

# Entenda quais foram as principais mudanças trabalhistas na pandemia!

Não é segredo para ninguém que a Covid-19 chegou para alterar a rotina de todo mundo e no mercado de trabalho não seria diferente — foram realizadas várias mudanças trabalhistas na pandemia. Aliás, essa foi uma das principais áreas impactadas com todo esse problema.

Surgiram várias regras e legislações novas ou que foram alteradas com a vinda da crise. Situação em que é bastante comum ficar um pouco confuso em relação às normas que ainda prevalecem, quais já venceram, quais foram convertidas em lei e o que deve ser observado a partir disso, entre outros aspectos importantes para as empresas.

Por esse motivo, fizemos uma seleção das **principais mudanças na legislação trabalhista** brasileira e as reunimos neste artigo para você se atualizar e entender o que pode ser aplicado na organização e quais são as melhores maneiras de gerir o seu pessoal a partir de agora. Continue a leitura e fique por dentro!

## O contexto atual da Covid-19 e os impactos na economia

Uma doença com alto poder de contágio e que ainda não conta com uma vacina, como é a Covid-19, fez com que o mundo inteiro parasse há vários meses. Agora, mesmo com o retorno gradativo das atividades depois de um longo período de isolamento social, os impactos são sentidos em todas as esferas, especialmente no mercado de trabalho.

Devido à necessidade de distanciamento social para preservar a [saúde dos funcionários](#), empresas fecharam as portas e isso reduziu muito a atividade econômica do país. Por isso, foi necessário rever leis e elaborar novas medidas para que a população fosse o menos impactada possível.

Uma **série de benefícios voltados para todas as camadas da população foi proposta** pelo governo; desde medidas para evitar o aumento do desemprego até benefícios para empresários controlarem a economia da organização e impedir a falência.

Agora, com o retorno gradativa das atividades, os mercados vão se restabelecendo, porém, a passos lentos. Será uma retomada progressiva, mas se as companhias observarem todas as normas e condições ideais de trabalho propostas, mais chances terão de reverterem os prejuízos rapidamente e obterem sucesso em suas atividades.

## Por que o RH deve de estar ciente das mudanças trabalhistas

Com tantas alterações em leis que já existiam e elaboração de várias novas medidas trabalhistas em tempo recorde, devido à gravidade da situação, a quantidade de informações é muito grande e o profissional de [RH](#) deve ficar atento a elas a fim de não prejudicar a organização.

Isso porque, caso contrário, é arriscado que a empresa aja de maneira incorreta ou nem esteja ciente dos novos [direitos e deveres do trabalhador](#) e do empregador.

Além disso, estar atualizado com as normas vigentes garante que a empresa **evite multas trabalhistas e fiscais**, o que traz prejuízos financeiros e desvantagens para a instituição, como ter a imagem comprometida no mercado de trabalho.

## As 5 principais mudanças trabalhistas causadas pela pandemia

O distanciamento social trouxe graves consequências para o mercado e, com isso, vários ajustes e

propostas de lei para minimizar os impactos na vida dos trabalhadores. A seguir, acompanhe as mudanças mais importantes, assim como os [benefícios obrigatórios](#) para o seu capital empresarial mais importante, que é o colaborador.

## 1. Redução da jornada de trabalho

Essa foi uma das principais modificações trabalhistas provenientes da pandemia. Prevista antes pela Medida Provisória (MP) 936, que já foi convertida na [Lei 14.020](#), aprovada em julho deste ano, a norma prevê como medida para manutenção do emprego e da renda, a **redução proporcional da jornada de trabalho e de salário**.

De acordo com a legislação, o trabalhador poderá continuar trabalhando com jornada menor e a consequente redução do salário, sem haver redução do valor pago pela hora trabalhada. Assim, é possível diminuir 25%, 50% ou 70% por até 90 dias.

Essa redução poderá ser feita por setor, por departamento, ou de forma parcial ou o total dos postos de trabalho existentes na empresa. Além disso, a norma assegura que a redução não resulte em menos que um [salário mínimo](#) ao trabalhador.

Ou seja, com a redução de jornada e de salário, o colaborador não pode receber menos de R\$1.045,00. Está previsto também que todos os trabalhadores que tiverem suas remunerações reduzidos deverão receber o **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**.

Assim, enquanto durar a redução da jornada e do salário, os colaboradores terão direito a receber o benefício que será baseado no valor do seguro-desemprego que ele teria direito se fosse demitido.

A diminuição de horário de trabalho e de salário poderá ser feita proporcionalmente. Veja a seguir as principais formas.

### Redução de 25%

Se a jornada for reduzida em 25%, a empresa deverá fazer acordo individual com os trabalhadores ou por negociação coletiva, independentemente do salário recebido por eles. O benefício emergencial também será de 25% sobre a base de cálculo utilizada para o seguro-desemprego.

### Redução de 50% e 70%

Nesses casos, será preciso fazer acordo individual com os trabalhadores que recebem até R\$3.135,00 ou aqueles que tenham nível superior e recebem a partir de R\$12.202,12. Já para os colaboradores que ganham valores acima de R\$3.135,00 e abaixo de R\$12.202,12 será necessário firmar acordo coletivo.

O benefício emergencial também será pago nas mesmas proporções do caso anterior, de 50% a 70%, tendo como base o cálculo do seguro-desemprego. Vale ressaltar que a lei prevê que, ao fim do estado de calamidade pública, como é considerada a pandemia, a jornada de trabalho e o salário anteriores sejam restabelecidos no prazo de dois dias corridos.

## 2. Benefício Emergencial

Anteriormente falamos sobre o **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda** e agora vamos tratar dos seus detalhes, pois este também foi um recurso importante para o trabalhador neste momento de cenário incerto.

Além de poder ser pago ao colaborador quando houver redução da carga horária e do salário — situação

já abordada acima —, o [benefício](#) também deve ser pago quando houver suspensão temporária de contrato. Ele será custeado pela União e deve ser pago mensalmente a partir da data de início da redução ou da suspensão do contrato.

O benefício emergencial conta com diversos detalhes que merecem um artigo à parte, como exemplo, o cálculo para identificar qual seria o valor de direito para cada colaborador. Porém, tenha em mente que a quantia, de maneira resumida, é baseada no valor do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito.

Assim, o cálculo é feito com a somatória dos três últimos salários recebidos pelo trabalhador, sendo que as remunerações até R\$2.666,29 contam com percentuais que variam entre 50% a 80% do salário para definir o valor de seguro. Já os recebimentos acima de R\$2.666,29 recebem parcelas fixas de R\$1.813,03.

Outro ponto importante a ser destacado aqui é o prazo de pagamento do benefício emergencial: **a companhia tem o prazo de 10 dias após a alteração da jornada ou suspensão do contrato** para informar ao Ministério da Economia. A partir disso, o governo tem o prazo de 30 dias para liberar o pagamento do trabalhador.

### 3. Suspensão temporária de contrato

Entre as mudanças mais relevantes (e controversas) nas leis trabalhistas está a suspensão temporária de [contrato](#). As primeiras previsões também vieram com a extinta MP 936. Hoje, a Lei 14.020 mantém o seu principal escopo e diz que, assim como a redução de jornada, tratada no primeiro tópico, a suspensão temporária poderá ser acordada.

A regra aqui é diferente do primeiro caso: a suspensão se dará pelo **prazo máximo de 60 dias, fracionável em dois períodos de até 30 dias**, podendo ser prorrogada. A suspensão temporária deverá ser acordada entre empresa e colaboradores mediante convenção coletiva, por acordo coletivo ou acordo individual por escrito.

Nessa última situação, a proposta de acordo deve ser encaminhada ao colaborador com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos. A partir dessa medida tomada pela empresa, o trabalhador contará com os seguintes direitos:

- receber todos os benefícios concedidos pelo empregador aos colaboradores;
- será autorizado a contribuir com o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Para oferecer a suspensão temporária de contrato, as companhias devem observar as seguintes imposições da lei, referentes ao seu faturamento em 2019:

1. as que tiveram receita bruta **superior a R\$ 4,8 milhões: deverão pagar ajuda compensatória** equivalente a 30% do salário do colaborador, enquanto o governo deverá pagar 70% do valor a que ele teria direito no seguro-desemprego;
2. as que tiveram receita bruta inferior a R\$4,8 milhões: não precisam pagar nada ao colaborador, deixando a cargo do governo o pagamento de 100% do total que ele receberia no seguro-desemprego.

Por se tratar de ajuda compensatória, não devem incidir sobre esses valores encargos, como INSS, férias, FGTS e Imposto de Renda. Além disso, a suspensão não deve ser entendida como [demissão](#) seguida de uma nova contratação. Acontece que, se for feita a demissão, o colaborador não poderá continuar recebendo parte dos seus benefícios.

### 4. Teletrabalho

Apesar do teletrabalho ou [home office](#) — como é mais conhecido — ser uma tendência cada vez mais adotada pelas empresas, especialmente durante a crise, a MP 927, que tratava de condições específicas da situação de pandemia, perdeu sua validade em 19 de julho, exercendo caráter somente provisório.

Porém, como o home office está em alta no Brasil, decidimos abordá-lo neste artigo para que você saiba quais são as diretrizes a serem observadas caso esse modelo de trabalho se torne uma realidade na sua empresa. Saiba que ele encontra respaldo na Consolidação das Leis Trabalhistas ([CLT](#)).

#### 4.1. O que diz a lei sobre o teletrabalho

Inicialmente, é bom deixar clara a definição de teletrabalho: a prestação de serviços realizados fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e de comunicação e que **não são considerados trabalho externo**.

A partir desse entendimento podemos prosseguir com as informações tratadas em lei para você se atualizar. Assim, alguns dos pontos importantes das leis que selecionamos aqui são:

1. o teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho e as atividades realizadas pelo colaborador deverão ser especificadas;
2. desde que haja acordo entre as partes, poderá ser realizada a alteração de trabalho presencial para teletrabalho;
3. por determinação do empregador, poderá ser alterado o regime de teletrabalho para o regime presencial, sendo garantido o prazo de transição de 15 dias, sendo necessário registrar em contrato;
4. se a empresa realizar suspensão temporária de trabalho — assunto que veremos adiante — e o colaborador realizar, nesse período, qualquer atividade remota ou trabalhar em regime de trabalho à distância, a suspensão temporária será descaracterizada e a empresa deverá remunerar o colaborador referente a todo o período trabalhado, além de poder sofrer as punições legais;
5. por fim, saiba que a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos e toda a infraestrutura necessária para desempenhar o home office deverá ser descrita em contrato, **assim como o reembolso das despesas arcadas pelo trabalhador**.

## 5. Férias

A extinta MP 927 previa uma série de determinações referentes a antecipação das férias do trabalhador e era uma alternativa caso o empregador não quisesse reduzir ou suspender a jornada do trabalho. Porém, ainda há o respaldo na CLT e essa opção pode ser tomada pela empresa como medida para diminuir os impactos da crise.

De acordo com a CLT, a época de concessão das [férias](#) será a que melhor consulte os interesses do empregador, devendo avisar ao colaborador com antecedência mínima de 30 dias — e este deverá estar de acordo para usufruir o período de férias.

Ainda, há a **previsão legal para concessão de férias coletivas**, caso seja do interesse do empregador. A empresa poderá conceder férias a todos os colaboradores ou aos funcionários de determinados departamentos ou setores da companhia.

O benefício poderá ser gozado em dois períodos anuais. No entanto, nenhum deles pode ter menos de 10 dias corridos. Além disso, a empresa deverá avisar ao Ministério do Trabalho e ao sindicato da categoria com antecedência mínima de 15 dias antes da data de início das férias coletivas.

Entre tantas mudanças trabalhistas na pandemia, tratamos aqui das que entendemos ser as principais para o seu negócio, como o benefício emergencial, a suspensão temporária das atividades, a redução da jornada e do salário do colaborador, a tendência crescente do home office e a possibilidade de oferecer férias coletivas neste momento.

Entenda que a **retomada será gradual e que neste momento todos devem ter paciência e responsabilidade** para cuidar uns dos outros e, principalmente, das atividades internas para o sucesso da empresa. Munido de informações importantes para preservar o seu capital humano, a tendência é que sua empresa prospere novamente a saia na frente!

Se a sua meta é investir na qualidade de vida dos colaboradores para que eles possam produzir mais e garantir bons retornos para a companhia, já pensou em oferecer benefícios realmente vantajosos para eles? [Acesse nosso site](#) e descubra várias possibilidades de engajar o seu time!