

COMUNICADO – MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936

ORIENTAÇÕES SOBRE A NOVA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936 de 01 de abril de 2020

Primeiramente, cumpre ressaltar que qualquer empresa que se enquadre nos requisitos apresentados na MP para redução de salário/jornada ou suspensão do contrato de trabalho deve observar as implicações e garantias asseguradas ao trabalhador caso a empresa opte em adotar qualquer medida.

1 – A empresa que optar pela redução de salário/jornada durante o período pactuado, não poderá realizar o desligamento do empregado, salvo por pedido de demissão ou dispensa por justa causa, sob pena do disposto no artigo 10 da referida MP.

2 – O Empregado que for incluído na redução de salário/jornada ou suspensão do contrato de trabalho gozará de estabilidade provisória pelo mesmo período após encerrado o período de suspensão ou redução, ou que seja decretado o fim da calamidade pública, ou seja, se a empresa reduzir o salário/jornada do empregado por 2 meses, ele não poderá ser desligado sem justa causa por um período de 2 meses subsequentes ao término da calamidade pública ou da redução pactuada, sob pena pecuniária prevista no artigo 10 da MP.

3 – O disposto na MP 936 aplica-se também aos contratos de aprendizagem e de jornada parcial.

QUANTO A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A nova MP autoriza a suspensão do contrato de trabalho para todas as empresas mediante acordo individual com o empregado ou negociação coletiva, com as seguintes ressalvas:

- 1 – O período máximo de suspensão do contrato de trabalho será de 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionado em dois períodos de 30 (trinta) dias.
- 2 – Todos os benefícios pagos aos empregados deverão ser mantidos (alimentação, plano de saúde, e demais).
- 3 – Caso a empresa tenha faturado de forma bruta acima de R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano de 2019, deverá arcar com 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado durante o período de suspensão.
- 4 – A suspensão do contrato deverá ser comunicada por escrito ao funcionário com 2 (dois) dias de antecedência.
- 5 – A suspensão do contrato de trabalho se encerra automaticamente com a decretação do fim da calamidade pública, com a convocação do empregado para retorno das atividades de forma habitual, e/ou o término do período de suspensão pactuado, devendo o empregado retornar ao trabalho com sua remuneração inalterada no prazo máximo de 2 (dois) dias após um ou outro.
- 6 – Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado não poderá prestar qualquer tipo de serviço ao empregador, sob pena das penalidades previstas no parágrafo 4º do artigo 8º da MP.

QUANTO A REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIO

A redução de salário e jornada poderá ter duração de até 90 (noventa) dias, desde que mantido o salário hora do empregado, e que tal redução seja firmada por acordo individual (ou coletivo, conforme abaixo) por escrito, com antecedência de 2 (dois) dias da efetiva redução.

Da mesma forma, tanto salário quanto jornada deverão ser reestabelecidos no prazo máximo de 2 (dois) dias a contar da decretação do fim da calamidade pública, com a convocação do empregado para



retorno das atividades de forma habitual, e/ou o término do período de redução pactuado.

A jornada de trabalho e a remuneração, poderão ser reduzidos nos seguintes percentuais:

- 25% - Através de acordo individual por escrito entre empresa e empregado, independente do salário mensal recebido;
- 50% - Por acordo individual, para salários até R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) mensais, e através de acordo coletivo para os empregados que recebam salário mensal superior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais);
- 70% - Por acordo individual, para salários até R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) mensais, e através de acordo coletivo para os empregados que recebam salário mensal superior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais);

Percentuais diferentes dos previstos na MP poderão ser pactuados através de acordos coletivos ou convenções coletivas junto aos sindicatos laborais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, para todas as medidas adotadas na MP 936, o governo federal irá providenciar ajuda compensatória mensal aos empregados a fim de complementar sua renda.

Qualquer medida adotada deverá ser informada ao sindicato laboral da categoria e ao Ministério da Economia em até 10 (dez) dias contados da data da celebração, e o pagamento aos empregados, por parte do governo federal ocorrerá em até 30 (trinta) dias após a comunicação. Recomenda-se consultar seus contadores sobre como esta informação deverá ser prestada.



Ainda, a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotadas, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, e a Lei nº 13.979, de 2020.

Recomenda-se a todos os empregadores realizarem a leitura da MP nº 936, de 01 de abril de 2020, e se dúvidas permanecerem, estaremos a disposição para saná-las.

Curitiba, 02 de abril de 2020.

Daniel Kukla

OAB/PR 63.747

Sindicombustíveis – PR