

DIREITO EM TEMPOS DE COVID 19

CIDADANIA

EM FOCO

TRABALHO



Escola de Ciências
Jurídicas & Sociais



UNIVALI
UNIVERSIDADE
DO VALE DO ITAJAÍ

AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM TEMPOS DE COVID-19

Com a pandemia do COVID-19, surgiram diversas mudanças na economia, sendo necessário que o governo brasileiro publicasse algumas Medidas Provisórias afim de manter o emprego e a renda dos brasileiros durante esse período. Essas medidas trouxeram diversas alterações nas relações de trabalho e preveem algumas alternativas para o enfrentamento desta situação, com menos danos a população.



UNIVALI

O QUE É CALAMIDADE PÚBLICA? A PANDEMIA OCACIONADA PELO COVID-19 SE ENCAIXA NESTE CONCEITO?

A calamidade pública é uma situação anormal, em que a capacidade de resposta do poder público fica seriamente comprometida. Por exemplo, a pandemia é um estado anormal que, sem o distanciamento social, compromete o sistema de saúde pública, pois há falta de leitos equipados para receber pacientes que contraíram COVID-19 e estejam em estado grave. A calamidade pública em decorrência da pandemia foi reconhecida pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

MAS, AFINAL, O QUE É UMA MEDIDA PROVISÓRIA? ELA MUDA PARA SEMPRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO? ELA É OBRIGATÓRIA EM TODOS OS LUGARES?

Uma Medida Provisória, seria como o nome já diz, uma norma temporária. Ela tem tempo de duração, no caso das MPs 927 e 936, o prazo é até 31/12/2020 (mas fique atento: algumas mudanças que elas trouxeram não são por todo esse tempo, mas isso nós contamos mais abaixo. E não, ela não é obrigatória, tudo depende da relação do trabalhador com o empregador, a MP dá algumas opções que podem ser feitas, a partir daí, vai do acordo entre as partes.

Para entender melhor as mudanças, destacamos a seguir algumas:

TELETRABALHO: O QUE É O REGIME DE TELETRABALHO, TRABALHO REMOTO OU TRABALHO À DISTÂNCIA?

Apesar de nomenclaturas diferentes, todas essas modalidades de trabalho possuem a mesma característica: o uso da internet, redes de telefonia e outras formas de telecomunicação e comunicação à distância para prestar um serviço, com ou sem vínculos empregatícios, para uma ou mais pessoas ou empresas. Para isto, a MP 927/20 dispôs que durante o período que perdurar o estado de calamidade o empregador poderá colocar os trabalhadores em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, bem como determinar a volta do trabalho em regime presencial.

É NECESSÁRIO FIRMAR ALGUM TIPO DE ACORDO PARA A ALTERAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO?

A resposta é negativa! Com a entrada em vigor da MP 927/2020, empregador e trabalhador não precisam mais firmar um acordo individual para que o regime de teletrabalho seja implementado, dispensado, portanto, o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.



UNIVALI

CASO O EMPREGADO NÃO POSSUIR OS EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS PARA EXERCER SEU TRABALHO EM SUA RESIDÊNCIA, ELE É OBRIGADO A ADQUIRIR ESSES EQUIPAMENTOS?

A resposta é não. O trabalhador não precisa adquirir absolutamente nenhum equipamento para exercer seu trabalho. Conforme prevê o art. 4, §4, I, da MP 927/2020, caso o trabalhador não possua os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato (ou seja, empréstimo) e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial.

E COMO É FEITA A TRANSIÇÃO DO REGIME PRESENCIAL PARA O TELETRABALHO?

Bom, conforme o art. 4, §2, da MP 927/2020, é necessário que o empregador comunique previamente o trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, com no mínimo, 48 horas de antecedência sobre a alteração do regime de trabalho presencial para à distância.



UNIVALI

E SE EMPREGADOR NÃO PUDER OFERECER OS EQUIPAMENTOS E SERVIÇOS DE INFRAESTRUTURA NECESSÁRIOS PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO, O QUE ACONTECE?

Nessa hipótese, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, conforme art. 4, §4, II, da MP 927/2020.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS: O TRABALHADOR PODE SER OBRIGADO A ENTRAR DE FÉRIAS ANTECIPADAS NESSA ÉPOCA DE COVID-19?

A resposta é sim! A MP 927/2020 concede autorização para a empresa antecipar as férias individuais do trabalhador. E pode ser que esse trabalhador não queira ou o tempo de serviço não tenha atingido o necessário para tirar essas férias. Essas férias não podem durar menos de cinco dias corridos. E caso o trabalhador tenha algum problema de saúde e pertença a algum grupo de risco, a empresa deve dar prioridade para a este caso.

ESTAGIÁRIO E APRENDIZ TAMBÉM PODEM TRABALHAR À DISTÂNCIA NESTE PERÍODO DE PANDEMIA?

Sim, segundo o art. 5 da MP 927/2020 é permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.



UNIVALI

FACILITAÇÃO DE FÉRIAS COLETIVAS: COMO ESTÃO SENDO CONCEDIDAS AS FÉRIAS COLETIVAS NESTE PERÍODO DE PANDEMIA? EXISTE UM PRAZO MÍNIMO PARA A NOTIFICAÇÃO AOS EMPREGADOS QUE ENTRARÃO DE FÉRIAS?

O art. 11 da MP 927/20, possibilita ao empregador conceder férias coletivas a seus empregados. A empresa deverá notificar os trabalhadores do grupo com antecedência de, no mínimo, 48 horas. Além disso, ficam dispensadas a comunicação prévia ao Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos da categoria profissional.

ATÉ QUANDO O EMPREGADOR DEVE EFETUAR O PAGAMENTO DAS FÉRIAS COLETIVAS?

O pagamento dos salários referente às férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês posterior ao que se iniciou as férias.



UNIVALI

É VERDADE QUE O EMPREGADOR PODE EFETUAR O PAGAMENTO DO ADICIONAL DE FÉRIAS ATÉ O FINAL DO ANO?

Sim, de acordo com o art. 8, as férias concedidas durante o tempo em que durar o estado de calamidade, a critério do empregador, poderão ter seu adicional de um terço pago até o dia 20 de dezembro, data limite em que é devida a gratificação natalina (13º salário).

A EMPRESA É OBRIGADA A ADERIR ÀS DISPOSIÇÕES PREVISTAS NA MP 927?

Não, é importante frisar que todas as medidas previstas na MP 927/20 ficam a critério do empregador, podendo ou não aderir ao dispositivo legal de acordo com suas necessidades.

APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS: É POSSÍVEL O EMPREGADOR APROVEITAR OU ANTECIPAR FERIADOS NESTE TEMPO DE ISOLAMENTO SOCIAL?

A MP 927/20, em seu art. 13, prevê o aproveitamento e a antecipação de feriados pelo empregador. O empregador pode solicitar que o trabalhador labore em certos feriados civis, para compensar alguns dos dias não trabalhados por conta da pandemia.



UNIVALI

É NECESSÁRIO INFORMAR O TRABALHADOR SOBRE O APROVEITAMENTO OU ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS?

Para que isso aconteça, o empregador deve notificar o trabalhador com, no mínimo, 48 horas de antecedência. Esta notificação pode ser por meio escrito ou eletrônico, e deve informar quais feriados serão antecipados.

NO CASO DE FERIADOS RELIGIOSOS, O EMPREGADOR PODE OBRIGAR O TRABALHADOR A APROVEITÁ-LOS OU ANTECIPÁ-LOS?

Nos feriados religiosos é necessário que o trabalhador concorde em laborar, e essa concordância deverá ser manifestada em um acordo escrito entre trabalhador e empregador.

QUAIS SÃO OS FERIADOS CIVIS E RELIGIOSOS?

Os feriados civis são aqueles apresentados em Lei Federal; Confraternização Universal, Tiradentes, Dia do Trabalho, Dia da Independência, Finados, Dia da Proclamação da República são alguns exemplos. Já os feriados religiosos constam em Lei Municipal, como por exemplo, Corpus Christi, Sexta-Feira da Paixão e Carnaval.

Para entender melhor a diferença entre feriados civis e religiosos, a Lei Federal nº 9.093/1995 aborda o assunto.



UNIVALI

BANCO DE HORAS: O PERÍODO NÃO TRABALHADO DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL DEVERÁ SER REPOSTO PELO TRABALHADOR?

Sim. O art. 14 da MP 927/20 autoriza a interrupção dos serviços pelo empregador, e a acumulação de horas a serem compensadas futuramente pelos empregados, por meio de um banco de horas diferente.

COMO FUNCIONARÁ A REPOSIÇÃO DAS HORAS NÃO TRABALHADAS NESTA FASE DE ISOLAMENTO SOCIAL?

As horas que deverão ser compensadas devem ser decididas entre trabalhador e empregador, e a compensação delas deverá ocorrer nos dezoito meses seguintes ao término do estado de calamidade por conta do COVID-19. A prorrogação diária do trabalho para compensar as horas não deverá passar de 2 horas por dia (totalizando 10 horas de trabalho no dia).



UNIVALI

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: QUAIS SÃO OS EXAMES OCUPACIONAIS MAIS COMUNS REALIZADOS PELOS TRABALHADORES?

- a) Exames Admissionais: são feitos para saber se o trabalhador que irá ser contratado sofre com alguma doença. O exame admissional acontece antes do ingresso do trabalhador na empresa.
- b) Exames Periódicos: são feitos para saber como está a saúde do trabalhador. Utilizado para verificar se houve alguma alteração na sua saúde por conta das atividades que o trabalhador exerce no dia a dia.
- c) Exames de Retorno ao trabalho: são feitos para saber se o funcionário está habilitado para voltar ao trabalho. Geralmente, são feitos quando o trabalhador fica afastado por 30 dias ou mais, seja por doenças, acidentes ou até mesmo em casos de gravidez.
- d) Exames Demissionais: são feitos para avaliar a saúde do trabalhador, quando este irá se desligar da empresa.



UNIVALI

NO CASO DOS EXAMES OCUPACIONAIS, O QUE MUDOU APÓS A MEDIDA DO GOVERNO FEDERAL?

Após a Medida do Governo Federal suspendeu-se a obrigatoriedade de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares. Com exceção dos exames demissionais que deverão ser realizados em todas as dispensas sem justa causa e realizados em até 10 dias da data em que termina o contrato de trabalho.

OS EXAMES OCUPACIONAIS SUSPENSOS NÃO SERÃO FEITOS?

O trabalhador não ficará sem o direito aos exames médicos ocupacionais suspensos, todos eles devem ser realizados pelo empregador em até 60 dias contados da data de encerramento do período de calamidade. (artigo 15, §1 Medida Provisória nº 927/20).

OS EXAMES DEMISSIONAIS PODEM SER DISPENSADOS?

O exame demissional apenas pode ser dispensado caso o trabalhador tenha realizado algum outro exame médico ocupacional mais recente há menos de 180 dias antes da rescisão ou dispensa, caso contrário nas demissões sem justa causa o exame demissional ainda é obrigatório.



UNIVALI

O QUE O TRABALHADOR DEVE FAZER CASO ENTENDA QUE A SUSPENÇÃO DESSES EXAMES PODE GERAR RISCO À SUA SAÚDE?

O trabalhador, entendendo que há risco a sua saúde, deve consultar o médico responsável da sua empresa para que seja verificado se há necessidade de se realizar tais exames. O médico responsável poderá indicar o trabalhador para a realização de exames caso entenda que há necessidade.

NO CASO DOS TREINAMENTOS, O QUE MUDOU APÓS A MEDIDA DO GOVERNO FEDERAL?

Após a Medida do Governo Federal fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais trabalhadores.

OS TREINAMENTOS PODEM SER REALIZADOS NA MODALIDADE DE ENSINO À DISTÂNCIA?

Os treinamentos podem ser realizados na modalidade de ensino à distância. Nesse caso é responsabilidade do empregador observar os conteúdos práticos que devem ser fornecidos ao trabalhador.

OS TREINAMENTOS SUSPENSOS NÃO SERÃO FEITOS?

O trabalhador deve receber o treinamento previsto nas normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho em, no máximo, 90 dias depois de encerrado o período de calamidade pública.



UNIVALI

O QUE SÃO AS COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA) E O QUE MUDOU APÓS A MEDIDA DO GOVERNO FEDERAL?

A CIPA tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais é formada por representantes do empregador e dos trabalhadores. O trabalhador eleito para a CIPA tem estabilidade desde o momento de sua candidatura até um ano após o término de sua investidura no cargo. Com a medida do Governo Federal os processos eleitorais em curso nas CIPA's poderão ser suspensos. Nesse caso as comissões internas de prevenção de acidentes atuais poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública.

O que significa que, as investiduras que terminariam durante o período de suspensão (calamidade pública) poderão ser mantidas até que termine a suspensão.

SUSPENSÃO DO RECOLHIMENTO DO FGTS: O QUE É FGTS?

O FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) é um direito do trabalhador, garantido pela Constituição Federal e pela CLT. É um valor que o empregador deposita mensalmente em uma conta do governo, porém, esse valor pertence ao trabalhador, que em alguns casos pode sacar (dispensa sem justa causa, pagar financiamento de imóvel com a Caixa e outros).



UNIVALI

ENTRE AS MEDIDAS DO GOVERNO, POR CONTA DO COVID-19, EXISTEM ALGUMA SOBRE O FGTS?

Sim, uma das mudanças trazidas pela MP 927/20, foi a possibilidade de o empregador suspender o recolhimento do FGTS (artigos 19 ao 25 da medida provisória), no caso, a empresa não precisa depositar os valores do FGTS, referentes aos meses de março, abril e maio.

MAS SE O EMPREGADOR NÃO DEPOSITAR AGORA ESSES VALORES, NÃO SERÃO MAIS DEPOSITADOS?

Não. Esses valores serão depositados sim, não é uma isenção de pagamento, apenas uma prorrogação da data para pagar.



UNIVALI

E SE FOR DEMITIDO DURANTE A SUSPENSÃO DO PAGAMENTO DE FGTS, O TRABALHADOR NÃO VAI TER ESSE VALOR PARA SACAR NA RESCISÃO?

O trabalhador terá os valores para sacar em sua conta na rescisão, pois, caso seja dispensado durante o período em que o empregador optou por suspender o FGTS, a empresa é obrigada a depositar todos os valores até 10 dias após a rescisão.

PRORROGAÇÃO DE ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS: O QUE SÃO ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS?

Os acordos coletivos são ajustes entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas. São acordos restritos, e convenções coletivas de trabalho são as negociações feitas entre sindicato dos trabalhadores e sindicato de empregadores, tendo assim, abrangência mais ampla se comparada com os acordos coletivos. O prazo de validade dos acordos e convenções coletivas de trabalho é de, no máximo, dois anos.



UNIVALI

NESTE TEMPO DE PANDEMIA PELO COVID-19, COMO FICA O PRAZO DE VALIDADE DESTAS NORMAS?

Foi introduzida no art. 30 da MP 927/20, a possibilidade de prorrogação dos acordos vencidos ou a vencer no prazo de 180 dias da data da publicação da Medida Provisória (22/03), pelo prazo de até 90 dias a critério do empregador, sendo assim, somente o empregador tem autonomia para prorrogar os acordos e convenções, aumentando assim a vigência das negociações trabalhistas entre trabalhadores e empregadores durante a pandemia do COVID-19.

POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO SALARIAL E SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO, COMO FICA?

A MP 936/20, institui o Programa de Manutenção do Emprego e da Renda. Diferente do auxílio emergencial que beneficiou milhares de brasileiros autônomos, desempregados e trabalhadores informais, o programa de manutenção de emprego e renda se aplica para todas as pessoas jurídicas, todos os trabalhadores com carteira assinada e aos aprendizes. Exceto às pessoas que recebem benefícios continuados do governo, como por exemplo: seguro-desemprego, benefícios do INSS, entre outros.



UNIVALI

COM A PANDEMIA DO COVID-19, EXISTE A POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO SALARIAL E/OU REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO?

Sim. O empregador pode reduzir os salários e junto a carga horária trabalhada, desde que faça um acordo com os trabalhadores, para diminuir a jornada de trabalho e os salários, por até 90 dias. Esta redução poderá acontecer na proporção de 25%, 50% ou 70% da jornada e proporcionalmente do salário. Para que essa redução aconteça, é necessário que os trabalhadores aceitem o acordo.

COMO É REALIZADO O ACORDO PARA REDUÇÃO DE JORNADA E DE SALÁRIO DO TRABALHADOR?

Este acordo é feito por escrito. O empregador deverá informar o acordo ao Sindicato e ao Ministério da Economia, no prazo de 10 dias após assinatura. Se não houver o repasse das informações dentro do prazo, a empresa obrigatoriamente ficará responsável pelo pagamento total do salário ao trabalhador.



UNIVALI

O GOVERNO FEDERAL DEVE AUXILIAR O TRABALHADOR, CASO HAJA REDUÇÃO SALARIAL?

Sim. O governo vai complementar a renda dos trabalhadores com seguro-desemprego proporcional, com base na média dos últimos três salários e com o limite máximo do benefício em R\$ 1.813,03. Assim, quem recebe um salário mínimo continuará recebendo o mesmo valor mensal, mesmo se trabalhar menos, pois, o que faltar o governo irá pagar.

O QUE É A SUSPENSÃO?

A suspensão do contrato de trabalho é uma opção que o empregador possui, para evitar a dispensa do trabalhador. Neste caso, as obrigações e os deveres estabelecidos no contrato de trabalho ficam suspensos, inclusive o trabalhador neste período não precisa exercer suas funções e o empregador fica isento do pagamento de salário.



UNIVALI

É POSSÍVEL SUSPENDER O CONTRATO DE TRABALHO NESTES TEMPOS DE PANDEMIA PELO COVID-19?

É possível suspender o contrato de trabalho, pois, neste período de calamidade, evita-se a dispensa do trabalhador.

COMO OCORRE E QUANTOS DIAS PODE DURAR A SUSPENSÃO?

A suspensão parte do empregador, que precisa comunicar o trabalhador por escrito, com 48 horas de antecedência e comunicar o sindicato da categoria no prazo de 10 dias antes de sua celebração. O contrato de trabalho poderá ser suspenso por no máximo 60 dias, podendo ser fracionado em dois períodos de 30 dias cada.

Para os trabalhadores que recebem salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00, e os que possuem curso superior completo com salário igual ou superior a R\$ 12.202,12, a suspensão poderá ser acordada de forma individual. Nos demais casos a suspensão somente se dará por negociação coletiva.

O PERÍODO DE SUSPENSÃO CONTA COMO TEMPO DE SERVIÇO?

O período de suspensão do contrato de trabalho não conta para o tempo de serviço, pois, o empregador fica isento de pagar o FGTS e demais encargos previdenciários.



UNIVALI

TERMINANDO O ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA, O CONTRATO CONTINUARÁ SUSPENSO ATÉ COMPLETAR OS 60 DIAS?

Não, cessando o estado de calamidade pública o contrato de trabalho será reestabelecido no prazo de 2 dias corridos.

ATENÇÃO: Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o trabalhador mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador deverá pagar de imediato a remuneração e os encargos sociais referentes a todo o período.

COMO FICARÁ A ESTABILIDADE APÓS A REDUÇÃO DE SALÁRIO OU A SUSPENSÃO DO CONTRATO?

Caso o trabalhador tenha o seu contrato de trabalho suspenso por 60 dias, ao retornar ao trabalho, o empregador não poderá dispensá-lo durante 60 dias. Caso haja dispensa sem justa causa antes do término desse período, o empregador deverá indenizar o trabalhador. Na redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, a garantia de emprego ocorre durante o período acordado e após cessação, por igual período. Por exemplo, se o acordo celebrado reduziu a jornada por três meses, a estabilidade existirá durante três meses após o retorno.



UNIVALI

SEGURO DESEMPREGO: O QUE É SEGURO DESEMPREGO?

O seguro desemprego é um direito do trabalhador que foi dispensado sem justa causa, garantido pela Constituição Federal e CLT. Ele defende a garantia do estado de cumprir seus deveres com os cidadãos, proporcionando ao desempregado benefícios financeiros, que asseguram assim, por um período, as despesas que o trabalhador tem para se manter, conseguindo então se sustentar enquanto procura outro trabalho.

QUEM TEM DIREITO?

O seguro desemprego é garantido aqueles trabalhadores (inclusive o doméstico) que forem dispensados sem justa causa ou quando o contrato é suspenso para que o trabalhador venha participar de algum curso ou então quando o contrato for suspenso por acordo entre a empresa e o trabalhador, conforme as novas medidas trazidas por conta da pandemia.

ATÉ QUANDO POSSO SOLICITAR O SEGURO-DESEMPREGO?

O trabalhador com carteira assinada, pode pedir o seguro desemprego entre 7 a 120 dias após a data de dispensa, já o funcionário doméstico pode pedir somente de 7 a 90 dias após ter sido dispensado.



UNIVALI

COMO E ONDE SOLICITAR?

O benefício pode ser solicitado na Caixa Econômica Federal, nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, no Sistema Nacional de Emprego ou outros postos credenciados do Ministério do Trabalho.

Ah, vale lembrar que, em tempos de COVID-19, o seguro pode ser solicitado também pela internet, através do site da Caixa (<http://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/seguro-desemprego/Paginas/default.aspx>).

QUAIS

DOCUMENTOS

SÃO

SOLICITADOS?

- Documentação de identificação
- Carteira de trabalho
- Documento de inscrição no PIS
- Requerimento de seguro desemprego
- Termo de rescisão do contrato de trabalho
- CPF
- Guia para saque do FGTS.

Boa parte destes documentos você já tem, e os que faltarem, são fornecidos pela empresa.



UNIVALI

QUANTAS PARCELAS SERÃO PAGAS E QUAL O VALOR QUE O TRABALHADOR PODE GANHAR COM O SEGURO DESEMPREGO?

O trabalhador tem direito a receber entre três a cinco parcelas, a quantidade vai depender de quanto tempo de serviço tinha na empresa e se já solicitou alguma outra vez o seguro. O valor de cada parcela do seguro desemprego varia de R\$ 1.045,00 (valor do salário mínimo) a R\$ 1.813,03, o quanto o trabalhador vai ganhar depende da média de seus últimos três salários.

EM TEMPOS DE COVID-19, PODE SER SOLICITADO SEGURO DESEMPREGO, PARA QUEM TEVE O CONTRATO SUSPENSO?

Quem teve o contrato de trabalho suspenso, pode pedir o seguro desemprego, sem afetar ou reduzir o número de parcelas depois (caso seja dispensado futuramente).

EM CASO DE DÚVIDAS, COMO FAÇO PARA ENTRAR EM CONTATO?

Entre no site:

<https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-o-seguro-desemprego>

ou ligue 08007260207



UNIVALI

CRÉDITOS

Bruna Karoline Hames Bazil, Bruno Leonir Ferreira, Fernanda Oliveira, Kimberly Henriques Beckman Pereira, Luiz do Amaral Rodrigues, Maria Eduarda de Sousa Pimentel, Nathalia Antunes Feix, Nilceu Antoninho Salgado Neto, Paulo Henrique Goulart Moreira, Ricardo Henrique Arouche de Toledo, Sabrina Caroline Cardoso e Scheila Renata da Silva.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 22 de março de 2020.

FEDERAL, Caixa Econômica. Suspensão Recolhimento FGTS. Disponível em: <<http://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/fgts/suspensao-recolhimento-fgts/Paginas/default.aspx>>. Acesso em: 19 de maio de 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Benefício Emergencial (Bem). Disponível em: <<https://servicos.mte.gov.br/bem/>>. Acesso em: 22 de maio de 2020.

BATISTA, Marianna Villaça. Home Office, Teletrabalho ou Trabalho remoto! Formas personalizadas de trabalho no século XXI. 2018. Acesso em: 01 jun. 2020. Disponível em: <<http://agromulher.com.br/home-office-teletrabalho-ou-trabalho-remoto-formas-personalizadas-de-trabalho-no-seculo-xxi/#:~:text=Teletrabalho%20%C3%A9%20uma%20maneira%20de,ou%20mais%20pessoas%20ou%20empresas.>>.

2020

A melhor fonte de informações, é sempre aquela ligada direto ao governo, como o site do Planalto ou da Caixa. Busque sempre informações que são dadas com bases nesses e em outros sites oficiais.

Lembre-se: fique em casa, cuide de você e de seus direitos!