



MP 936 e 927

Orientações trabalhistas do
Sistema FAEP/SENAR-PR
para o produtor rural

SISTEMA FAEP



RESUMO: QUEM GANHA ATÉ R\$ 3.135

Redução de jornada/salário por acordo individual

- Redução de 25%, 50% ou 70%
- Por até 90 dias
- Governo pagará ajuda igual a 25%, 50% ou 70% do seguro-desemprego (conforme a redução)
- Empresa pode dar "ajuda compensatória". Valor depende do acordo
- Garantia do emprego durante redução e depois, por igual período

Redução de jornada/salário por acordo com sindicato

- Redução em qualquer %, desde que salário não fique abaixo de R\$ 1.045
- Por até 90 dias
- Sem benefício do governo se redução for menor que 25%
- Governo pagará ajuda igual a 25%, 50% ou 70% do seguro-desemprego (conforme redução)
- Empresa pode dar "ajuda compensatória". Valor depende do acordo
- Garantia do emprego durante redução e depois, por igual período

Suspensão do contrato por acordo individual

- Até 60 dias (pode ser dividido em dois períodos de 30)
- Governo pagará ajuda no mesmo valor do seguro-desemprego (só 70% para quem tem direito a "ajuda compensatória" da empresa)
- Empresa deve continuar pagando benefícios (como plano de saúde e VR)
- Empresa pode dar "ajuda compensatória". Valor depende do acordo; algumas empresas são obrigadas a pagar 30% do salário
- Garantia do emprego durante suspensão e depois, por igual período

Suspensão do contrato por acordo com sindicato

- Até 60 dias (pode ser dividido em dois períodos de 30)
- Governo pagará ajuda no mesmo valor do seguro-desemprego (só 70% para quem tem direito a "ajuda compensatória" da empresa)
- Empresa deve continuar pagando benefícios (como plano de saúde e VR)
- Empresa pode dar "ajuda compensatória". Valor depende do acordo; algumas empresas são obrigadas a pagar 30% do salário
- Garantia do emprego durante suspensão e depois, por igual período.

*Para salários acima de R\$ 3.135 existem outras condições disponíveis.

PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID-19)

A Medida Provisória nº 936 publicada em 1º de abril de 2020 com os objetivos de preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e de reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda prevendo as seguintes medidas:

- I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O programa cria o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, custeado com recursos da União e que será pago aos trabalhadores nas seguintes hipóteses:

- I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

Trabalhadores abrangidos:

Trabalhadores com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais), ou portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 12.202,12).

Para os demais trabalhadores, poderão ser estabelecidas por convenção (sindicato patronal e sindicato dos trabalhadores) ou acordo coletivo (empregador e sindicato dos trabalhadores). Ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, que poderá ser pactuada por acordo individual.

Observação: Aplica-se a jornada parcial, a aprendizagem.

Redução proporcional de jornada de trabalho e de salários:

O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:

- I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e
- III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:
 - a) vinte e cinco por cento;
 - b) cinquenta por cento; ou
 - c) setenta por cento.

Suspensão temporária do contrato de trabalho

Requisitos para a suspensão temporária do contrato de trabalho:

- Prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.
 - Pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.
 - Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;
- O empregado está autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo (§ 2º, I e II do art. 8º).

Atenção: O restabelecimento da jornada de trabalho e do salário e do contrato de trabalho ocorrerá no prazo de dois dias corridos, contado:

- I - da cessação do estado de calamidade pública;
- II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou
- III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Garantia provisória de emprego

Ao empregado que receber o Benefício em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, terá garantia provisória no emprego reconhecida nos seguintes termos:

- I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e
- II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

Dispensa sem justa causa durante o período de garantia provisória

Em caso de dispensa do empregado sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego, sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

- I - 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;
- II - 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
- III - 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.

Dispensa por justa causa e a pedido

Não é aplicável a garantia provisória nestes casos.

Negociação coletiva de trabalho

Os Sindicatos patronais e laborais poderão através de negociação coletiva firmar medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho, observado o disposto no art. 7º, no art. 8º e no § 1º do artigo 11 da MP 936:

- Percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos no inciso III do caput do art. 7º poderão ser estabelecidos por convenção ou o acordo coletivo de trabalho.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda de que trata os art. 5º e art. 6º será devido, quando negociado coletivamente, nos seguintes termos:

- I - sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a vinte e cinco por cento;
- II - de vinte e cinco por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;
- III - de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e
- IV - de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário superior a setenta por cento. Prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória, para possibilidade de renegociação das convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente para adequação de seus termos.

Obrigações do empregador

Contado da data da celebração do acordo com os empregados, o empregador deverá dentro do prazo de dez dias prestar informação ao Ministério da Economia através do portal: <https://servicos.mte.gov.br/bem>.

O Empregador é responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

Comunicação ao sindicato dos trabalhadores

Deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração, os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos da Medida Provisória.

O ministro Ricardo Lewandowski, do Supremo Tribunal Federal (STF), deferiu em parte medida cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6363 para estabelecer que os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho previstos na Medida Provisória (MP) 936/2020 somente serão válidos se os sindicatos de trabalhadores forem notificados em até 10 dias e se manifestarem sobre sua validade. Segundo a decisão, que será submetida a referendo do Plenário, a não manifestação do sindicato, na forma e nos prazos estabelecidos na legislação trabalhista, representa anuência com o acordo individual.

Benefício

O Benefício será de prestação mensal e pago pelo governo ao trabalhador, e será devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

- I - 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;
- II - 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 a que se refere o inciso I; e
- III - 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.

A base de cálculo do Benefício será o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução;
II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

- a) equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no caput do art. 8º (suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias); ou
- b) equivalente a setenta por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do art. 8º (empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado).

O Pagamento do Benefício independentemente de período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

Observações:

- Benefício será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia.
- O recebimento do Benefício não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no momento de eventual dispensa;

Atenção:

- Os Benefícios pagos indevidamente ou além do devido § 7º serão inscritos em dívida ativa da União, hipótese em que se aplica o disposto na Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980, para a execução judicial.
- O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja:

I - ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou

II - em gozo:

- a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;
- b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e
- c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

- Na hipótese do empregado manter as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

- Para as empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (2019), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

- O Benefício poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, desde que o valor seja definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva e terá natureza indenizatória e não integrará o salário.

Irregularidades

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.

Curso de programa de qualificação profissional

Poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses.

NR-31

O disposto no Capítulo VII da Medida Provisória nº 927, de 2020, não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador. A MP 927 apenas suspende excepcionalmente exigências administrativas de questões de saúde e segurança do trabalho, sendo:

- suspensão da obrigatoriedade dos exames médicos ocupacionais, exceto dos exames demissionais;

- suspende a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Outras medidas para garantia do emprego editadas pelo governo federal - mp 927

Além da suspensão do contrato de trabalho ou redução de jornada e salário o governo federal editou a Medida Provisória 927 de 22 de março prevendo que o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, 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.

Poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Teletrabalho

Considera-se teletrabalho o trabalho remoto ou trabalho a distância onde a prestação de serviços preponderante ou totalmente realizado fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo.

O empregado será notificado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

Na hipótese de o empregado não possuir 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 e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizam verba de natureza salarial. Na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Da antecipação de férias individuais

O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

As férias:

- I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e
- II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador. O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

Do aproveitamento e da antecipação de feriados

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Os feriados a que se refere poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

Dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito, a antecipação de gozo dos feriados religiosos.

Do banco de horas

Ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

Do diferimento do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço

Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista independentemente:

- I - do número de empregados;
- II - do regime de tributação;
- III - da natureza jurídica;
- IV - do ramo de atividade econômica; e
- V - da adesão prévia.

O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos.

O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

O empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, observado que:

- as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e
- os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

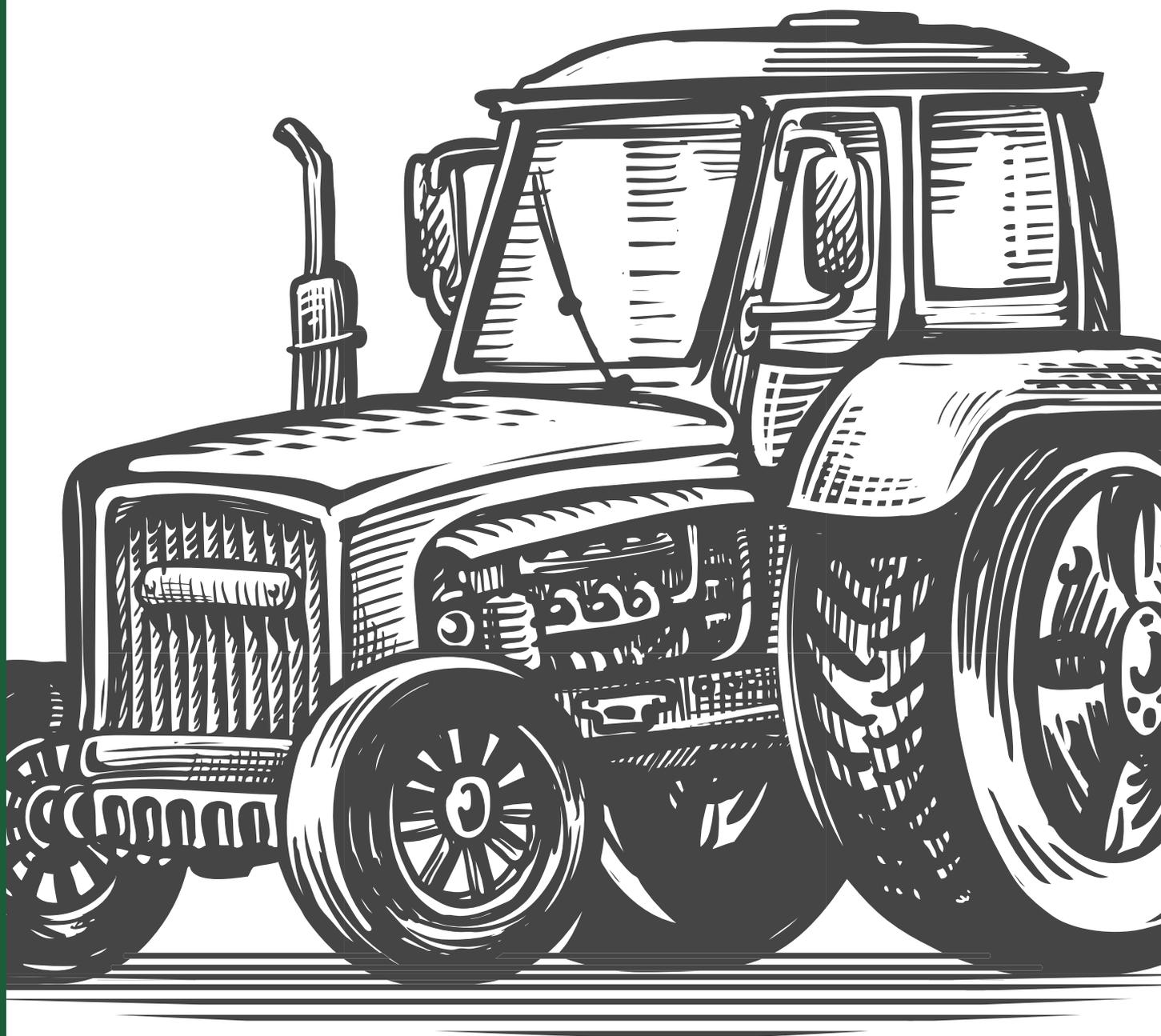
Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 19 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores sem multa e dos encargos devidos e a antecipação das parcelas vincendas.

Outras disposições em matéria trabalhista

Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

MODELOS CARTA E ACORDO INDIVIDUAL CONFORME MP 936



a) Carta Suspensão de Contrato de trabalho

Ao Sr(a) (nome completo do empregado)

Ref. Proposta para a suspensão de contrato de trabalho por até 60 dias

Nesse momento de crise para conter as infecções por COVID-19 e preservar o emprego e renda, as empresas podem, desde que os empregados concordem expressamente, suspender os contratos de trabalho, conforme a Medida Provisória (MP) 936/2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Assim, por meio da presente proposta, vimos consultar formalmente 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: (descrever os benefícios)

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.

Havendo o aceite, solicitamos devolver este documento, assinado, com sua manifestação de concordância.

Atenciosamente,

xxxxx/Pr, Abril de 2020.

Nome do empregador

Termo de ciência e acordo para suspensão de contrato por até 60 dias (MP 936/2020)

Ciente e de acordo:

(assinatura do empregado)

Nome do empregado:

Data do aceite e concordância:

B) Acordo individual de suspensão de contrato de trabalho

NOME DO PRODUTOR RURAL, pessoa física, inscrita no CAPEF/CEI sob o nºxxxxxxx, neste ato denominado EMPREGADOR, e de outro, NOME DO EMPREGADO, inscrito no CPF sob o nº 000.000.000-00, neste ato denominado EMPREGADO,

Considerando o momento atual de crise para conter as infecções por COVID-19 e preservar o emprego e renda, a EMPREGADORA, desde que o EMPREGADO concorde expressamente, podem suspender os contratos de trabalho, conforme a Medida Provisória (MP) 936/2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;

As partes, de boa fé e de comum acordo previamente, conforme autorizado pela MP 936/2020, celebram o presente acordo individual, conforme os termos e condições seguintes:

Cláusula 1ª: O presente acordo decorre da manifestação expressa do EMPREGADO em suspender seu contrato de trabalho, visando manter seu vínculo de emprego com seu EMPREGADOR, que foi impactada pela pandemia global decorrente da disseminação do COVID – 19, (Coronavírus);

Cláusula 2ª: O contrato de trabalho e salário ficarão suspensos pelo período de (informar o período).

Cláusula 3ª: No período de suspensão do contrato de trabalho mencionado na cláusula 2ª, o EMPREGADOR manterá ao EMPREGADO os seguintes benefícios: (descrever os benefícios).

Cláusula 4ª: No período de suspensão do contrato de trabalho mencionado na cláusula 2ª, o EMPREGADO receberá diretamente do Governo 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.

Parágrafo 1º: O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia.

Parágrafo 2º: O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

I - o empregador informará ao Ministério da Economia a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo;

II - 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 a que se refere o inciso I.

Cláusula 5ª: O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

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

Cláusula 6ª: Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao EMPREGADO que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória 936/2020, nos seguintes termos:

- I - durante o período acordado de suspensão temporária do contrato de trabalho; e
- II - após o encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a suspensão.

Por estarem assim ajustadas, firmam o presente acordo individual em 2 vias.

xxxxxxx,/PR, Abril de 2020.

Empregado

Empregador

Testemunhas

Nome

Nome

C) Acordo individual de redução de jornada e salário

NOME DO PRODUTOR RURAL, pessoa física, inscrita no CAPEF/CEI sob o nºxxxxxxxxx, neste ato denominado EMPREGADOR, e de outro, NOME DO EMPREGADO, inscrito no CPF sob o nº 000.000.000-00, neste ato denominado EMPREGADO,

Considerando o momento atual de crise para conter as infecções por COVID-19 e preservar o emprego e renda, a EMPREGADORA, desde que o EMPREGADO concorde expressamente, podem suspender os contratos de trabalho, conforme a Medida Provisória (MP) 936/2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;

As partes, de boa fé e de comum acordo previamente, conforme autorizado pela MP 936/2020, celebram o presente acordo individual, conforme os termos e condições seguintes:

Clausula 1ª: O presente acordo decorre da manifestação expressa do EMPREGADO em reduzir sua jornada de trabalho e salário, visando manter seu vínculo de emprego com seu EMPREGADOR, que foi impactado pela pandemia global decorrente da disseminação do COVID – 19, (Coronavírus);

Cláusula 2ª: Pelo presente acordo o contrato de trabalho terá redução da jornada de trabalho e de salário em XX % pelo período de (informar o período).

Cláusula 3ª: No período de suspensão do contrato de trabalho mencionado na cláusula 2ª, o EMPREGADOR manterá ao EMPREGADO os seguintes benefícios: (descrever os benefícios).

Cláusula 4ª: No período de suspensão do contrato de trabalho mencionado na cláusula 2ª, o EMPREGADO receberá diretamente do Governo o pagamento do benefício emergencial de preservação do emprego e renda que será calculado de acordo com as regras e valores previstos na MP 936/2020.

Cláusula 5ª: Será concedido ao empregado ajuda compensatória mensal, pelo empregador, no valor de R\$.... 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 FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Cláusula 6ª: O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

- I- da cessação do estado de calamidade pública;
- II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Cláusula 7ª: Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao EMPREGADO que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória 936/2020, nos seguintes termos:

- I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário; e
- II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e salário.

Cláusula 8ª: A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - 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;

II - 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

III - 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.

Por estarem assim ajustadas, firmam o presente acordo individual em 2 vias.

xxxxxxx, /PR, Abril de 2020.

Empregado

Empregador

Testemunhas

Nome

Nome



Realização

Departamentos Jurídico e Sindical
do Sistema FAEP/SENAR-PR

Produção

Departamento de Comunicação
do Sistema FAEP/SENAR-PR

SISTEMA FAEP

