# MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020

Com a publicação da Medida Provisória 936/2020, o Governo Federal criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda que tem por objetivos: preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Assim sendo, os empresários poderão adotar medidas visando a manutenção de seu quadro de funcionários optando pela redução proporcional de jornada de trabalho e salários ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

As condições estabelecidas para isso são:

- ✔ Preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- ✔ **Prazo máximo de 90 dias**, durante o estado de calamidade pública;
- ✔ Pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado **com antecedência mínima de dois dias corridos**;
- ✔ Garantia provisória no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da redução. Exemplo: redução de 2 meses, garante uma estabilidade dos 2 meses e de mais 2, no total de 4 meses.
- ✔ O empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo;
- ✔ A primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo de dez dias; e
- ✔ O Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

## Redução da jornada de trabalho e de salário

- ✔ Durante o estado de calamidade pública o empregador pode acordar a redução da jornada de trabalho e de salário de seu empregados por até 90 dias.

- ✔ Para enquadramento no Programa a redução da jornada deverá, no mínimo, igual a 25% (vinte e cinco por cento) e no máximo, igual a 70% (setenta por cento).

| Redução | Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda | Acordo individual | Acordo coletivo |
|---|---|---|---|

| | | | |
|---|---|---|---|
| **25%** | 25% do seguro desemprego | Todos os empregados | Todos os empregados |
| **50%** | 50% do seguro desemprego | Empregados que recebem até três salários mínimos (R$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R$12.202,12)* | Todos os empregados |
| **70%** | 70% do seguro desemprego | Empregados que recebem até três salários mínimos (R$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R$12.202,12)* | Todos os empregados |
| *Além de receber mais de dois tetos do RGPS é preciso ter curso superior | | | |

- ✔ A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos 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 redução pactuado; ou
    - Da data de comunicação do empregador que informe o empregado sobre sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

## Suspensão do contrato de trabalho com pagamento de seguro desemprego

O empregador poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho com os empregados. Esses empregados receberão o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

CONDIÇÕES

- ✔ Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo **prazo máximo de sessenta dias**, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias;
- ✔ Suspensão do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, **devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos**;
- ✔ **Durante o período de suspensão contratual o empregador deverá manter os benefícios pagos aos empregados,** a exemplo de vale-alimentação, vale-refeição, vale-creche, seguro de vida, etc...

- ✔ Durante a suspensão do contrato de trabalho o empregado não pode permanecer trabalhando para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância;
- ✔ Garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão.

| **Receita bruta anual da empresa** | **Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador** | **Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda** | **Acordo Individual** | **Acordo coletivo** |
|---|---|---|---|---|
| **Até R$ 4.8 milhões** | Não obrigatória | 100% do seguro desemprego | Empregados que recebem até três salários mínimos (R$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R$12.202,12)* | Todos os empregados |
| **Mais de R$ 4.8 milhões** | Obrigatório 30% do salário do empregado | 70% do seguro desemprego | Empregados que recebem até três salários mínimos (R$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R$12.202,12)* | Todos os empregados |
| *Além de receber mais de dois tetos do RGPS é preciso ter curso superior | | | | |

**Uma informação importante:** corretor, busque mais orientações com seu contador, pois ele é o profissional responsável pela condução do processo.

PONTOS IMPORTANTES:

1. O disposto nesta Medida Provisória **se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial**.

2. O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, **não poderá ser superior a noventa dias**.

Clique aqui e obtenha o texto completo da MP 936/2020

---

## MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020

**HOME OFFICE – QUAIS BENEFÍCIOS DEVO PAGAR?**

Durante a pandemia têm surgido muitas dúvidas acerca das regras a serem aplicadas em relação ao home office, especialmente em relação à obrigatoriedade ou não de pagamento do vale refeição e vale alimentação.

Nesse caso, apesar de ainda não ter sido assinada a CCT 2020, a regra vigente no ano 2019 previa o seguinte em sua cláusula vinte e cinco:

**CLÁUSULA VINTE E CINCO - CONTRATO DE TRABALHO - HOME OFFICE**

**A contratação de Empregados para prestação de serviços em regime de teletrabalho, obedecerá às disposições dos artigos 75-A ao 75-E da CLT, mediante formalização de Contrato Individual de Trabalho, contendo pormenorizadamente as condições do/das: custeio da infraestrutura para desenvolver as atividades, controle de jornada de trabalho, horas extraordinárias, normas de segurança e saúde, garantias do salário normativo e demais vantagens da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria profissional dos Securitários que serão aplicadas.**

Apesar da CCT 2020 ainda não ter sido formalizada e protocolada junto aos órgãos competentes, a orientação seria de seguimento da norma convencional do ano anterior, que tende a ser repetida, e que se for alterada, por certo se ajustará as novas medidas trazidas pela Medida Provisória nº 927/2020.

Desse modo, a recomendação seria no sentido de que o contrato escrito que vier a ser celebrado entre empregador e empregado conste de maneira expressa se os benefícios de vale refeição, vale alimentação, vale creche, seguro de vida serão ou não mantidos no home office. Trata-se de ajuste entre as partes, cujo requisito básico é a obrigação de que seja firmado por escrito. O acordo poderá até mencionar acerca do não pagamento de vale transporte, muito embora seja intuitivo que nesse caso não teria sentido a indenização de tal item, já que o empregado deixaria de ter o dever de comparecer ao empregador. Logicamente, se houver sido ajustado que o empregado terá que comparecer ao empregador de forma eventual, nesses dias, se for ao trabalho mediante utilização de transporte público, haverá o dever de indenização desse vale transporte.

Conforme cada caso, o contrato poderá prever se haverá ou não fornecimento de equipamentos para o labor ou indenização pelo uso de equipamento de propriedade do empregado, indenização por utilização de infraestrutura do empregado (internet residencial e pacote de dados de telefonia celular, por exemplo).

Obviamente, outras questões e dúvidas irão surgir durante a pandemia, as quais poderão ser submetidas para novos esclarecimentos por parte da assessoria jurídica.

Antonio Carlos Cordeiro - Assessor Jurídico do SINCOR/PR

**O SINCOR-PR esclarece ainda que ainda existem pontos a serem esclarecidos e/ou definidos por parte dos órgãos federais acerca do assunto e que permanece atento a isso e fará novos comunicados tão logo seja possível.**