



Situações controvertidas no dia a dia do RH



A importância do RH nos dias atuais

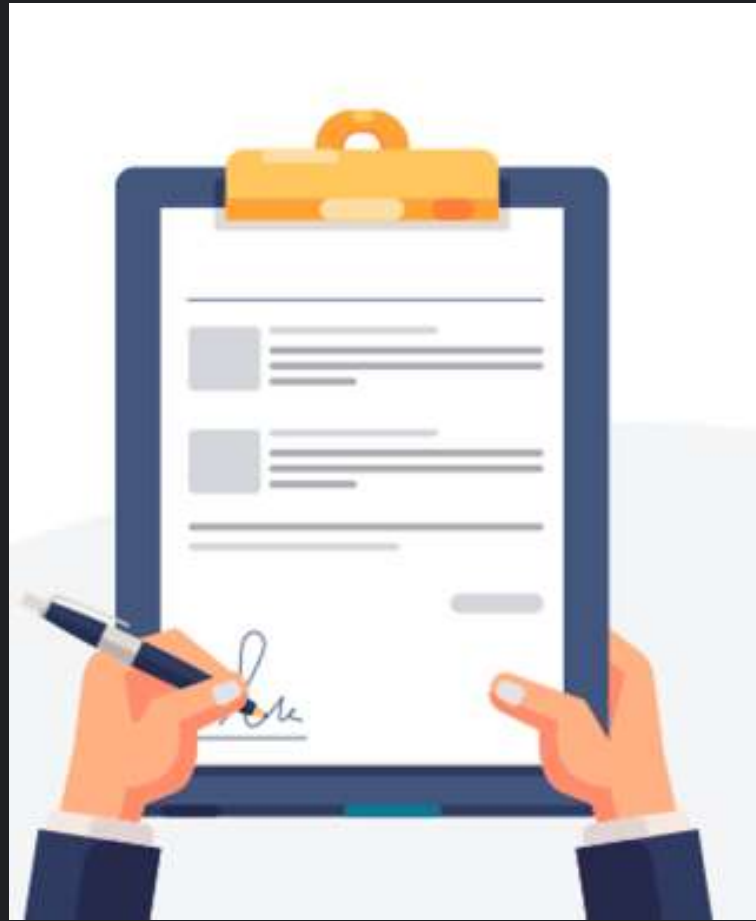
RH Tradicional:

- **Processos de contratação e demissão**
- **Gestão de folha de pagamento**
- **Cálculos trabalhistas**
- **Comunicação formal**
- **Gestão de custos**

X

RH estratégico:

- **Gestão de documentos**
- **Avaliar e melhorar a performance da equipe**
 - **Selecionar e reter talentos**
- **Planejar capacitações**
 - **Motivar e engajar colaboradores**
- **Gestão de investimentos**



Pontos **controvertidos** das Medidas Provisórias
para manutenção de emprego e renda



Empregado com jornada reduzida nos termos da MP 936 pode fazer horas extras?



Empregado com jornada reduzida
nos termos da MP 936 pode fazer
horas extras?

Entende-se que NÃO

A edição da medida provisória foi justamente para enfretamento da crise financeira. Em caráter excepcional admitiu-se a redução de jornada e salário, obrigando-se o governo a pagar o benefício emergencial.



Empregado com jornada reduzida nos termos da MP 936 pode fazer horas extras?

Logo, reduzir a jornada e salário e exigir horas extraordinárias pode configurar utilização indevida de verba pública.

Havendo necessidade imprevista e imperiosa para o labor extraordinário é recomendável documentar as causas e optar pela compensação imediata.



É possível suspender o contrato de trabalho de aprendizes?



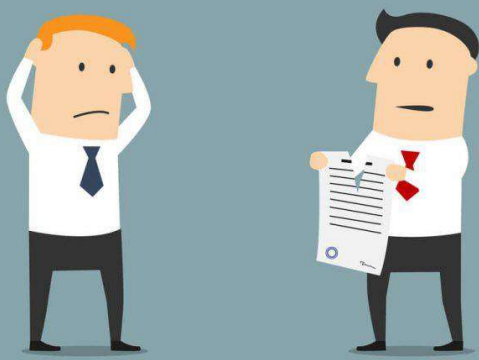
É possível suspender o contrato de trabalho de aprendizes?

Entende-se que é possível suspender o contrato de trabalho do aprendiz.

Contudo, a empresa deverá observar a cota obrigatória mínima de aprendizes e recalcular se houver a suspensão de diversos contratos.



É possível demitir funcionário que se recusou a assinar acordo para redução ou suspensão?



É possível demitir funcionário que se recusou a assinar acordo para redução ou suspensão?

Entende-se que sim, se necessário, mas com cautelas, uma vez que o empregado não é obrigado a assinar o acordo para redução ou suspensão.

Não pode haver dispensa discriminatória.



É possível adotar **banco de horas** para empregados com **jornada reduzida**?



É possível adotar **banco de horas** para empregados com **jornada reduzida**?

NÃO há óbice para mesclar alternativas das MPs 927 e 936.

Exemplo:

- ✓ Redução de 70%
- ✓ 30% lança em banco de horas para futura compensação

O empregado, nessa situação, recebe o BEM calculado de acordo com o percentual de redução e o salário relativo à jornada mantida é pago normalmente.



Empregado com garantia de emprego **pode ter o contrato rescindido?**



Empregado com garantia de emprego **pode ter o contrato rescindido?**

Sim

- ✓ **Rescisão sem justa causa:** observando-se o pagamento da indenização prevista na MP 936.
- ✓ **Pedido de demissão, com cautelas:**
 - Colocar o motivo de mão própria
 - Homologar a rescisão no sindicato ou documentar tentativas de comunicação.



PLC 15/2020

Gestante:

- ✓ A base de cálculo para o salário-maternidade é valor da remuneração integral anterior à redução ou suspensão.
- ✓ Estabilidade gestacional + garantia de emprego da MP 936.

Aposentado:

- ✓ Empregador paga ajuda compensatória no valor equivalente ao BEM.
- ✓ Negociação coletiva para outros percentuais de redução.

Fato do Príncipe:

- ✓ Vedada expressamente a possibilidade de aplicação do Instituto no período de calamidade pública vivenciado, a partir da sanção Presidencial (se houver).



O empregador pode realizar acordos individuais distintos, dentro da mesma empresa, para suspensão e redução da jornada de trabalho?

Sim

Pela atual redação do PLC 15 2020 (artigos 7 e 8), o empregador poderá acordar tais medidas de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho (poder diretivo).



Dúvidas rotineiras do RH



É possível a **demissão por justa causa** no período de estabilidade do empregado?



É possível a **demissão por justa causa** no período de estabilidade do empregado?

Sim

A estabilidade protege o empregado **apenas** contra a dispensa imotivada.

Cometendo alguma das **faltas previstas na legislação trabalhista**, o empregado pode ter seu contrato de trabalho encerrado.



É possível a **demissão por justa causa** no período de estabilidade do empregado?

Hipóteses de atos que possam ensejar justa causa (Art. 482, CLT):

- ✓ **Improbidade Administrativa**
- ✓ **Prática de atos de indisciplina e insubordinação**
- ✓ **Desídia, entre outros.**



É possível a **demissão por justa causa** no período de estabilidade do empregado?

Na rescisão por justa causa o empregado estável não tem direito de receber:

- ✓ indenização relativa ao período faltante da estabilidade
- ✓ multa do FGTS e
- ✓ aviso prévio.



Qual o prazo para entrega de **atestado médico**?



Qual o prazo para entrega do **atestado médico**?

- ✓ A legislação trabalhista não determina, devendo o prazo de entrega ser regulado por convenção/acordo coletivo e/ou regulamento interno da empresa.
- ✓ Não havendo previsão, o empregado deverá providenciar a entrega o mais breve possível, preferencialmente antes do fechamento da folha do mês em curso.
- ✓ Pode ser enviado por e-mail ou *whatsapp*, com a entrega do original quando do retorno às atividades.
- ✓ Recomendação: previsão em regulamento interno da empresa com ciência individual dos empregados.



Quais os cuidados na aplicação de penalidades?



Quais os cuidados na aplicação de penalidades?

Imediatidade: A penalidade deve ser aplicada ao empregado imediatamente ao ato faltoso, sob pena de caracterizar o perdão tácito.

Exceção: Situações complexas que exigem a apuração dos fatos antes da tomada de qualquer atitude, desde que célere e documentada.



Quais os cuidados na aplicação de penalidades?

Unicidade: A falta cometida pelo empregado enseja ao empregador o direito de aplicar, apenas, uma determinada penalidade.

Assim, não se pode aplicar uma advertência e, depois, uma suspensão, por uma única falta cometida.



Quais os cuidados na aplicação de penalidades?

O empregador pode fazer **referência a penalidades anteriormente aplicadas** para caracterizar a reiteração do ato faltoso (*reincidência e pena mais severa*).



Quais os cuidados na aplicação de penalidades?

Proporcionalidade entre a penalidade e a falta cometida. **Bom senso** para verificar a dosagem da penalidade.



Quais os cuidados na aplicação de penalidades?

CUIDADO!

Atentar para as convenções coletivas, as quais têm poderes para regular a obrigatoriedade de sindicância em qualquer caso de extinção do contrato por justa causa.

Em qualquer procedimento interno e investigativo dentro de uma empresa é preciso respeitar a ampla defesa e o contraditório.



Promessa de emprego não cumprida gera indenização por danos morais?



Promessa de emprego não cumprida gera indenização por danos morais?

Desde que haja expectativa concreta de contratação no emprego oferecido, como por exemplo, realização do exame admissional.

Viola a boa-fé objetiva esperada na pactuação dos contratos.

Dano moral presumido.



Promessa de emprego não cumprida gera **indenização por danos morais**?

Importa verificar se o procedimento adotado pela empresa gerou ao trabalhador expectativas concretas de que seria contratado.

Não gera expectativa de contratação apenas a participação em parte do processo seletivo.



O recebimento de mensagens no whatsapp, e-mails e ligações, **fora do horário de trabalho**, podem gerar o direito de recebimento de **horas extras**?

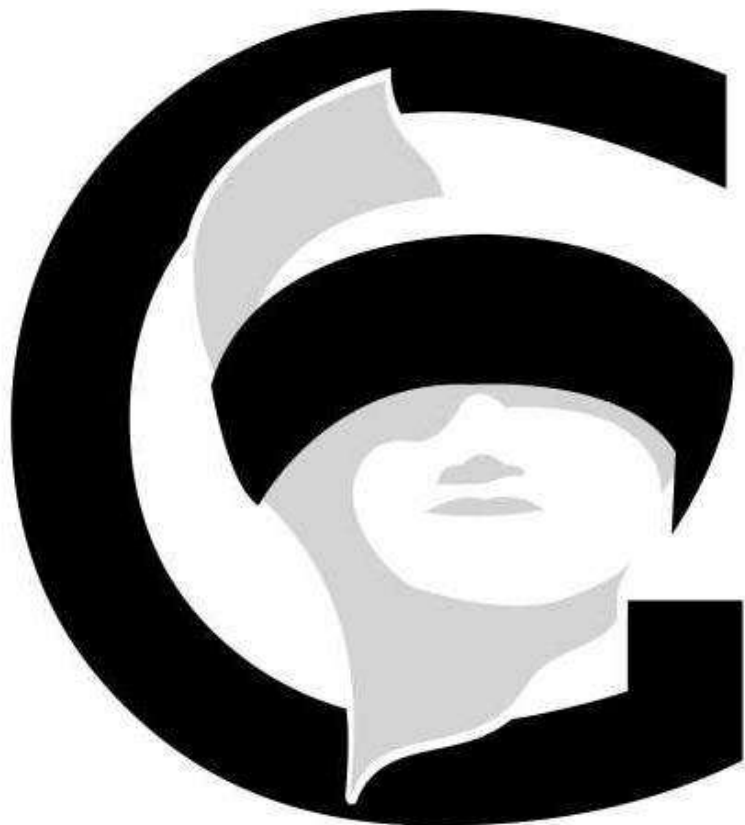


O recebimento de mensagens no whatsapp, e-mails e ligações, fora do horário de trabalho, podem gerar o direito de recebimento de **horas extras**?

Entendimento dos Tribunais Superiores:

Enseja direito: Se a comunicação é realizada fora do horário de expediente, de forma contínua, exigindo-se do trabalhador diligências próprias de suas atividades laborais.

Não enseja direito: o simples envio ou troca de mensagens, esporadicamente, fora do horário de trabalho.



GILCELERNER
assessoria jurídica

OAB/RS 46.121

Qualquer dúvida, estamos à disposição pelo
e-mail: gilcelerneradvogada@gmail.com e
Fone: (54) 99710-4004