



## Fim do auxílio emergencial e perspectivas para empresas e trabalhadores

No próximo dia 31 de dezembro de 2020, tem fim o estado de calamidade pública declarado pelo Governo Federal em 20 de março de 2020 e, com ele, também o Programa Emergencial de Preservação de Emprego e Renda, criado pela Medida Provisória nº 936/2020 (convertida na Lei nº 14.020/2020).

Assim, a menos que uma medida superveniente venha a ser adotada pelo Governo Federal, os contratos suspensos ou reduzidos devem ser restabelecidos a partir de 1º de janeiro de 2021 e, a partir da data de restabelecimento, os trabalhadores gozam de estabilidade pelo mesmo período em que esteve seu contrato suspenso e/ou reduzido.

Caso a empresa opte pela dispensa sem justa causa do empregado neste período, deverá indenizá-lo com o pagamento do valor adicional às verbas rescisórias legais de:

50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese em que a redução da jornada de trabalho e do salário foi igual ou superior a 25% e inferior a 50%;

75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese em que a redução de jornada de trabalho e do salário foi igual ou superior a 50% e inferior a 70%;

100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses em que a redução de jornada de trabalho e do salário foi feita em percentual superior a 70%;

100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de suspensão temporária do contrato de trabalho.

No entanto, em que pese o final do estado de calamidade pública esteja se aproximando, fato é que a pandemia não segue o mesmo caminho, de modo que alguns Sindicatos, considerando que (i) o artigo 7º, VI e XIII, da CF admite a possibilidade de redução salarial e de jornada de trabalho, desde que por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho; (ii) o artigo 611-A da CLT dispõe que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei”; e (iii) o artigo 8º, § 3º, da CLT determina que as convenções e acordos coletivos de trabalho devem ser analisados quanto ao

cumprimento de seus requisitos formais (agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei), já estão negociando a possibilidade de prorrogação das medidas anteriormente aplicadas, nos termos da Lei.

Não há dúvida da validade da negociação entre Sindicatos, legítimos representantes das categorias profissional e econômica, ou mesmo entre os Sindicatos de Trabalhadores e as empresas, mas entendemos que, por cautela, deva ser aguardado o posicionamento do Governo Federal, o que se espera seja feito o quanto antes.

---

O **LIDA** é um Boletim informativo desenvolvido mensalmente pelos integrantes da Área Trabalhista de CSMV Advogados

**Sócia da Área Trabalhista:** Thereza Cristina Carneiro

**Participaram da elaboração desta edição:** Thereza Cristina Carneiro ([tcarneiro@csmv.com.br](mailto:tcarneiro@csmv.com.br)) e Maria Rita Floriano ([mfloriano@csmv.com.br](mailto:mfloriano@csmv.com.br)).

---