

# Sinforme

INFORMATIVO SINCOMERCIO 

FecomercioSP REGIONAL JUNDIAÍ E REGIÃO



Entenda os  
principais pontos da  
Medida Provisória  
nº 936/20 do  
Programa Emergencial  
de Manutenção do  
Emprego e Renda



## REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO COM PRESERVAÇÃO DE RENDA

Empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados. Esses empregados terão direito ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

### CONDIÇÕES

- Preservação do valor do salário-hora de trabalho.
- Prazo máximo de 90 dias, durante o estado de calamidade pública.
- Acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de 2 (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.

### PERCENTUAL DE REDUÇÃO:

REDUÇÃO	VALOR DO BENEFÍCIO	ACORDO INDIVIDUAL	ACORDO COLETIVO
25%	25% do Seguro Desemprego	Todos os empregados	Todos os empregados
50%	50% do Seguro Desemprego	Até 3 salários mínimos (R\$3.135,99) OU igual ou superior a dois tetos do regime geral (R\$12.202,12)*e curso superior	Todos os empregados
70%	70% do Seguro Desemprego	Até 3 salários mínimos (R\$3.135,99) OU igual ou superior a dois tetos do regime geral (R\$12.202,12)*e curso superior	Todos os empregados

*\*Além de receber mais de dois tetos do RGPS é preciso ter curso superior*

*Nota: A convenção ou acordo coletivo poderão estabelecer percentuais de redução diversos, porém a redução salarial inferior a 25% não dá direito ao recebimento do benefício emergencial.*





## SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

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

- Prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 dias, e enquanto durar o estado de calamidade pública.
- 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.
- 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.

**Exemplo:** suspensão durante 2 meses, estabilidade total de 4 meses.

RECEITA BRUTA DA EMPRESA	AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL PELO EMPREGADOR	VALOR DO BENEFÍCIO	ACORDO INDIVIDUAL	ACORDO COLETIVO
Até R\$ 4.8 milhões	Não obrigatória	100% do Seguro Desemprego	Até 3 salários mínimos (R\$3.135,99) OU igual ou superior a dois tetos do regime geral (R\$12.202,12)*e curso superior	Todos os empregados
Mais de R\$ 4.8 milhões	30% do salário do empregado (obrigatório)	70% do Seguro Desemprego	Até 3 salários mínimos (R\$3.135,99) OU igual ou superior a dois tetos do regime geral (R\$12.202,12)*e curso superior	Todos os empregados

*\*Além de receber mais de dois tetos do RGPS é preciso ter curso superior*



## BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Período: enquanto durar a redução de jornada e de salário ou suspensão do contrato de trabalho.

**Quem tem direito:** Empregado que teve jornada reduzida ou contrato suspenso dentro dos termos da MP, independentemente do cumprimento de período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos.

### VALOR:

Terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito.

- Redução de jornada de trabalho e de salário: percentual do seguro desemprego equivalente ao percentual da redução.
- Suspensão temporária do contrato de trabalho: 100% do seguro desemprego ou 70% do seguro desemprego (em caso do empregador pagar 30%).
- Não impede a concessão nem altera o valor do seguro desemprego a que o empregado vier a ter direito.
- Não tem direito quem recebe qualquer benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social ou em gozo do seguro desemprego. Pensionistas e titulares de auxílio-acidente podem receber.

*\*A ajuda compensatória mensal eventualmente concedida pelo empregador não terá natureza salarial, não integrará a base de cálculo do imposto de renda na fonte ou na declaração de ajuste da pessoa física, 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 do Tempo de Serviço - FGTS.*



## CONDIÇÕES GERAIS ACORDOS COLETIVOS

As convenções ou acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos a contar da publicação desta Medida Provisória.

Facilitação das negociações coletivas: convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho por meios eletrônicos e prazos reduzidos pela metade.

Caso o empregado já tenha celebrado acordo individual com a empresa nos termos desta Medida Provisória e sobrevenha convenção ou acordo coletivo, prevalecerá a negociação coletiva.

Para os acordos coletivos que venham a estabelecer porcentagem redução diferentes das faixas estabelecidas pela MP, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda será pago nos seguintes valores:

- Redução inferior a 25%: não há direito ao benefício emergencial.
- Redução igual ou maior que 25% e menor que 50%: benefício no valor de 25% do seguro desemprego.
- Redução igual ou maior que 50% e menor que 70%: benefício no valor de 50% do seguro desemprego.
- Redução igual ou superior a 70%: benefício no valor de 70% do seguro desemprego

## REESTABELECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO

Serão imediatamente restabelecidas a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente quando houver:

- Cessação do estado de calamidade pública
- Encerramento do período pactuado no acordo individual
- Antecipação pelo empregador do fim do período de redução pactuado



## INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

- O empregador deverá comunicar o Ministério da Economia e também o Sindicato dos Empregados, a redução da jornada e s lario ou a suspensão do contrato, no prazo de 10 dias, contados da data do acordo, sendo que este último poderá requerer uma negociação coletiva com o auxílio deste Sindicato. O empregador que não transmitir a informação dentro do prazo ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior, até que a informação seja prestada.
- Aprendiz e jornada parcial: as medidas previstas na MP 936 se aplicam aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.
- O empregado doméstico que teve a jornada de trabalho e s lario reduzido ou o contrato de trabalho suspenso, também será beneficiário do programa emergencial de preservação do emprego e da renda.

Para acessar a integra da MP 936, [clique aqui: http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm)



## PRAZO PARA ENTREGA DA DECLARAÇÃO DO IRPF TERMINA DIA 30/06

Entrega da declaração do Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF) referente ao exercício de 2020, ano-calendário de 2019, é prorrogada para dia 30/06. Foi dispensada a exigência de se informar o número constante no recibo de entrega da última declaração. Informe-se pelo <http://receita.economia.gov.br/>



## EMPRESAS TÊM 30 DIAS PARA SE CADASTRAR NA PLATAFORMA CONSUMIDOR.GOV.BR

Portaria publicada Diário Oficial da União “determina o cadastro de empresas na plataforma consumidor.gov.br para viabilizar a mediação via internet, pela Secretaria Nacional do Consumidor, dos conflitos de consumo notificados eletronicamente”. O prazo é de 30 dias a partir de 01 de abril. A obrigação se aplica a empresas cujo o faturamento bruto em 2019 tenha sido igual ou superior a R\$ 100 milhões, tenham tido média mensal de, pelo menos, mil reclamações em seus canais de atendimento ao consumidor no ano passado, ou sejam alvo de reclamação em mais de 500 processos judiciais sobre as relações de consumo.

Deverão se cadastrar a partir de hoje empresas nas situações descritas “com atuação nacional ou regional em setores que envolvam serviços públicos e atividades essenciais; plataformas digitais de atendimento pela internet dedicadas ao transporte individual ou coletivo de passageiros ou à entrega de alimentos, ou, ainda, à promoção, oferta ou venda de produtos próprios ou de terceiros ao consumidor final; além de agentes econômicos listados entre as 200 empresas mais reclamadas no Sistema Nacional de Informações de Defesa do Consumidor (Sindec) da Senacon no ano de 2019”.



## PRORROGAÇÃO DE PRAZOS PARA ALTERAÇÃO ESTATUTÁRIA

Em razão da calamidade pública decretada em face ao COVID-19 e das determinações governamentais que orientam no sentido de não se realizarem reuniões, agrupamento de pessoas a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo - CNC, em 25 de março, resolveu prorrogar (conforme ofício anexo) até do dia 31 de maio de 2020, o prazo para atendimento as adequações estatutárias a que se refere à Resolução CR-CNC nº 47/2019 (que trata da contribuição assistencial) e à Resolução CNC nº 34/2019 (Uniformização dos Estatutos das Entidades Integrantes do Sistema Confederativo da Representação Sindical do Comercio – Sincomercio).



## AUXÍLIO ACIDENTE - PERDA DA QUALIDADE DE SEGURADO

No dia 30 de março de 2020 foi publicada a Portaria nº 231, editada pelo Instituto Nacional do seguro Social – INSS, que dispõe sobre a manutenção da qualidade de segurado em decorrência da alteração do inciso I do art. 15 da Lei nº 8.213/91. Em junho de 2019 a legislação de benefícios previdenciários – Lei nº 8.231/91 foi alterada pela Lei nº 13.846/19, conhecida como Lei de Combate à fraude INSS que, dentre outras medidas alterou o art. 15, inciso I, da Lei nº 8.231/91. Antes da alteração, a qualidade de segurado era mantida, independentemente de contribuições, sem limite de prazo, para quem estivesse recebendo benefício. Com a alteração, o beneficiário do auxílio-acidente passa a ser excluído dessa regra.

O auxílio-acidente é uma indenização paga ao segurado do INSS que ficou com sequela permanente, em decorrência de acidente, que reduza sua capacidade para o trabalho. Contudo, o recebimento do auxílio-acidente não impede o segurado de continuar trabalhando. Em geral, a qualidade de segurado é atribuída aquele que efetua o recolhimento mensal de contribuição previdenciária. Porém, a legislação previdenciária mantém esta qualidade, mesmo sem recolhimento, para algumas situações, como é o caso do segurado que estiver recebendo a aposentadoria por invalidez e auxílio-doença, por exemplo. Portanto, desde 18 de junho de 2019 o benefício de auxílio-acidente foi excluído do rol de benefícios que garante a manutenção da qualidade de segurado, sem limite de prazo.

Dessa forma, a Portaria INSS nº 231 esclarece o seguinte:

- Auxílio-acidente concedido ou que tenha data da consolidação das lesões até 17/06/2019: deve ter o período de manutenção da qualidade de segurado de 12 meses iniciado em 18 de junho de 2019;
- Auxílio-acidente concedido a partir de 18/06/2019: não será considerado para manutenção da qualidade de segurado.

As regras de cômputo das remunerações no período básico de cálculo permanecem inalteradas. Por fim, estabelece que a Portaria entra em vigor a partir da data de sua publicação – 30/03/2020, devendo ser aplicada a todos requerimentos de benefício pendentes de análise, inclusive ao benefício de auxílio-complementar.





## COMO PROTEGER SEUS DADOS CORPORATIVOS DURANTE O HOME-OFFICE?

Em meio a pandemia de coronavírus pelo mundo, diversas empresas têm permitido ou determinado que os colaboradores trabalhem sob regime de home office para conter a disseminação do vírus. A modalidade já era prevista na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), nos artigos 75-A a 75-E, da Lei n.º 13.467/17, e também foi contemplada na MP n.º 927/20 publicada dia 22 de março.

Vale ressaltar que trabalhar fora do ambiente corporativo requer cuidados com a proteção de dados, ressalta também que a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) entra em vigor em agosto e as empresas que descumprirem a legislação ficam sujeitas a multas. É evidente que o ambiente de acesso virtual da casa do colaborador é mais vulnerável que o corporativo, que dispõe de sistemas mais adequados e específicos para a proteção dos dados.

Por isso, é preciso rever o sistema de segurança do acesso remoto empresarial. Em alguns casos, será necessário investimento, mas algumas medidas simples já podem auxiliar nesse primeiro momento como:

- alterar periodicamente usuário e senha;
- cuidado com mensagens desconhecidas, não clicar em links contidos nesse tipo de mensagem;
- manter atualizado o sistema operacional e o antivírus; deixar ativo o bloqueio de tela para mais de um minuto sem uso;
- não utilizar sistema de wi-fi público/desconhecido;
- também deve-se alterar a senha do wi-fi de casa com frequência;
- evitar ao máximo compartilhar informações confidenciais da empresa por e-mail ou mensagens;
- armazenamento de informações em nuvem ainda é considerado seguro;
- no caso de os funcionários estarem com equipamento da empresa, recomenda-se instalação de localizador geográfico;
- atualizar o sistema para solicitar autenticação de dois fatores e usar a criptografia de informações.
- Com o boom dos stories nas redes sociais, é necessário orientar o funcionário a não compartilhar a tela do notebook com projetos em andamento, pois hackers podem se passar por eventuais "amigos" para captar informações restritas e sigilosas.

O Sincomercio Jundiaí e Região sugere ainda que a empresa estabeleça políticas e procedimentos de trabalho remoto claras e que abranjam o uso de todos os dispositivos, fornecendo aos seus colaboradores ferramentas que sejam eficazes e fáceis de se proteger. É importante, também, engajar a equipe sobre a importância do tema, mudando a cultura da empresa, com pequenos ajustes em programas de segurança de dados que não implicam em um volume considerável de investimento.

A Instituição recomenda também que os gestores estejam preparados para os alinhamentos de trabalho a distancia, com foco no resultado, para isso pode-se combinar entregas periódicas sem se ater ao processo que cada indivíduo precisa para finalizar a tarefa.