



**GUIA DE PERGUNTAS E RESPOSTAS
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936**

Apresentação

Frente às últimas medidas governamentais de enfrentamento da crise do Covid-19, particularmente com relação à Medida Provisória 936/2020, de 1º de abril de 2020, - que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda -, o IBGM elaborou um guia com Perguntas e Respostas para facilitar o entendimento e agilizar a tomada de decisão por parte das empresas.

São Paulo, 06 de abril de 2020.

Perguntas e Respostas

1. Do que trata a MP Nº 936?

A MP Nº 936 permite a redução de jornada com redução proporcional de salário e/ou suspensão do contrato de trabalho e institui o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. Seu objetivo é criar um benefício emergencial para o trabalhador, visando preservar o emprego, a renda do trabalhador, além de reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública.

2. O que é o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda?

Trata-se de um benefício pecuniário pago mensalmente ao trabalhador, que é devido a partir da data do início da sua redução da jornada de trabalho e/ou do início da sua suspensão temporária do contrato de trabalho.

3. Qual o período de vigência do Programa?

O Programa pode ser aplicado durante o estado de calamidade pública. O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados por até 90 dias. No caso da suspensão, ele se dará pelo período máximo de 60 dias, que pode ser fracionados em dois períodos de 30 dias. Em ambos os casos, o prazo não pode ser ultrapassado. A jornada de trabalho e o salário deverão ser restabelecidos no prazo de dois dias corridos a contar:

- Da cessação do estado de calamidade pública; ou
- Da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período; OU
- Da data de comunicação do empregador que informe ao empregado decisão de antecipar o fim do período de redução acordado.

4. Qualquer empresa pode aderir ao Programa?

Qualquer empresa pode aderir com exceção de União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos órgãos da administração pública direta e indireta, das empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e dos organismos internacionais.

5. Todos os trabalhadores podem ser beneficiados?

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado com carteira assinada independentemente do:

- Do cumprimento de qualquer período aquisitivo;
- Do tempo de vínculo empregatício;
- Do número de salários recebidos; E
- Da categoria profissional.

6. Jovens aprendizes, gestantes e mulheres de licença a maternidade também podem ser incluídos no programa?

Os jovens aprendizes fazem jus ao benefício, conforme dispõe o artigo 15 da MP Nº 936. No caso das gestantes, elas também podem ter o contrato suspenso ou reduzido, como qualquer outro empregado, porém não podem ser demitidas sem justa causa, pois possuem estabilidade. E as mulheres que estiverem de licença maternidade só podem ter o contrato de trabalho suspenso ou reduzido quando finalizar o período de afastamento, ou seja, somente após o retorno ao trabalho.

7. O empregado que trabalha com vínculo na modalidade contrato intermitente faz jus ao benefício?

O empregado com contrato de trabalho intermitente, formalizado até a data da publicação da Medida Provisória 936/2020, fará jus ao benefício emergencial no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 3 (três)

meses. O benefício emergencial será devido a partir da publicação desta MP e será pago em até 30 (trinta) dias.

8. De quanto pode ser a redução da jornada e do salário por acordo individual?

A redução poderá ser de 25%, 50% ou 70%, porém depende da faixa salarial e do % aplicado, conforme abaixo:

- Redução de 25%: pode ser ajustada com todos os empregados, independentemente do valor do salário mensal;
- Redução de 50% ou 70%: válida tanto para empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.117,00 (três salários mínimos) quanto para os empregados com salário superior a R\$ 12.202, desde que portadores de diploma em curso superior.

9. Quando a redução da jornada e do salário depende de acordo coletivo?

Se faz necessário o acordo coletivo quando a redução for de 50% ou 70% para os trabalhadores com salário mensal entre R\$ 3.117 e R\$ 12.202.

10. A empresa pode optar por uma redução da jornada e de salário em outra faixa percentual, por exemplo, de 30%?

A convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer **diversos** percentuais de redução de jornada de trabalho e salário, além dos previstos de 25%, 50% ou 70%. Porém, é preciso observar as possíveis situações:

- Se a empresa e o trabalhador optarem por um corte menor que 25%, o empregado não receberá nenhum benefício emergencial pago pelo governo;
- Nas reduções iguais ou superiores a 25% e menores que 50%, o pagamento do governo corresponderá a 25% do que o trabalhador teria direito caso fosse demitido.

- Nas reduções iguais ou maiores a 50% e menores que 70%, o pagamento complementar será de 50% do equivalente ao seguro-desemprego.
- Nas reduções iguais ou superiores a 70%, o benefício será de 70% do equivalente ao seguro-desemprego.

11. A redução da jornada e do salário também contempla a redução do valor/hora do salário?

Não. O cálculo da redução deverá manter o valor/hora contemplado no salário atual.

12. Caso não tenha vencido o prazo da redução da jornada ou da suspensão, e o Estado decretar o fim da calamidade pública, a empresa pode manter o acordo firmado com o funcionário até o fim do prazo?

A redução ou a suspensão deixarão de existir dois dias após a ocorrência de uma das seguintes situações:

- Da cessação do estado de calamidade pública;
- Da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período; OU
- Da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

13. Como deverá ser firmada a redução de jornada e de salário quando o acordo for diretamente entre empregador e empregado?

O empregador deverá enviar proposta por escrito ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos. O empregado terá de concordar com a redução, desde que prevaleça a sua vontade individual e seja preservado

o valor do salário-hora atual. E o empregador deve informar os acordos firmados em até 10 (dez) dias ao Ministério da Economia.

14. Considerando o isolamento social do funcionário, o acordo pode ser firmado sem a assinatura em papel do empregado?

O acordo deve ser por escrito, conforme preceitua a MP. É conveniente que o contrato seja assinado e enviado digitalizado por e-mail.

15. Haverá um complemento por parte do Governo Federal do valor da redução de salário?

Sim. A reposição garantida pelo governo será calculada sobre o seguro-desemprego a que o empregado teria direito caso fosse demitido. O valor total pago no mês não pode ser menor que o salário mínimo (R\$ 1.045). No caso da redução de jornada, será proporcional ao tamanho do corte salarial. Assim, quem tiver uma perda salarial de 50% terá direito a um benefício equivalente a 50% do valor do seguro-desemprego.

16. O Governo Federal arcará com o pagamento dos salários durante a suspensão do contrato de trabalho?

Para empresas que tiverem auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), o Governo Federal pagará o valor equivalente a 100% do seguro-desemprego ao empregado, não estando o empregador obrigado a pagar ajuda compensatória. Nas empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), o Governo Federal pagará um valor equivalente a 70% (setenta por cento) do seguro-desemprego, ficando o empregador responsável pelo pagamento do valor equivalente a 30% (trinta por cento) do salário do empregado. O cálculo do seguro desemprego é obtido com base na média salarial dos últimos 03 meses (acesse o link http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/seguro_desemprego.htm).

17. Empregado e empregador poderão acordar diretamente a suspensão do contrato de trabalho?

Sim. As negociações individuais valerão para os empregados que ganham até três salários mínimos (R\$ 3.117) ou para o trabalhador de nível superior que receba mais de R\$ 12.202,12, o dobro do teto da Previdência Social. A suspensão deverá ser realizada por meio de acordo individual escrito entre empregador e empregado, que deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos.

18. Os empregados podem seguir trabalhando durante o período de suspensão?

Não. Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, fica descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho, estando o empregador sujeito a penalidades.

19. O programa garante estabilidade de emprego aos trabalhadores?

A medida provisória prevê um período de estabilidade para trabalhadores atingidos pela medida, equivalente ao dobro do tempo de suspensão de contrato ou jornada reduzida. Se o empregador reduzir a jornada e salário por dois meses, por exemplo, o trabalhador terá o emprego garantido por 4 (quatro) meses, incluindo o período com salário reduzido. A dispensa sem justa causa sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas em lei, de indenização no valor de um % do salário a que o empregado teria o direito no período de garantia provisória do emprego:

- 50% se a redução de jornada de trabalho e de salário for igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- 75% se redução de jornada de trabalho e de salário for igual ou superior a 50% e inferior a 70%;
- 100% se redução de jornada de trabalho e de salário for superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

20. Os benefícios pagos pelo empregador ficam suspensos durante o período de calamidade?

Os benefícios pagos pelo empregador deverão ser mantidos, com exceção daqueles de natureza que exijam condição como, por exemplo, o vale transporte.

21. Qual é o papel do Sindicato dos trabalhadores neste cenário?

Todos os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho (de qualquer faixa salarial e/ou % de redução) pactuados nos termos desta Medida Provisória, devem ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

As irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho previstos nesta Medida Provisória sujeitam os infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.

O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente desta Medida Provisória observarão o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não aplicado o critério da dupla visita e o disposto no art. 31 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

22. Como fica a incidência de INSS, FGTS e demais tributos da folha de pagamento no caso da redução da jornada/salário e da suspensão do contrato?

No caso de suspensão do contrato de trabalho, o empregador não estará obrigado a recolher INSS ou FGTS, tendo em vista que os valores recebidos pelo empregado não terão natureza salarial, mas sim indenizatória. Para que o empregado não deixe de ter o período considerado para fins de aposentadoria ou outros benefícios, ele poderá, a seu encargo, recolher INSS como segurado facultativo.

Se houver a redução da jornada/salário, o empregador deverá recolher o FGTS, porém, o mesmo será calculado sobre o valor do salário pago. Assim, por exemplo, se houver redução de 25%, a empresa deverá considerar o valor de 75% do salário para a base de cálculo do FGTS. Em relação ao INSS, o empregado que tiver uma parcela do salário menor que o piso nacional (R\$ 1.045) poderá fazer um pagamento opcional complementar de 7,5% sobre a parte que falta para atingir ao salário mínimo. Se o empregado não tiver interesse em pagar a complementação, ele poderá pedir a combinação dos períodos: dois meses de uma contribuição pela metade poderão ser agrupados e considerados como um mês ‘cheio’ de contribuição. Já o empregado que, mesmo com a redução de jornada e salário, continuar recebendo, pelo menos, 01 salário mínimo, não poderá fazer nenhuma complementação, uma vez que a regra não permite contribuição facultativa do segurado obrigatório.

23. Quero comunicar ao Ministério a adesão ao Programa. Como eu faço?

A empresa deve proceder com o seguinte passo a passo:

- Defina a medida que sua empresa pretende adotar: redução de jornada ou suspensão;
- Caso seja redução de jornada, estabeleça a duração da jornada (25%, 50% ou 70%);
- Para se estabelecer as medidas são necessários acordos individuais ou coletivos, verifique como sua empresa pretende proceder;
- No caso de acordo individual, caso deseje, verifique o modelo de acordo sugerido pelo IBGM (anexos I, II e III deste documento);
- Envie o acordo a todos os funcionários e obtenha um ok por e-mail, Whatsapp, ou obtenha a assinatura do mesmo;
- Comunique o Ministério da Economia.

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 10 dias, contados da data da celebração do acordo. A primeira parcela

será paga no prazo de até 30 dias, contado da data da em que a informação tenha sido efetivamente prestada, até o final do período pactuado.

O Ministério da Economia informará, nos próximos dias, como se darão:

- A transmissão das informações pelo empregador; e
- A concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia. Portanto, as **empresas** devem aguardar por mais informações.

Informações adicionais

Para obter mais informações e/ou esclarecimento de dúvidas, entre em contato pelo e-mail juridico@ibgm.com.br.

Anexo I

ACORDO INDIVIDUAL PARA REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

DAS PARTES

EMPRESA (RAZÃO SOCIAL), pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ nº xxxxxx, com sede na Rua xxxxx, nº xxx, Bairro xxxxx, São Paulo/SP, CEP: xxxxx, doravante denominado **EMPREGADOR** e neste ato representado na forma de seus atos constitutivos, por seu representante legal **FULANO DE TAL**, brasileiro, casado, (profissão), portador da cédula de identidade RG nº xxxxxxxx, inscrito no CPF/MF sob o nº xxxxxxxx, portador da CTPS nº xxxxxxxx, Série xxxxxx, residente e domiciliado na Rua xxxxxx, nº xxx, Bairro xxxxx, São Paulo/SP, CEP: xxxxxxxx, E-mail: xxxx@xxx.com.

FULANO DE TAL, brasileiro, casado, (profissão), portador da cédula de identidade RG nº xxxxxxxx, inscrito no CPF/MF sob o nº xxxxxxxx, portador da CTPS nº xxxxxxxx, Série xxxxxx, residente e domiciliado na Rua xxxxxx, nº xxx, Bairro xxxxx, São Paulo/SP, CEP: xxxxxxxx, E-mail: xxxx@xxx.com, doravante denominado **EMPREGADO**.

CLÁUSULA PRIMEIRA – DOS MOTIVOS

1.1. Considerando o estado de Calamidade Pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 2020, e a situação de força maior, nos termos do disposto no artigo 501 da CLT, firma o presente Acordo Individual de Trabalho, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição, nos termos da Medida Provisória nº 936/2020.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO

2.1. Pelo presente Acordo Individual, o contrato de trabalho terá redução do salário e de jornada de trabalho em xx% (por extenso) com horário das (horário inicial) até as (horário de encerramento) com xx minutos de intervalo.

2.2. Este acordo terá vigência pelo período de 90 (noventa) dias, com início em (data inicial) e encerramento em (data final).

2.3. O salário do EMPREGADO será reduzido proporcionalmente com a preservação do valor do salário-hora de trabalho, passando dos atuais R\$ x.xxx,xx (valor por extenso) para o valor de R\$ x.xxx,xx (valor por extenso).

2.4. Será concedido ao EMPREGADO, pelo período de redução da jornada de trabalho e de salário, Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, custeado com recursos da União no valor de R\$ x.xxx,xx (valor por extenso), nos termos da Medida Provisória nº 936/2020.

2.5. Será concedido ao EMPREGADO ajuda compensatória mensal, pelo EMPREGADOR, no valor de R\$ xxxx (valor por extenso), de natureza indenizatória, a qual não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado; não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, e; não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.

2.6. O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e salário, com duração enquanto perdurar a referida redução, sendo a primeira parcela a ser paga no prazo de trinta dias contado da data da celebração deste acordo.

CLÁUSULA TERCEIRA – DA ESTABILIDADE

3.1. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao EMPREGADO, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário, nos seguintes termos:

a) durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário;

b) após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário, por período equivalente ao acordado para a redução pactuada.

3.2. A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto sujeitará o EMPREGADOR ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

a) cinquenta por cento do salário a que o EMPREGADO teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

b) setenta e cinco por cento do salário a que o EMPREGADO teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

c) cem por cento do salário a que o EMPREGADO teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

3.3. O disposto nesta cláusula não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do EMPREGADO.

CLÁUSULA QUARTA – DO RESTABELECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO

4.1 A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:

a) da cessação do estado de calamidade pública;

b) da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado;

c) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

E, por estarem, assim, de comum acordo, as partes assinam o presente contrato em duas vias de igual teor.

Local, data.

Nome do empregado e assinatura

Nome do empregador e assinatura

Testemunhas:

1) xxxxxxxx

2) xxxxxxxx

É sugerido o envio do acordo individual ao empregado por e-mail, com 2 (dois) dias corridos de antecedência do início da redução. O empregado deverá devolver o acordo assinado digitalizado por e-mail para que este seja devidamente formalizado.

Anexo II

ACORDO INDIVIDUAL PARA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DE CONTRATO DE TRABALHO

Pelo Presente Acordo Individual firmado entre,

EMPRESA XXXXX (RAZÃO SOCIAL), pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ nº xxxxxx, com sede na Rua xxxxx, nº xxx, Bairro xxxxx, São Paulo/SP, CEP: xxxxx, doravante denominado **EMPREGADOR** e neste ato representado na forma de seus atos constitutivos, por seu representante legal FULANO DE TAL, brasileiro, casado, (profissão), portador da cédula de identidade RG nº xxxxxxxx, inscrito no CPF/MF sob o nº xxxxxxxx, portador da CTPS nº xxxxxxxx, Série xxxxxx, residente e domiciliado na Rua xxxxxx, nº xxx, Bairro xxxxx, São Paulo/SP, CEP: xxxxxxxx, E-mail: xxxx@xxx.com, e

FULANO DE TAL, brasileiro, casado, (profissão), portador da cédula de identidade RG nº xxxxxxxx, inscrito no CPF/MF sob o nº xxxxxxxx, portador da CTPS nº xxxxxxxx, Série xxxxxx, residente e domiciliado na Rua xxxxxx, nº xxx, Bairro xxxxx, São Paulo/SP, CEP: xxxxxxxx, E-mail: xxxx@xxx.com, doravante denominado **EMPREGADO**, fica convencionada na forma do artigo 8º da Medida Provisória nº 936/2020 a SUSPENSÃO TEMPORÁRIA do contrato de trabalho conforme condições estabelecidas a seguir:

1. Considerando o estado de Calamidade Pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 2020, e a situação de força maior, nos termos do disposto no artigo 501 da CLT, firma o presente Acordo Individual de Trabalho, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição, nos termos da Medida Provisória nº 936/2020.

2. O contrato de trabalho do EMPREGADO, em vigor desde (data), fica por meio deste acordo SUSPENSO pelo prazo de xx dias, com início em (data inicial) e encerramento em (data final), podendo ser prorrogado por igual período enquanto durar o estado de calamidade pública (máximo 60 dias ou dois períodos de 30 dias).

3. Durante o período de suspensão temporária do contrato, o EMPREGADO não receberá salário do EMPREGADOR.

4. Será concedido ao EMPREGADO, pelo período de suspensão do contrato de trabalho, Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, custeado com recursos da União no valor de R\$ x.xxx,xx (valor por extenso), nos termos da Medida Provisória nº 936/2020.

5. Será concedido ao EMPREGADO ajuda compensatória mensal, pelo EMPREGADOR, no valor de R\$ xxxx (valor por extenso), de natureza indenizatória, a qual não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado; não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, e; não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.

6. O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da suspensão temporária do contrato de trabalho, com duração enquanto perdurar a referida suspensão, sendo primeira parcela a ser paga no prazo de trinta dias contado da data da celebração deste acordo.

7. Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado:

- a) Fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e
- b) Ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

8. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao EMPREGADO, em decorrência da suspensão temporária do contrato de trabalho, nos seguintes termos:

a) durante o período acordado de suspensão temporária do contrato de trabalho;

b) após o encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução pactuada.

9. A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto sujeitará o EMPREGADOR ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

a) cinquenta por cento do salário a que o EMPREGADO teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

b) setenta e cinco por cento do salário a que o EMPREGADO teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

c) cem por cento do salário a que o EMPREGADO teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

10. O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

- a) da cessação do estado de calamidade pública;
- b) da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado;
- c) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

11. Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o EMPREGADO 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 estará sujeito:

- a) ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- b) às penalidades previstas na legislação em vigor; e
- c) às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

E, por estarem, assim, de comum acordo, as partes assinam o presente contrato em duas vias de igual teor.

Local, data.
Nome do empregado e assinatura
Nome do empregador e assinatura

Testemunhas:

- 1) xxxxxxxx
- 2) xxxxxxxx

É sugerido o envio do acordo individual ao empregado por e-mail, com 2 (dois) dias corridos de antecedência do início da redução. O empregado deverá devolver o acordo assinado digitalizado por e-mail para que este seja devidamente formalizado.

Anexo III

PROPOSTA DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Sr(a). Nome do(a) empregado(a)

CTPS nº xxxx, Série xxxx

Venho por meio da presente proposta, consultar vossa senhoria se há interesse em suspender temporariamente por até 60 dias, o seu contrato de trabalho, permanecendo mantidos pela empresa somente o pagamento dos seus benefícios já recebidos, e pelo Governo será feito o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda que será calculado de acordo com as regras e valores do seguro desemprego, e não do seu salário contratual, visando preservar nesse momento o emprego e a renda. Havendo o aceite, solicitamos devolver este documento assinado com sua manifestação.

Cordialmente,

Nome e assinatura do empregado

São Paulo, xx de abril de 2020.

Nome e assinatura do responsável

Cargo

Nome da Empresa

