

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

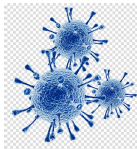
Relatório Trabalhista

Nº 045

05/06/2020

Sumário:

- **REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - PERGUNTAS & RESPOSTAS**
- **ATESTADOS MÉDICOS INFERIORES A 16 DIAS - PROCEDIMENTOS ADICIONAIS**



REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - PERGUNTAS & RESPOSTAS

Abaixo seguem-se questões recorrentes apresentadas no Plantão de Consultas, os quais, na maioria dos casos, as respostas não estão previstas na legislação pertinente. Assim, as questões foram respondidas por analogia.

O empregado que apresenta um atestado médico durante o regime de redução da jornada e salário, qual o procedimento?.

O procedimento é normal. O empregado ficará afastado pelo tempo necessário para o repouso médico e receberá da empresa os respectivos dias de afastamento com a respectiva redução.

O benefício emergencial será pago normalmente pelo governo. A legislação pertinente não informa nenhum procedimento neste caso, mas recomenda-se entrar no respectivo site da Secretaria do Trabalho (<https://servicos.mte.gov.br>) para verificar algum procedimento em especial, via sistema.

Auxílio-Doença - Primeiros 15 dias - Covid-19

Os primeiros 15 dias de auxílio-doença, vitimados pelo Covid-19, deverão ser pagos pelo empregador na folha de pagamento e deduzidos nas contribuições previdenciárias. Portanto, quem pagará esta conta será a Previdência Social.

No entanto, para que o empregador possa usufruir dessa aludida dedução, nas competências abril, maio e junho/2020, deverá observar as orientações contidas na Nota Orientativa nº 21/2020, de 07/04/20, publicada no Portal do eSocial, que regulamenta o art. 5º, da Lei nº 13.982, de 02/04/20, DOU de 02/04/20.

O empregado que mantém dois vínculos, em ambos tem o seu contrato de trabalho no regime de suspensão, tem direito ao Benefício Emergencial em ambos?

De acordo com o § 3º, do Art. 6º da Medida Provisória nº 936, de 01/04/20, DOU de 01/04/20, o empregado com mais de um vínculo formal de emprego receberá cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

A empresa pode alterar o regime de "redução" para "suspensão" (ou vice-versa) a qualquer momento?.

Os dois regimes estão subordinados ao "Acordo Individual" (ou acordo coletivo, conforme o caso). Assim, a alteração será possível desde que acordado com o empregado, observando-se os seus limites.

Por exemplo:

- a) redução de 60 dias para suspensão 30 dias (limite 90 dias)
- b) suspensão de 30 dias para redução de 30 dias (limite 60 dias)

Nota: Comunicar a alteração no site da Secretaria do Trabalho (<https://servicos.mte.gov.br>).

O empregado no regime de redução da jornada e salário de 50%, posso reduzir para 30%?.

Não. Em função sistema do governo para pagamento do benefício emergencial, somente será possível as reduções previstas na legislação pertinente, ou seja, 25%; 50%; ou 70%.

A empregada no regime de "redução ou suspensão" que entrar em gozo de licença-maternidade, qual o procedimento?.

Interrompe-se imediatamente a "redução ou suspensão" e deverá entrar em gozo do benefício.

Nota: Comunicar a alteração no site da Secretaria do Trabalho (<https://servicos.mte.gov.br>).

Ao término da "redução ou suspensão", o empregado poderá entrar imediatamente em gozo de férias?.

Observadas as demais condições de concessão de férias, e desde que seja comunicado ao empregado com antecedência de dois dias antes do gozo, não há nenhum problema. No caso de "suspensão", a comunicação deverá ocorrer durante a suspensão, mediante qualquer meio de comunicação, desde que haja a confirmação do recebimento (carta-registrada, whatsapp, etc.).

Atente-se que o restabelecimento do contrato de trabalho ocorrerá no prazo de dois dias corridos, contado:

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

Como fica o período aquisitivo de férias nos casos de "redução" e "suspensão" do contrato de trabalho?.

No primeiro caso, a "redução" em nada afeta o período aquisitivo de férias, porque mesmo em jornada parcial, o empregado continua trabalhando normalmente. Já o segundo, a questão é bem mais complexa e polêmica.

Na suspensão do contrato de trabalho inexistente a "prestação de serviço e o pagamento do salário", porém o contrato continua a produzir outros efeitos entre as partes. Assim, o conceito de que o contrato de trabalho suspenso continua vigente, nos leva a entender que a suspensão temporária do contrato de trabalho não impacta na contagem do período aquisitivo das férias.

Por outro lado, a CLT (Art. 133, III, da CLT) prevê as hipóteses nas quais o empregado perde o direito das férias ou quando o período aquisitivo é interrompido e deve ser recomeçado.

Esta hipótese baseia-se no fato de que o empregado deixe de trabalhar por mais de 30 dias com percepção de salário, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa.

Observe-se que durante a suspensão, o empregado não recebe nenhum salário. Portanto, esta hipótese está descartada. Mesmo que a empresa pague ao empregado algum valor, serão caracterizados como "ajuda compensatória mensal", que terão natureza indenizatória, ou seja, não possuem natureza salarial.

Nota: O entendimento desta questão estende-se também para o 13º salário.

Os empregados aposentados no regime de "redução" ou "suspensão" têm direito ao Benefício Emergencial?.

A referida questão é um dos mais polêmicos do programa Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

A MP limitou que não será devido àqueles que estejam em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social (BCP - Assistência Social) ou dos Regimes Próprios de Previdência Social (Servidores Públicos), de modo a evitar a acumulação de benefícios.

Em nenhum momento, a MP impediu a concessão do benefício aos empregados em gozo de benefício de aposentadoria (Benefícios da Previdência Social).

Assim, no sentido jurídico o aposentado teria o direito. Mas, na prática o governo tem recusado, sob alegação de que o aposentado já tem o seu benefício pago pelo governo, evitando-se a acumulação de benefícios.

Durante a suspensão do contrato de trabalho, como manter a qualidade de segurado para preservar a média das remunerações e o próprio tempo de serviço para cálculo da aposentadoria, bem como garantir outros benefícios previdenciários, tais como: licença-maternidade, auxílio-doença, etc.?

De acordo com o § 14 do art. 195 da CF/88, será reconhecido como tempo de contribuição ao RGPS, a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições.

Assim, o empregado que tiver recebido na competência uma remuneração inferior ao salário mínimo, terá que complementar sua contribuição até atingir o valor mínimo, caso contrário, o período em questão não será contado como tempo de serviço para obtenção de direitos previdenciários.

Lembramos que essa complementação é feita pelo próprio empregado, como contribuinte facultativo, e é um opção exclusiva do mesmo. Portanto, não é uma obrigação da empresa.

A complementação deverá ser feita através de DARF, utilizando-se o CPF do contribuinte, no código de receita 1872 (Complemento de Contribuição Previdenciária). O cálculo e a geração do DARF poderão feitos através do Sicalcweb.

O valor a ser complementado irá corresponder a diferença entre o salário mínimo nacional vigente e a remuneração recebida que não atingiu o valor mínimo, multiplicado pela alíquota correspondente à categoria do segurado. Desde de março/2020, a alíquota é de 7,5%.

Durante o regime de "redução", o empregado poderá entrar em gozo de férias?.

Resp.: Pode, desde que seja extinto o acordo individual de "redução" e comunicar a alteração no site da Secretaria do Trabalho (<https://servicos.mte.gov.br>), para não receber o benefício emergencial de forma indevida.

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado pode trabalhar em outra empresa como temporário (Lei nº 6.019/74), já que encontra-se sem trabalho?.

A suspensão temporária mantém a continuidade do contrato de trabalho ou seja o trabalhador continua sendo "empregado" da empresa.

Durante a suspensão temporária, nada impede ao empregado de ter outro emprego. Porém, a sua jornada de trabalho não poderá coincidir com o primeiro. Pois, seria impossível que o mesmo empregado estivesse nos dois empregos simultaneamente.



ATESTADOS MÉDICOS INFERIORES A 16 DIAS PROCEDIMENTOS ADICIONAIS

Ao mesmo tempo em que o caput do art. 75 do RPS/99, bem como o art. 59 da Lei nº 8.213/91, manda considerar os primeiros 15 dias* de forma "consecutiva", o § 5º do mesmo artigo (acrescido pelo Decreto nº 4.729, de 09/06/03, DOU de 10/06/03) permite que os atestados sejam somados até completar os 15 dias*, desde que esteja dentro do período de 60 dias, ficando a partir do 16º por conta do INSS.

Não é muito raro, recepcionar atestados médicos com os exatos 15 dias* de afastamento para recuperação da saúde do empregado. É uma prática bastante usual entre os médicos. Por quê não 14 ou 16 dias(*)?.

Na área de exatas $10 + 5 = 15$, indiscutivelmente, mas na área biológica 15 poderá ser 14 ou 16, 13 ou 17 ou qualquer outro número, pois, seria humanamente impossível prever a quantidade exata de dias de repouso para recuperação da saúde, onde cada caso é um caso, envolvendo "n" variáveis de situação. Portanto, o afastamento não poderia ser de 15 dias* exatos, como se fossem padronizados.

Na maioria dos casos, no 16º dia* (retorno ao trabalho), o empregado apresenta um outro atestado médico de "x" dias. Por vezes, retorna, trabalha alguns dias e é afastado novamente, por exemplo mais 20 dias, somado daria 35 dias de afastamento. Mesmo considerando uma estimativa, como é que se pode errar tanto?

Assim, como procedimento de praxe, recomenda-se que todas as recepções de atestados médicos, com proximidades de 15 dias* de afastamento, sejam encaminhados ao serviço médico da empresa, para avaliação e alteração do atestado médico, se for o caso.