPREGADOR DURANTE A PANDEMIA

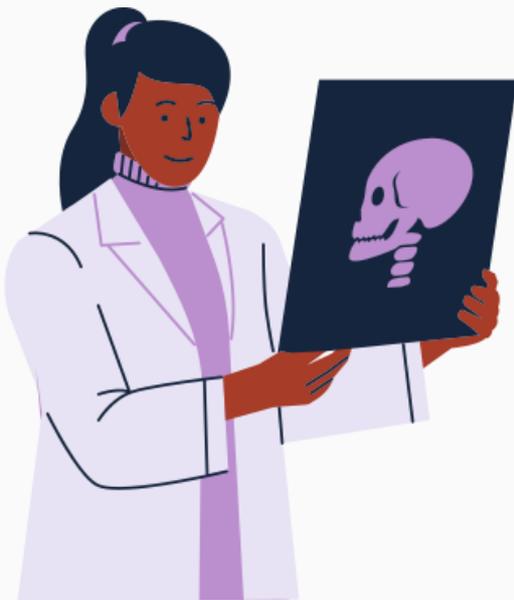


- **BRUNA PINHEIRO** - Graduada em Direito pela FAE Centro Universitário
- **DAVIANE DOS SANTOS CHEGOSKI** - Graduada em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).
- **DEISE DE PAULA SOUZA RIBEIRO** - Mestre em Desenvolvimento de Tecnologia (Institutos LACTEC), Pós Graduada em Negócios Internacionais pela FAE Centro Universitário e Gestão Estratégica de Negócios pela UNIPAR. Graduada em Administração pela UNIPAN e graduanda em Direito pela FAE Centro Universitário.
- **JACQUELINE DAL COMUNE KLIPPEL** - Graduada em Comunicação Social com habilitação em jornalismo pelo Centro Universitário Internacional UNINTER e graduanda em Direito pela FAE Centro Universitário.
- **JULIANA PINHEIRO DE SOUZA** - Graduada em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).
- **LIRIANE FERNANDA LEITE** - Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), graduanda em Direito pela FAE Centro Universitário Pesquisadora do Observatório dos Direitos de Gênero da FAE Centro Universitário.
- **ROSANA HONORATO** - Graduação em Farmácia pela Universidade do Contestado (UNC/SC), Pós Graduada em Farmacologia Aplicada à Atenção Farmacêutica pelo Instituto de Capacitação e Especialização EQUILIBRA , Graduada em Direito pela FAE Centro universitário.
- **THIAGO OLIVEIRA VASSOLER** - Graduando em Direito pela FAE Centro Universitário.

O que é a postergação de recolhimento do FGTS realizadas pelo Empregador durante a Pandemia? Postergar o FGTS significa mudar a data de recolhimento ou ampliar seu prazo, nesse caso, para pagamentos ou recolhimentos do FGTS realizados pelo Empregador durante o estado de calamidade pública causada pelo Coronavírus COVID-19. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço é um direito fundamental previsto na Constituição da República. Devido aos impactos econômicos gerado pelo coronavírus, foram suspensas a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelo empregador referente aos meses de março, abril e maio de 2020.]

Como poderá ser realizado o pagamento? O pagamento referente aos meses de março, abril e maio de 2020, poderão ser parcelados de julho a dezembro de 2020. A CAIXA ECONÔMICA disponibiliza, através do site, uma cartilha Operacional do Empregador contendo as informações para a utilização do novo serviço de parcelamento, conforme a medida Provisória 927/2020.

9. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: SEM JUSTA CAUSA, FORÇA MAIOR, FATO DO PRÍNCIPE



- **ANDRESSA MORENO FERNANDES BOCCACIO** - Graduada em Direito pela Fae Centro Universitário
- **DANIELA DOS SANTOS PEREIRA** - Graduada em direito pela PUC - Londrina, Especialista em Direito Ambiental e Economia do Meio Ambiente pela Universidade Estadual de Londrina - UEL.
- **MARCIO GARDINI DALAGO BENAVIDES** - Aluno do segundo período do Curso de Direito da FAE Centro Universitário. Bacharel em Administração de Empresas pela FESP/PR.

O que é? A rescisão do contrato de trabalho é o encerramento do vínculo empregatício, pode ser por iniciativa do empregador ou empregado e para cada forma de rescisão contratual existem obrigações que ambas as partes devem cumprir. Diante da nova realidade acerca da pandemia do coronavírus, algumas medidas estão sendo tomadas para minimizar os impactos sobre as relações de trabalho, assim houve algumas mudanças no que diz respeito as rescisões de contrato por parte do empregador.

Rescisão do contrato de trabalho sem justa causa: Essa modalidade de rescisão contratual se dá exclusivamente por vontade do empregador, que deverá arcar com todas as verbas rescisórias.

No caso de uma rescisão sem justa causa as verbas são (geralmente): saldo de salário, aviso-prévio trabalhado ou indenizado, 13º salário proporcional, férias + $\frac{1}{3}$ proporcionais, férias + $\frac{1}{3}$ vencidas (se houver), FGTS + multa de 40%.

Rescisão do contrato de trabalho por força maior: Quando ocorre um acontecimento inevitável, independente da vontade do empregador a rescisão do contrato de trabalho pode ser motivada por força maior. Para caracterizar essa modalidade deve haver a extinção da empresa ou estabelecimento comercial, de acordo com os artigos 501 a 504 da CLT. Não se trata então de rescisão sem justa causa, pois não é motivada pelo empregador, e sim por algo alheio a sua vontade.

No caso de uma rescisão por força maior as verbas são (geralmente): saldo de salário, aviso prévio, décimo terceiro proporcional, férias + $\frac{1}{3}$ proporcionais, férias + $\frac{1}{3}$ vencidas (se houver), FGTS + multa de 20%.

A medida provisória 927/2020 (perdeu a vigência em 10 de julho de 2020) reconhece a atual situação como calamidade pública e trouxe medidas para enfrentamento do Coronavírus COVID-19 nas relações trabalhistas, tratando esse cenário como força maior, porém não é qualquer empresa ou estabelecimento comercial que poderá se valer desse instituto para rescindir os contratos de trabalho. Deve ocorrer uma concreta afetação na situação econômica da empresa, ocasionando seu fechamento parcial ou total.

Rescisão do contrato de trabalho por Fato do príncipe: Decorre de um ato unilateral da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, afetando, no caso de pessoas jurídicas, impedimento de exercerem suas atividades empresariais, conforme descrito no artigo 486 da CLT. Para caracterizar esse motivo de rescisão contratual o ato do ente público deve impedir de forma total o funcionamento das atividades, não se admitindo paralisação parcial.

Por fim, no caso de uma rescisão por fato do príncipe há uma divisão: as parcelas pagas pelo Empregador são: saldo de salário, décimo terceiro proporcional, férias + $\frac{1}{3}$ proporcionais, férias + $\frac{1}{3}$ vencidas (se houver), Saque do FGTS; por outro lado, as parcelas pagas pelo Estado são: aviso-prévio e indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS.

Essa modalidade está sendo muito discutida, a doutrina majoritária entende pela não utilização, porém, existem alguns doutrinadores que defendem a caracterização do Fato do príncipe como motivação para rescisão de contratos.

10. ASSÉDIO MORAL



- **BRUNA HOY DA SILVEIRA** - Estudante de Gestão em Recursos Humanos (FAE - Centro Universitário), Técnica em Administração (PUCPR), atualmente trabalha como Auxiliar de Biblioteca no Colégio Bom Jesus Centro.
- **LUIZ GUSTAVO SILVA NATALINO** - Bacharel em Direito pela Nova Faculdade de Contagem -MG, Pós-graduando em Direito Empresarial pela Legale. Apaixonado pelas áreas sociais, econômicas e políticas, tendo em sua monografia o Tema: Ações Afirmativas e a (sub) Representatividade dos Negros no Judiciário.
- **VIVIANA SAMARA YOKO MATSUI** - Acadêmica do quinto ano de direito na Universidade Estadual de Londrina (UEL); Estagiária no escritório de aplicação de assuntos jurídicos- UEL (EAAJ-UEL); Membro do Projeto de Pesquisa "COVID-19 Experiências e Relatos" da Universidade Estadual de Londrina.

O que é assédio moral? Assédio Moral é a conduta abusiva, não convencional e ameaçadora que contribui para a degradação no ambiente de trabalho, causando, reiteradamente, situações vexatórias e prolongadas, que fazem o assediado se sentir humilhado, ferindo, assim, a sua dignidade e integridade (física ou psíquica).

Quais são suas características? 1. Condutas abusivas e contínuas, como por exemplo: Apelidos e bullying; 2. Perseguição, como por exemplo: Instalação de ferramentas para monitorar o empregado constantemente e checagem de todas as suas atividades; 3. Ameaça de demissão e intolerância de qualquer ato do assediado; 4. Cobrança excessiva e Sobrecarga de Trabalho; 5. Usurpação de direitos, como por exemplo: Negar folgas e férias; Estipular metas inatingíveis; 6. Tratamento discriminatório e excludente.

Como é feito esse assédio? O Assediador pode se dar do superior para subordinado; subordinado para superior; entre colegas de trabalho; da própria instituição / empresa.

Quais as consequências do assédio moral? O assediado desenvolve vários problemas psicológicos, porém não somente o indivíduo é afetado como também a organização, a sociedade e a vida pessoal, sendo assim, todos os funcionários são vulneráveis a ser o assediado ou o assediador.

Indivíduo: Além do desenvolvimento de transtornos psicológicos, pode-se citar: depressão, angústia, pensamentos suicidas, crises de choro, mal-estar, estresse, cansaço excessivo, irritação constante, insônia, pesadelos, falta de interesse pelo trabalho, sentimento de culpa, falta de concentração, falta de memória, pessimismo exagerado, instabilidade de humor, isolamento, incapacidade de relacionamento, mudanças de peso, aumento de pressão arterial, palpitações, problemas digestivos, ansiedade, entre outros.

Organização: Absenteísmo, licença médicas, falta de produtividade, clima desagradável no ambiente de trabalho, demissões, aposentadoria prematura.

Sociedade: Custo de tratamento médico, reabilitação, processos administrativos e judiciais e despesas com benefícios sociais.

Vida pessoal: Separação, distanciamento de família, filhos e amigos, alcoolismo, uso de narcóticos, fumante compulsivo.

Onde denunciar? Existem vários locais para ser realizada a denúncia, sendo eles: na própria Empresa (para o Recursos Humanos ou Canal de Denúncia), Sindicato de sua categoria, os centros de referência e saúde do trabalho (CEREST); Ministério da Economia; e nos casos dos servidores públicos, o funcionário deve se dirigir ao setor de Recursos Humanos e/ou no Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho e Comissão dos Direitos Humanos.

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE EMPREGO E RENDA E AUXÍLIO EMERGENCIAL



- **IARIDSA BEATRIZ DE PAIVA NARDIN** - Discente do 1º período do curso de Direito-FUMESC-Fundação Machadense de Ensino Superior e Comunicação.
- **LORENA CRUZ CARDOSO RUFINO** - Discente do 1º ano do curso de Direito - FADIR / UFGD - Universidade Federal Da Grande Dourados. Dourados-MS.
- **MARIANA APARECIDA CORDEIRO PINTO** - Graduada em Pedagogia pela UNESP - Universidade Estadual Paulista - Júlio de Mesquita Filho/Presidente Prudente/SP. Acadêmica do 3º ano do curso de Direito - FADIR/UFGD - Universidade da Grande Dourados/Dourados/MS. Coordenadora Pedagógica da Rede Municipal de Ensino de Dourados/MS.
- **CÉLIA DA SILVA LEONARDO GARCIA** - Pós graduanda em Gestão Social em Políticas Públicas- IFPR-2018-2020; Acadêmica em Pedagogia - Unicentro 2018-2020; Cursando Advocacia Racial II- Educafro 2020; Bacharel em Direito PUC-SJP/PR- 2017; Defensora Popular IFPR - 2018. Facilitadora na IFPR no curso Defensores Populares em 2019. Coordenadora Administrativa Rede Mulheres Negras - PR 2019-2024; Auxiliar Jurídica - Advocacia Silva e Moraes - desde 2018. Integrante da Rede Nacional de Advogados e Advogadas Quilombola-2020.

	Auxílio Emergencial	Benefício Emergencial
O que é?	O Auxílio Emergencial consiste em uma quantia ofertada pelo Governo Federal aos trabalhadores informais, microempreendedores individuais, autônomos e desempregados. O auxílio busca dar apoio emergencial aos beneficiados que enfrentam a crise gerada pelo Coronavírus COVID-19	O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, também chamado de BEm, é um benefício financeiro concedido pelo Governo Federal aos trabalhadores que possuem carteira assinada e que, por consequência do Coronavírus COVID-19, tiveram redução salarial ou suspensão do contrato de trabalho.

	AUXÍLIO EMERGENCIAL	BENEFÍCIO EMERGENCIAL
PARA QUEM SE DESTINA?	<p>O Auxílio Emergencial é destinado aos trabalhadores informais (aqueles que não possuem carteira assinada), pessoas com MEI (micro empreendedor individual) e desempregados que não estejam recebendo seguro desemprego. Aos cadastrados no CadÚnico até 20/03/2020 receberão este auxílio automaticamente sem necessidade de solicitação .</p> <p>Pessoas com cadastro no Programa Bolsa Família também poderão requerê-lo, mas, atenção, ao ser aprovado este auxílio o Bolsa Família será suspenso enquanto o Auxílio Emergencial estiver sendo pago.</p>	<p>O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, chamado de BEm , é destinado aqueles que sofreram a redução proporcional de jornada e salário , assim como aqueles que sofreram suspensão de contrato . Este benefício pode ser solicitado independente de quanto tempo tenha o vínculo empregatício. Válido da mesma forma para contratos intermitentes feitos até 1º de abril. Aos dispensados após 2 de abril , terão direito igualmente.</p> <p>Não terá direito aquele cujo contrato foi celebrado após 1º de abril.</p>
QUAL O VALOR RECEBIDO?	<p>O valor ofertado aos beneficiados do Auxílio Emergencial é de R\$600,000. Contudo, mulheres que arcam com todas as despesas do lar passam a receber o valor de R\$1200,00. Apenas duas pessoas por família possuem direito ao auxílio.</p>	<p>A quantia paga aos beneficiados do Benefício Emergencial consiste no equivalente ao Seguro-Desemprego a que o trabalhador teria direito caso fosse demitido, podendo variar entre R\$ 261,25 até R\$ 1.813,03. O cálculo desse valor é feito pelo Ministério da Economia com base nos últimos três salários do trabalhador. Aos funcionários intermitentes, por sua vez, estabelece-se o Pagamento de 3 parcelas fixas de R\$600,00.</p>
COMO SOLICITAR?	<p>Para realizar a solicitação do Auxílio Emergencial deve-se entrar no site auxilio.caixa.gov.br/ ou fazer download do aplicativo "Caixa Auxílio Emergencial". Em seguida, selecionar a opção "Realize sua solicitação". Na segunda página o solicitante terá acesso aos requisitos necessários para o recebimento do auxílio, deve, portanto, selecionar as duas caixas no fim da folha e clicar no retângulo laranja com a seguinte mensagem "tenho os requisitos, quero continuar". Feito isso, preencha os dados (nome, CPF, data de nascimento e nome da mãe), clique na caixinha ao lado de "não sou um robô" e depois em "continuar".</p> <p>O beneficiário deverá, na próxima página, informar o número de telefone para o recebimento do código de verificação e em seguida, digitar no campo indicado, o código recebido. Logo depois, é fundamental preencher os dados que questionam a renda, qual o emprego e qual a cidade e estado de residência. Na página seguinte, é solicitado o nome e o CPF de todos os indivíduos que moram com o solicitante.</p> <p>Para receber o auxílio, o solicitante deve informar uma conta para o depósito e em situações em que não há a existência de tal conta é possível criar uma apenas fornecendo o número do RG. Na última página, será exposto todos os dados fornecidos e basta apenas selecionar a opção "concluir sua solicitação".</p> <p>Vale lembrar que aqueles que não possuem acesso a Internet poderão deslocar-se até uma agência física da Caixa para realizar o cadastro.</p>	<p>Cabe ao empregador solicitar o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda do funcionário através do site https://servicos.mte.gov.br/bem/#empregador. Primeiro, o empregador deve atentar-se para o tipo de trabalho (CNPJ, CAEPF ou empregador doméstico), em seguida, deve selecionar o link específico para solicitar o benefício para cada tipo de emprego. Através do mesmo endereço eletrônico é possível baixar o manual do empregador que contém as informações necessárias para a solicitação do BEm. Caso o funcionário queira acompanhar a solicitação do seu benefício, feita pelo empregador, pode acessar o seguinte link https://servicos.mte.gov.br/#/trab_alhador.</p>

	AUXÍLIO EMERGENCIAL	BENEFÍCIO EMERGENCIAL
POR QUANTO TEMPO SERÁ PAGO?	De início seriam três parcelas mensais do Auxílio Emergencial. Contudo, diante do agravamento da crise econômica gerada pelo novo Coronavírus COVID-19 decidiu-se prolongar por mais 2 meses o pagamento do auxílio aos beneficiados.	A duração do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda é equivalente ao tempo de redução da jornada ou suspensão do contrato. O trabalhador que teve o contrato suspenso poderá receber o benefício por dois meses e quem fez acordo para redução poderá receber por até três meses.
POSSIBILIDADE DE RECURSO	<p>As famílias podem apresentar recurso por não concordarem com o motivo da negativa para o recebimento do benefício ou, ainda, enviar documentos para atualização cadastral, solicitando uma nova avaliação.</p> <p>O Ministério da Cidadania destaca que o trabalhador não precisa ir pessoalmente à agência bancária ou lotérica, já que todo o processo e resultado da contestação pode ser acompanhado pelo aplicativo ou site da Caixa.</p> <p>Motivos para a não concessão do Auxílio Emergencial</p> <p>Segundo o Ministério da Cidadania, os motivos que podem ser contestados referem-se a trabalhadores identificados com as seguintes restrições:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pagamento de benefício pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS); 2. Renda mensal per capita superior a meio salário mínimo ou renda total superior a três salários mínimos; 3. Servidor público federal, estadual ou municipal; 4. Beneficiário do seguro-desemprego ou seguro defeso; 5. Existência de emprego formal. <p>Possibilidade de recurso extrajudicial</p> <p>Para ampliar o acesso ao recurso contra a não aprovação do Auxílio Emergencial, o Ministério da Cidadania fez um Acordo de Cooperação Técnica com a Defensoria Pública da União (DPU) para auxiliar as pessoas que não conseguem acessar as plataformas da Caixa ou que tiveram o indeferimento definitivo do benefício, ou seja, sem possibilidade de contestação por meio do aplicativo da Caixa.</p> <p>Os usuários devem procurar as Defensorias Públicas da União em suas localidades e apresentar os documentos para contestar a informação contida na base de dados usada pela Dataprev para a aprovação do requerente ao Auxílio Emergencial. Essa é mais possibilidade para as famílias consideradas inelegíveis tentarem receber o benefício temporário durante a pandemia da Coronavírus COVID-19.</p>	<p>Na hipótese de indeferimento do benefício ou de seu arquivamento por não atendimento de exigências de regularização das informações, o empregador será notificado dos motivos da decisão e poderá interpor recurso no prazo de 10 dias corridos.</p> <p>O prazo para julgamento do recurso é de até 15 dias corridos, contados da data da interposição, sendo que, julgado procedente, a data de início do benefício será mantida na data da informação do acordo, e a primeira parcela do benefício será incluída no próximo lote de pagamento posterior à decisão.</p> <p>Como proceder no caso de incorreção nas informações na entrada do pedido do benefício?</p> <p>Neste caso, o empregador será notificado da exigência de regularização, e terá o prazo de 5 (cinco) dias corridos, contados da data da notificação, sendo que a parcela do benefício será incluída no próximo lote de pagamento posterior à decisão.</p> <p>O não atendimento da exigência de regularização das informações no prazo de cinco dias corridos, contados da data da notificação, implicará o arquivamento da informação. A empresa ficará responsável por pagar o salário até que preste as informações necessárias.</p> <p>Se ainda assim, houver inconsistências, o trabalhador deverá procurar atendimento por meio do Sistema Nacional do Emprego (Sine). Com a pandemia de coronavírus, este atendimento tem sido online. O acesso é feito pelo formulário trabalho.gov.br/contato/formulario-de-contato</p> <p>É preciso informar o número do CPF, nome completo, email, telefone, estado onde mora, definir um assunto e enviar a mensagem. Não há prazo para resposta.</p> <p>Fonte: SINPRO-DF</p>

Este Material foi elaborada entre os meses de julho e agosto de 2020 por meio da colaboração entre todos os alunos e professores.