

**MOURA
PETRONE**

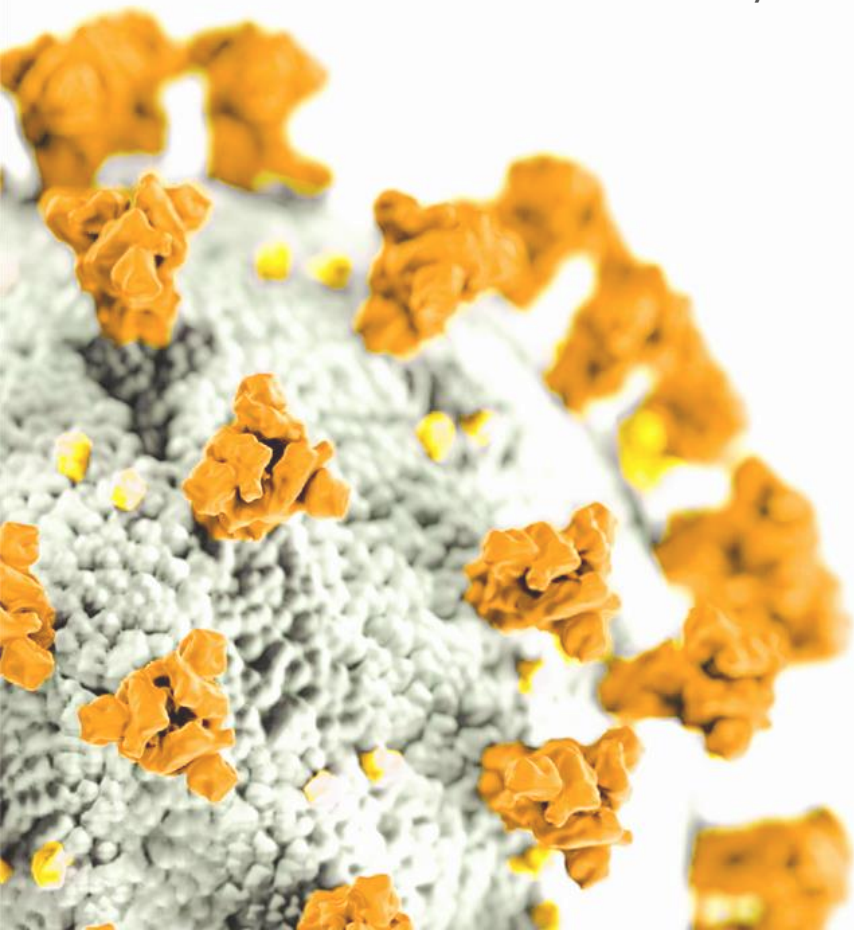
SOCIEDADE
DE ADVOGADOS

COVID-19

Cartilha Trabalhista

2ª Edição

Atualizada com base nas MPs 1.045/2021 e 1.046/2021



03 de Maio de 2021

Sumário

1. Introdução	3
2. Suspensão do Contrato de Trabalho	4
3. Redução de Salário e Jornada	7
4. Teletrabalho (<i>Home Office</i>)	9
5. Banco de Horas	10
6. Antecipação de Férias Individuais	11
7. Antecipação de Férias Coletivas	12
8. Antecipação de Feriados	13
9. FGTS	14
10. Licença Remunerada	15
11. Convenções e Acordos Coletivos	16

1. Introdução

A 2ª Edição da Cartilha Trabalhista tem por objetivo trazer as atualizações a respeito das medidas que podem ser adotadas por empresas e empregadores em geral no enfrentamento da pandemia causada pelo Covid-19 (Coronavírus), com base nas Medidas Provisórias n.ºs. 1.045 e 1.046, editadas pelo Governo Federal em 27 de abril de 2021 (“MP 1.045/2021” e “MP 1.046/2021”, respectivamente).

Além das explicações sobre cada um dos mecanismos previstos na legislação, trazemos informações práticas a respeito da forma de implementação, bem como os possíveis impactos jurídicos.

Este material não tem a pretensão de esgotar o tema, mas, apenas, fornecer informações de forma simplificada para que aqueles que o consultem possam compreender o que está à sua disposição para lidar com as adversidades do momento.

Relevante esclarecer que não há impedimento para que diferentes medidas sejam tomadas simultaneamente, como, por exemplo, redução de salários e jornada para alguns empregados e suspensão de contrato para outros, com o diferimento do recolhimento do FGTS para todos os empregados.

As informações aqui contidas não dispensam a necessidade de orientação legal específica e direcionada, haja vista a existência de peculiaridades que podem interferir em cada caso concreto.

Boa Leitura.

2. Suspensão do Contrato de Trabalho

Trata-se de hipótese em que o contrato de trabalho deixa de produzir efeitos temporariamente, não havendo, portanto, vínculo entre o trabalhador e o empregador nesse período.

Diante do prolongamento da atual pandemia, o Governo Federal editou a MP 1.045/2021, que possibilita a suspensão de contratos de trabalho desde que preenchidos os requisitos legais nela previstos, reproduzindo, em grande parte, as regras estabelecidas na Lei 14.020/2020 - que deixou de produzir efeitos em 31 de dezembro de 2020, em razão do fim do estado de calamidade pública fixado pelo Decreto Legislativo nº 6/2020.

Assim como ocorreu no ano passado, o Governo Federal realizará o pagamento do Benefício Emergencial aos empregados que tiverem seus contratos de trabalho suspensos, que será formado por duas bases distintas:

- 100% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito, nos casos de empresas com receita bruta, durante o exercício de 2019, **inferior** a R\$ 4.800.000,00; e
- 70% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito, nos casos de empresas com receita bruta, durante o exercício de 2019, **superior** a R\$ 4.800.000,00.

No quadro abaixo, detalhamos as regras para suspensão do contrato de trabalho:

Prazo:	Máximo de 120 dias, observada a aplicação no período de 27/04/2021 até 25/08/2021.
Ajuda Compensatória Mensal:	Para empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no exercício de 2019, será obrigatório o pagamento de uma Ajuda Compensatória Mensal ao empregado, em valor equivalente a 30% do salário.
Acordo escrito:	A suspensão somente será possível mediante celebração de acordo/convenção coletiva com o sindicato da categoria ou através de acordo individual por escrito celebrado com o empregado , que deve ser enviado ao empregado com, no mínimo, 2 dias de antecedência.
Comunicação:	O Ministério da Economia e o Sindicato Laboral devem ser comunicados no prazo de 10 dias corridos após celebração do acordo. A empresa é responsável por essa comunicação.
Empregados abrangidos:	<p>Situação 1: Para empregados que recebam salário de até R\$ 3.300,00 OU acima de R\$ 12.867,14 e tenham diploma de nível superior, será possível a suspensão do contrato de trabalho mediante acordo individual.</p> <p>Situação 2: Para empregados que recebam salários acima de R\$ 3.300,00 e abaixo de R\$ 12.867,14 OU acima de R\$ 12.867,14 e não tenham diploma de nível superior, será possível suspensão do contrato de trabalho por meio de acordo individual por escrito, desde que haja o pagamento de uma Ajuda Compensatória Mensal em valor que, somado ao Benefício Emergencial pago pelo Governo Federal, alcance o salário recebido pelo empregado.</p>

	<p>Situação 3: Para empregados aposentados, será possível suspensão do contrato de trabalho por meio de acordo individual por escrito, desde que haja o pagamento de Ajuda Compensatória Mensal nos seguintes moldes: (i) para empresas com faturamento inferior a R\$ 4.800.000,00 no exercício de 2019, o valor da Ajuda Compensatória Mensal deve ser equivalente a, no mínimo, o valor que o empregado receberia de Benefício Emergencial pago pelo Governo Federal; (ii) para empresas com faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 no exercício de 2019, o valor da Ajuda Compensatória Mensal deve ser, no mínimo, equivalente a 30% do salário recebido pelo empregado, acrescida do valor que o empregado receberia de Benefício Emergencial pago pelo Governo Federal.</p>
Manutenção de benefícios:	Os benefícios concedidos aos empregados deverão ser mantidos durante a suspensão ¹ .
Garantia de Emprego:	Os empregados atingidos terão garantia de emprego durante a suspensão e, após retomado o contrato de trabalho, pelo mesmo prazo da suspensão. Em caso de dispensa sem justa causa durante o período de garantia, será devida indenização ao empregado no importe de 100% do salário que teria direito durante a garantia de emprego ² .
Negociação Coletiva:	Em caso de celebração de acordo ou convenção coletiva com o sindicato da categoria após a celebração de acordo individual com o empregado, e havendo conflito entre as disposições destes dois instrumentos, o acordo individual deverá ser aplicado até a entrada em vigor da norma coletiva, devendo ser posteriormente adequado nos termos das regras previstas no instrumento coletivo, exceto se as condições originalmente previstas no acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, hipótese em que deverão ser mantidas.

É importante ressaltar que a Ajuda Compensatória Mensal não representa salário e tem natureza indenizatória, devendo ser expressamente prevista no acordo escrito. Por conta disso, não estará sujeita à incidência de FGTS, contribuições previdenciárias ou qualquer outro tributo.

Além disso, para empresas tributadas pelo lucro real, o valor pago a título de Ajuda Compensatória Mensal poderá ser excluído do lucro líquido para fins de determinação do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (“IRPJ”) e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (“CSLL”).

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado não poderá ser chamado a prestar nenhum tipo de serviços ao empregador. Caso haja prestação de serviços durante esse período, o empregador ficará obrigado (i) ao pagamento imediato da remuneração devida ao empregado, bem como dos encargos devidos (contribuição previdenciária, FGTS, imposto de

1. O texto da MP 1.045/2021 é genérico ao tratar dos benefícios que deverão ser mantidos durante o período de suspensão do contrato de trabalho. Em nosso entendimento, verbas ou obrigações que não sejam decorrentes de imposição legal deverão ser mantidas.

2. A indenização não será devida em caso de pedido de demissão, rescisão por mútuo acordo ou dispensa por justa causa.



renda, etc); (ii) às penalidades previstas na legislação em vigor³e (iii) às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

A suspensão do contrato de trabalho poderá ser encerrada antes do prazo fixado no acordo individual ou coletivo, desde que a empresa comunique o empregado com 2 dias corridos de antecedência.

3. Autuação por meio de auto de infração, com imposição de multas que variam entre R\$ 425,64 a R\$ 42.564,00. O valor da multa será fixado de acordo com a quantidade de empregados prejudicados, podendo ser aplicada em dobro no caso de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade, conforme artigo art. 25 da Lei nº 7.998/90.

3. Redução de Salário e Jornada

A possibilidade de redução proporcional de salário e jornada voltou a ser permitida com a edição da MP 1.045/2021, podendo ser realizada mediante acordo individual por escrito entre empresa e empregado ou em razão de acordo/convenção coletiva com o sindicato da categoria.

A redução poderá ser realizada com base em 3 percentuais distintos, a saber: 25%, 50% ou 70%.

Para empregados afetados por tal medida, o Governo Federal realizará o pagamento do Benefício Emergencial, que terá como base o valor de seguro desemprego ao qual o empregado teria direito. O valor do Benefício Emergencial observará o percentual de redução adotado, nos seguintes termos:

- Redução de salário e jornada de 25%: o Benefício Emergencial corresponderá a 25% do valor do seguro desemprego;
- Redução de salário e jornada de 50%: o Benefício Emergencial corresponderá a 50% do valor do seguro desemprego; e
- Redução de salário e jornada de 70%: o Benefício Emergencial corresponderá a 70% do valor do seguro desemprego.

No quadro abaixo detalhamos as regras para a implementação da redução de salário e jornada:

Prazo:	Máximo de 120 dias, observada a aplicação no período de 27/04/2021 até 25/08/2021.
Salário-hora:	O valor do salário-hora do empregado deverá ser mantido independentemente do percentual de redução. Com isso, eventuais horas extras deverão ser pagas com base no salário integral ⁴ .
Acordo escrito:	A redução somente será possível mediante celebração de acordo/convenção coletiva com o sindicato da categoria ou através de acordo individual por escrito celebrado com o empregado , que deve ser enviado ao empregado com, no mínimo, 2 dias de antecedência.
Comunicação:	A empresa deverá comunicar o Ministério da Economia e o Sindicato Laboral no prazo de 10 dias corridos após celebração do acordo.
Empregados abrangidos:	<p>Situação 1: Para os empregados que recebam salário de até R\$ 3.300,00 OU acima de R\$ 12.867,14 e tenham diploma de nível superior, será possível a redução de salário e jornada no percentuais de 25%, 50% ou 70%, mediante acordo individual.</p> <p>Situação 2: Para os empregados que recebam salários acima de R\$ 3.300,00 e inferiores a R\$ 12.867,14 OU acima R\$ 12.867,14 E não tenham diploma de</p>

. Exemplo: Empregado que tenha salário de R\$ 3.000,00 e sofra uma redução de 50%, passará a receber um salário de R\$ 1.500,00. Contudo, as horas extras realizadas durante o período de redução deverão ser pagas com base no salário de R\$ 3.000,00.

	<p>nível superior, será possível a redução de 25% mediante acordo individual escrito. Em caso de redução nos percentuais de 50% e 70%, o empregado não poderá sofrer prejuízo no valor recebido mensalmente – ou seja, será necessário o pagamento de Ajuda Compensatória Mensal em valor suficiente para que (i) o salário reduzido, (ii) o Benefício Emergencial e (iii) a Ajuda Compensatória Mensal, somados, sejam equivalentes ao valor total mensal recebido pelo empregado.</p> <p>Situação 3: Para empregados aposentados, a redução será possível por meio de acordo individual escrito, desde que haja o pagamento de Ajuda Compensatória Mensal nos seguintes moldes: (i) para empresas com faturamento inferior a R\$ 4.800.000,00 no exercício de 2019, o valor da Ajuda Compensatória Mensal deverá ser equivalente a, no mínimo, o valor que o empregado receberia de Benefício Emergencial pago pelo Governo Federal; (ii) para empresas com faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 no exercício de 2019, o valor da Ajuda Compensatória Mensal deverá ser equivalente a, no mínimo, 30% do salário recebido pelo empregado, acrescida do valor que o empregado receberia de Benefício Emergencial pago pelo Governo Federal.</p>
Garantia de Emprego:	<p>Os empregados atingidos terão garantia de emprego durante o período de redução de salário e jornada e, após encerrado, pelo mesmo prazo da redução. Em caso de dispensa sem justa causa durante o período de garantia, será devida indenização ao empregado, nos seguintes patamares: (i) 50% sobre o valor dos salários devidos durante o período de garantia de emprego, nos casos de redução de 25%; (ii) 75% sobre o valor dos salários devidos durante o período de garantia de emprego, nos casos de redução de 50%; e (iii) 100% sobre o valor dos salários devidos durante o período de garantia de emprego, nos casos de redução de 70%⁵.</p>
Negociação Coletiva:	<p>Em caso de celebração de acordo ou convenção coletiva com o sindicato da categoria após a celebração de acordo individual com o empregado, e havendo conflito entre as disposições destes dois instrumentos, o acordo individual deverá ser aplicado até a entrada em vigor da norma coletiva, devendo ser posteriormente adequado nos termos das regras previstas no instrumento coletivo, exceto se as condições originalmente previstas no acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, hipótese em que deverão ser mantidas.</p>

Em relação à Ajuda Compensatória Mensal, aplicam-se os mesmos comentários feitos para o item “2. *Suspensão do Contrato de Trabalho*”, acima.

A redução proporcional de jornada e salário poderá ser encerrada antes do prazo fixado no acordo individual ou coletivo, desde que a empresa comunique o empregado com 2 dias corridos de antecedência.

⁵ A indenização não será devida em caso de pedido de demissão, rescisão por mútuo acordo ou dispensa por justa causa.

4. Teletrabalho (*Home Office*)

A MP 1.046/2021 flexibilizou algumas regras do *home office* para enfrentamento ao Covid-19, nos seguintes termos:

Prazo:	De 27/04/2021 até 25/08/2021.
Comunicação:	Os empregados que tenham o regime de trabalho presencial alterado para <i>home office</i> deverão ser comunicados, de forma escrita ou eletrônica, com, no mínimo, 48 horas de antecedência, tanto para o início do trabalho em casa, quanto para o retorno à empresa.
Aditivo ao Contrato de Trabalho:	A empresa terá o prazo de 30 dias para formalizar aditivo ao contrato de trabalho com a previsão do <i>home office</i> , que deverá dispor sobre (i) a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos necessários ao trabalho em <i>home office</i> , e (ii) o reembolso de despesas incorridas pelo empregado. ⁶
Controle de Jornada:	Durante o período de <i>home office</i> , o empregado não estará sujeito ao controle de jornada.
Instrução:	A empresa deverá instruir o empregado, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções necessárias para evitar doenças e acidentes de trabalho durante o <i>home office</i> .

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos ou a infraestrutura necessária ao desempenho do *home office*, a empresa poderá fornecê-los em regime de comodato, devendo o empregado restituí-los à empresa em caso de encerramento do *home office* ou rescisão do contrato de trabalho.

Caso a empresa não disponibilize os materiais e equipamentos necessários ou não realize o reembolso de despesas de infraestrutura para a realização do *home office*, o período da jornada de trabalho será considerado como tempo à disposição da empresa. Isto significa dizer que durante o período em que o empregado permanecer em *home office*, o pagamento de salários e demais encargos deverá ser realizado normalmente, mesmo que o empregado não preste efetivamente serviços.

⁶. As despesas incorridas pelo empregado e reembolsadas pela empresa, tais como internet, telefone, energia, entre outras, não têm natureza de salário e, portanto, não são consideradas no recolhimento de FGTS, INSS ou imposto de renda.

5. Banco de Horas

O banco de horas é uma ferramenta de compensação de jornada, prevista no artigo 59 da CLT, que permite que as horas extraordinárias laboradas em um dia possam ser descansadas em outro, sem a necessidade de pagamento de horas extras.

É também utilizado para que horas não trabalhadas (devedoras) possam ser acrescentadas (pagas) em outro dia, sem que isso represente hora extraordinária.

Tal ferramenta foi flexibilizada pela MP 1.046, possibilitando que empresas que tenham a atividade interrompida possam manter o seu quadro de empregados para a retomada posterior.

Além disso, a MP 1.046 estabeleceu o prazo de 18 meses para compensação das horas computadas no banco de horas, com início da compensação após 25/08/2021.

Vejam outras alterações importantes trazidas pela supracitada MP:

Prazo:	Formalizado no período de 27/04/2021 a 25/08/2021.
Formalização:	Para instituir o banco de horas, a empresa deverá formalizar acordo individual por escrito com o empregado <u>ou</u> celebrar convenção ou acordo coletivo com o sindicato laboral.
Adicional de horas extras:	Ao final do período para compensação das horas computadas no banco de horas, havendo saldo positivo, deverá ser realizado pagamento como hora extra, com adicional mínimo de 50% (ou percentual superior previsto em convenção ou acordo coletivo). No caso de saldo de horas devedoras, poderá haver o desconto no salário devido ao empregado.
Limite diário:	A jornada de trabalho diária do empregado poderá ser acrescida em, no máximo, 2 horas para fins de compensação. Dessa forma, o limite diário de jornada de trabalho será de 10 horas trabalhadas. A compensação poderá ser realizada também aos sábados e, para empresas que tenham autorização de funcionamento aos domingos, este dia também poderá ser utilizado para compensação.

Ressalte-se, por fim, que as modificações introduzidas pela MP 1.046 não tratam dos impactos para as empresas que já possuam banco de horas - inclusive para empresas que atualmente estejam compensando horas relativas a banco de horas celebrado por ocasião da Medida Provisória nº 927/2020.

6. Antecipação de Férias Individuais

A MP 1.046 flexibilizou algumas regras em relação à antecipação de férias, possibilitando às empresas organizar seu quadro operacional durante a manutenção do enfrentamento à pandemia de Covid-19.

O quadro abaixo traz um resumo das principais alterações:

Grupo de Risco:	Empregados que pertençam ao grupo de risco deverão ser priorizados para o gozo de férias. São considerados Grupo de Risco (i) os idosos (acima de 60 anos), (ii) os indivíduos com doenças crônicas e (iii) os indivíduos com doenças cardiovasculares.
Antecipação:	No período de 27/04/2021 a 25/08/2021, mesmo que o empregado não tenha completado o período aquisitivo de 12 meses, a empresa poderá antecipar férias, inclusive em relação a períodos futuros - nessa hipótese, deverá ser formalizado acordo individual escrito.
Fracionamento:	O gozo de férias poderá ser fracionado em até 3 períodos, sendo um deles de, pelo menos, 14 dias corridos, e os demais devendo ser de, ao menos, 5 dias corridos.
Pagamento:	A remuneração de férias poderá ser paga até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias e o terço legal deverá ser pago até 20 de dezembro ⁷ .
Comunicação:	48 horas de antecedência, através de documento escrito ou eletrônico. ⁸
Abono:	O abono de 1/3 das férias dependerá do aceite da empresa, quando solicitado pelo empregado ⁹ .
Rescisão:	Na hipótese de o empregado ter gozado as férias e ser demitido antes do recebimento do terço legal, tal montante deverá ser pago em conjunto com as verbas rescisórias devidas. Em caso de pedido de demissão, a empresa poderá descontar das verbas rescisórias devidas ao empregado as férias antecipadas cujo período aquisitivo não tenha sido completado.
Convocação:	Profissionais que atuem na área de saúde ou em funções essenciais poderão ter férias ou licenças suspensas, podendo ser convocados a voltar ao trabalho, desde que comunicados formalmente, por escrito ou eletronicamente, com antecedência de 48 horas.

7. O pagamento da remuneração de férias, acrescida de 1/3, como regra, deve ser realizada com 2 dias de antecedência ao início de das férias.

8. Como regra, a CLT estabelece que a empresa deve comunicar a concessão de férias ao empregado, mediante recibo, com 30 dias de antecedência.

9. O abono de férias está previsto na CLT e, como regra, estabelece a possibilidade de o empregado optar por converter 1/3 de suas férias em pecúnia, desde que comunique o empregador com, pelo menos, 15 dias de antecedência ao término do período aquisitivo. Esta conversão é popularmente conhecida como “venda” de férias.

7. Antecipação de Férias Coletivas

Para este item, aplicam-se os mesmos comentários feitos acima, no item “6. Férias Individuais”.

Além disso, a MP 1.046/21 trouxe regras específicas para essa modalidade, vejamos:

Fracionamento:	Poderão ser fracionadas em mais de 2 períodos, devendo ser observado o período mínimo de concessão de 5 dias corridos ¹⁰ .
Comunicação:	A concessão de férias coletivas no período de 27/04/2021 a 25/08/2021 não enseja comunicação prévia à Secretaria do Trabalho e ao sindicato laboral, sendo necessário, apenas, notificar os empregados afetados com pelo menos 48 horas de antecedência, por meio físico ou eletrônico.

10. O gozo de férias coletivas, como regra, pode ser fracionado em até 2 períodos anuais, não inferiores a 10 dias corridos.

8. Antecipação de Feriados

Apesar de não possuir previsão específica na legislação trabalhista, a antecipação de feriados se assemelha a um banco de horas.

Nesta modalidade, o empregador tem a faculdade de definir quando, quantos e quais feriados serão antecipados, não havendo impedimento para a sua aplicação de forma fracionada¹¹.

Ressalte-se que a antecipação de feriados não representa um instrumento de desoneração da folha de pagamento, pois o empregado deverá ser remunerado normalmente. Entretanto, essa antecipação poderá representar um ganho futuro em produtividade, pois o empregado trabalhará em um período que originalmente seria feriado.

Destacamos a seguir as regras trazidas pela MP 1.046/21 para a antecipação de feriado:

Feriados Abrangidos:	Feriados Federais, Estaduais, Distritais, Municipais e Religiosos.
Comunicação:	A empresa deverá notificar, por escrito ou eletronicamente, com 48 horas de antecedência, os empregados que terão os feriados adiantados, indicando expressamente as suas datas.
Período:	A antecipação deverá ocorrer durante a vigência da MP 1.046/21, isto é, de 27/04/2021 a 25/08/2021.

11. Exemplo de fracionamento da antecipação de feriados: uma empresa que tenha sua demanda reduzida, mas que necessite manter seu funcionamento em 3 dias por semana, poderá em uma semana antecipar 2 feriados, em outra semana 3 feriados e, assim, adequar seu quadro de empregados para atender o período de menor demanda.

9. FGTS

A MP 1.046/21 reestabeleceu a possibilidade de diferimento do recolhimento de FGTS dos empregados, assim como já havia sido possibilitado anteriormente pela Medida Provisória n^o 927/2020.

O quadro a seguir traz as principais regras para a adoção desta medida:

Competências:	Parcelas do FGTS relativas às competências Abril, Maio, Junho e Julho de 2021, com vencimento, respectivamente, em Maio, Junho, Julho e Agosto de 2021.
Parcelamento:	O recolhimento do FGTS relativo às competências acima mencionadas poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência de atualização, multa e demais encargos, em até 4 prestações mensais, vencendo-se a primeira em Setembro de 2021. O não pagamento destas parcelas ensejará o acréscimo de correção, juros e multas previstas na legislação, bem como o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS emitido pela Caixa Econômica Federal.
Declaração:	Para usufruir do parcelamento, as empresas deverão declarar os valores devidos aos trabalhadores através do Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social – SEFIP até 20 de Agosto de 2021. Caso a empresa não preste as informações no prazo acima, tornar-se-á devido o pagamento integral, acrescido de multa, correção monetária e demais encargos.
Certificado de regularidade:	Prorrogação por 90 dias da validade dos certificados de regularidade de FGTS vigentes.
Rescisão:	Havendo rescisão do contrato de trabalho, a suspensão do FGTS ficará resolvida e o empregador estará obrigado a recolher os valores reativos às competências de Abril, Maio, Junho e Julho de 2021 sem correção, juros ou multa, conjuntamente com o pagamento da multa de 40% e das verbas rescisórias, cujo prazo é de 10 dias após o término do contrato.

10. Licença Remunerada

A licença remunerada é a ferramenta pela qual a prestação de serviços é suspensa pelo empregador, que permanece remunerando o empregado. Contudo, as verbas devidas por força do trabalho (vale transporte, adicional noturno, horas extras etc) não são devidas no período.

Ressalte-se que se o período de licença remunerada for superior a 30 dias, o empregado perderá o direito às férias daquele período aquisitivo, conforme previsto no artigo 133 da CLT.

A legislação trabalhista não impõe formalidades específicas para a concessão de licença remunerada, porém, é recomendável que a empresa formalize, de forma escrita ou eletrônica, as datas de início e término da licença, possibilitando assim a demonstração documental desde benefício.

11. Convenções e Acordos Coletivos

Os acordos coletivos são instrumentos negociados entre empresa e sindicato laboral com a finalidade de estabelecer direitos e obrigações entre empregados e empresa.

As convenções coletivas possuem a mesma finalidade que os acordos coletivos; contudo, enquanto as convenções coletivas são negociadas entre sindicato laboral e sindicato patronal e obrigam todas as empresas e empregados representados pelos sindicatos convenentes, os acordos coletivos se sobrepõem às convenções coletivas, pois são negociados entre empresa e sindicato laboral, possuindo maior especificidade, com aplicação limitada à empresa acordante e seus respectivos empregados.

A negociação de convenção ou acordo coletivo pode flexibilizar regras ou benefícios trabalhistas, desde que respeitados os limites constitucionais. Assim, a convenção coletiva poderá definir o percentual de remuneração de horas extras, por exemplo, desde que respeitado o limite mínimo de 50%.



MOURA PETRONE

SOCIEDADE
DE ADVOGADOS



Avenida São Gabriel, 333, 5º Andar
Itaim Bibi - CEP 01435-001 - São Paulo/SP
+ 55 11 3073-0810 | www.mourapetrone.com.br