



RESUMO: LIVE - TIRE SUAS DÚVIDAS SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

Informe Estratégico: Live - Tire suas dúvidas sobre a Medida Provisória N° 936/2020

No dia 14/04/2020, às 13h30min, ocorreu uma "live" sobre o tema "Tire suas dúvidas sobre a MP Trabalhista 936/2020", que instituiu o importante Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (COVID-19).

O evento foi transmitido ao vivo pelo YouTube da FIESC, e contou com a participação do Secretário de Previdência e Trabalho, Bruno Bianco, o secretário de Trabalho do Ministério da Economia, Bruno Dalcolmo, e o presidente do Conselho de Relações do Trabalho da CNI e vice-presidente para a América Latina da Organização Internacional dos Empregadores (OIE), Alexandre Herculano Furlan.

Em resumo, foi informado o seguinte:

- A empresa poderá escolher o momento apropriado para se valer das medidas previstas na Medida Provisória nº 936/2020, seja para reduzir a jornada de trabalho e proporcionalmente o salário, seja para suspender provisoriamente o contrato de trabalho dos empregados. Cada empresa poderá decidir acerca da medida que lhe for necessária, e não precisará utilizar as medidas neste momento, mas poderá aplicar mais adiante, até o dia 31 de dezembro de 2020.
- As empresas têm liberdade absoluta para utilizar a redução de jornada e proporcionalmente de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, desde que observados os termos e exigências da Medida Provisória nº 936/2020.
- O prazo para utilização das medidas de redução de jornada de trabalho e proporcionalmente de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho será durante o período de calamidade pública, que terá efeitos até o dia 31/12/2020, conforme previsto no art. 1º do Decreto Legislativo nº 6/2020.
- O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago diretamente aos trabalhadores, mediante depósito na sua conta corrente, independentemente do banco que o empregado possuir conta corrente.
- A empresa somente precisará negociar os acordos individuais com os trabalhadores, sem pressão para com o empregado. Precisar da concordância do trabalhador. Após, cabe à empresa registrar a informação no sistema do Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração dos acordos individuais.
- Acreditam que a liminar na ação direta de inconstitucionalidade provavelmente será revista pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do dia 16/04/2020, e a segurança jurídica será confirmada.
- Foi informado que já existe mais de um milhão de acordos individuais ajustados em um pouco mais de 10 (dez) dias.
- A empresa deverá comunicar aos sindicatos, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data da celebração dos acordos individuais, para que os órgãos de classe possam saber o que está acontecendo na sua base de representação, para evitar possíveis abusos por parte de algumas empresas.
- Foi questionado se é mais seguro ajustar um acordo coletivo com o sindicato representativo da categoria. Em resposta foi dito que se existe um bom relacionamento com o sindicato, não

há motivo para não se fazer o ajuste coletivo. O acordo individual traz agilidade na solução das necessidades da empresa. Tanto o acordo coletivo quanto o individual têm segurança jurídica.

- Empresas públicas estão fora das previsões da Medida Provisória nº 936/2020.
- Atualmente, a empresa cadastra no sistema do Ministério da Economia as informações dos acordos individuais realizados, mas somente tem acesso ao protocolo, com a informação “em processamento”. Foi dito que o sistema ainda está sendo preparado, e que o “status” vai ser alterado com a informação do depósito do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda na conta corrente do empregado. Posteriormente, o empregado poderá acessar a informação na sua carteira de trabalho digital.
- Foi dito que é difícil asseverar se a atual situação será considerada Fato do Príncipe, conforme previsto no art. 486 da CLT. Acreditam que o argumento não irá prosperar nos tribunais trabalhistas, e não orientam a empresa a pagar o empregado na forma prevista no art. 486 da CLT. Segundo eles, reforça o argumento a existência das medidas emergenciais previstas em Medidas Provisórias editadas pelo Governo Federal.
- Caso a empresa precise de um período maior do que 90 (noventa) dias de suspensão do contrato de trabalho, como poderá proceder? Na avaliação do Secretário de Previdência e Trabalho, Bruno Bianco, poderão ser estudadas pelo Governo Federal outras possibilidades, caso venha a ser necessário. Acredita que no segundo semestre a atividade será retomada no país.
- Foi informado sobre a aplicação, ao mesmo tempo, das várias possibilidades previstas na Medida Provisória nº 936/2020. Para o Secretário de Previdência e Trabalho, Bruno Bianco, a Medida Provisória nº 936/2020 estabeleceu o limite de 90 (noventa) dias para suspensão do contrato de trabalho e de 60 (sessenta) dias para redução de jornada e salário, e devem ser observados, além da exigência da garantia de emprego.
- Finalizou, informando que a Medida Provisória nº 936/2020 não obriga ninguém a nada e as empresas têm flexibilidade para utilizar os instrumentos nela previstos de redução de jornada e proporcionalmente de salário e de suspensão provisória do contrato de trabalho.

Importante

A “live” completa poderá ser acessada clicando no seguinte endereço:

Youtube: <https://bit.ly/2K4hWXV>



Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor, e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).