



**MEDIDA
PROVISÓRIA
936/2020**

Principais Dúvidas

MEDIDA PROVISÓRIA 936 DE 01° DE ABRIL DE 2020

I - DISPOSIÇÕES GERAIS PROGRAMA E BENEFÍCIO EMERGENCIAL

1

O QUE É?

É a prestação mensal de benefício, paga pelo governo federal através do Ministério da Economia, desde a data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, se assim ajustada entre empregado e empregador, mediante acordo escrito, podendo ou não ser complementada pelo empregador.

2

QUEM TEM DIREITO?

Todo empregado que tiver ajustada a redução da jornada e salário ou tiver seu contrato suspenso, independente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício ou número de salários recebidos.

A MP excetua os funcionários e empregados públicos e beneficiários da previdência social, bem como os organismos internacionais.

3

SE APLICA A TODO EMPREGADOR, INCLUSIVE AO EMPREGADOR PESSOA FÍSICA?

Sim, ainda que a MP não mencione especificamente este segmento de empregador, há expressa menção acerca da lei complementar 150 (art. 9, § 1º, V), a qual regulamenta os direitos dos domésticos.

Outrossim, a MP 936/20 apenas exclui os entes públicos (§ único do artigo 3º) e os organismos internacionais, de forma que se aplica ao empregador pessoa física as disposições da MP 936/2020.

Observe-se que o inciso II, do art. 2º, da MP 936/20, trata da “garantia das atividades laborais e empresariais”, sendo que o empregado doméstico está inserido no e-social, com as mesmas garantias dos demais empregados celetistas, nos regimes do INSS, FGTS e seguro desemprego.

4 COMO SERÁ PAGO?

Será pago e operacionalizado pelo Ministério da Economia que deverá expedir normativa em breve, mediante informação do empregador quanto aos termos dos acordos firmados.

5 QUAL SERÁ O VALOR PAGO?

O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, de forma que será calculado pela média salarial dos últimos três meses, variando atualmente entre R\$ 1.045,00 valor mínimo e R\$ 1.823,50 valor máximo por parcela.

O cálculo dependerá, portanto, da média salarial dos últimos três meses dos empregados conforme três níveis de faixa salarial, sendo que até a faixa de R\$ 1.608,85 multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%) não podendo, contudo, ser inferior a R\$ 1.045,00.

De R\$ 1.608,86 até R\$ 2.681,69 o que exceder à R\$ 1.608,85 multiplica-se por 0,5% (50%) e soma-se a R\$ 1.287,08 e finalmente acima de R\$ 2.681,69 o valor da parcela será fixo na proporção de R\$ 1.823,60.

6

EXISTE DIFERENCIAÇÃO DO VALOR A SER PAGO EM CASOS DE SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO E DE REDUÇÃO SALARIAL COM REDUÇÃO DE JORNADA?

Sim a MP previu uma diferenciação.

Em caso de redução da jornada de trabalho será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual de redução e na hipótese de suspensão temporária terá valor mensal, da seguinte forma:

Suspensão do contrato de trabalho:

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);

b) equivalente a setenta por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do art. 8º (empresas com renda bruta superior a quatro milhões e oitocentos mil reais somente poderão suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante pagamento de ajuda de custo mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado)

Redução Salarial: com redução de jornada, aplicando-se sobre a base cálculo o percentual da redução, devendo ser preservado o valor do salário hora, nos seguintes percentuais:

- a. vinte e cinco por cento;
- b. cinquenta por cento ou
- c. setenta por cento

7 QUAL O PRAZO QUE O EMPREGADOR POSSUI PARA COMUNICAR O MINISTÉRIO DA ECONOMIA E O SINDICATO QUANTO A SUSPENSÃO DO CONTRATO OU DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COM A REDUÇÃO DE SALÁRIO?

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.

Além disso, deverá comunicar o Sindicato da categoria Profissional, no prazo de 10 dias da celebração do acordo individual que celebrar a redução ou a suspensão do contrato.

8 QUAL O PRAZO PARA O TRABALHADOR RECEBER O BENEFÍCIO EMERGENCIAL?

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 de 10 dias a ser cumprido pelo empregador.

Ressalta-se que a ausência de comunicação, pelo empregador, no prazo estabelecido ensejará a sua responsabilização pelo pagamento da parcela.

9 PODE SER CUMULADO COM OUTROS BENEFÍCIOS?

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que em gozo 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 que trata do beneficiário da pensão por morte ou auxílio-acidente.

Não poderá receber também o empregado que já estiver recebendo do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades como: bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990 (empregado que já esteja com contrato suspenso recebendo bolsa de qualificação profissional custeada pelo FAT).

II - REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

10 COMO PODE OCORRER A REDUÇÃO DE SALÁRIO?

A redução de salário dos empregados somente poderá ocorrer com a correspondente redução proporcional da jornada de trabalho, através de acordo individual ou por meio de negociação coletiva.

Para os empregados que recebam até 3 salários mínimos mensais (=R\$ 3.135,00) e àqueles que possuam diploma superior, com remuneração igual ou superior a duas vezes o teto do regime geral da Previdência Social (=R\$ 12.202,12), a negociação pode ser individual, por escrito, que será encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Já para os empregados que não se enquadrem em nenhuma dessas hipóteses - que tenham salário entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12 - a redução salarial, maior do que 25%, somente é possível através de negociação coletiva. Frise-se que é possível a redução proporcional de salário e jornada até 25% de forma individual também para estes empregados (art. 12, § único da MP).

11 A REDUÇÃO DE FORMA INDIVIDUAL NÃO FERE A CONSTITUIÇÃO (ARTIGO 7, IV DA CF)?

Embora a negociação individual para redução de salário, com redução proporcional da jornada de trabalho, possa levantar questionamentos acerca de sua constitucionalidade, entendemos que estas não merecem prosperar.

Primeiro porque a medida provisória preserva o salário-hora dos empregados, sendo possível, inclusive, aplicar analogicamente OJ 244 do C. TST, que trata da redução do salário dos professores.

Segundo porque a medida é bastante razoável, ante a situação de excepcionalidade que estamos enfrentando, diante da calamidade pública e, inclusive, privilegia os princípios da solidariedade/proporcionalidade.

Terceiro porque os empregados receberão uma complementação de renda (=benefício emergencial), paga pela União para minimizar os efeitos da redução da jornada.

12 QUEM PODE SOFRER A REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIO E JORNADA?

Todos os empregados que sofram redução de jornada, inclusive domésticos, aprendizes e aqueles submetidos à jornada parcial, poderão sofrer a redução correspondente dos salários, respeitados os limites e formalidades acima impostos.

Como já dito, para os empregados que tenham salário entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12, a redução salarial, maior do que 25%, somente é possível através de negociação coletiva, para os demais, a redução pode ocorrer por meio de negociação individual por escrito.

13 QUAIS OS LIMITES PREVISTOS NA MP ACERCA DA REDUÇÃO?

Os limites impostos pela medida provisória estão previstos no artigo 7º do texto e são os seguintes:

- I - Preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- II - 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.

Ressalte-se que caso a redução ocorra por meio de negociação coletiva, os percentuais poderão ser diversos dos acima elencados, conforme artigo 11, § 1º do texto normativo.

14 POR QUANTO TEMPO PODE DURAR A REDUÇÃO?

De acordo com o artigo 7º do texto normativo, a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, pode perdurar por até 90 (noventa) dias.

15 DE QUE FORMA PODE OCORRER O RESTABELECIMENTO DAS CONDIÇÕES ANTERIORES?

O mesmo artigo 7º, parágrafo único, da medida provisória estabelece que a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contados:

- 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.

16 OS EMPREGADOS ENQUADRADOS NAS EXCEÇÕES DO ARTIGO 62 DA CLT (EXTERNO, CARGO DE CONFIANÇA E TELETRABALHADOR) PODERÃO TER O SALÁRIO REDUZIDO?

Como a medida provisória não excetua estes trabalhadores da possibilidade de redução de salário, entendemos que isso é possível, desde que haja comprovada redução de tarefas destes trabalhadores. De todo modo por se tratar de situação especial, sugere-se a análise no caso concreto.

17 QUEM TIVER PACTUADO A REDUÇÃO DA JORNADA PODERÁ REALIZAR HORAS EXTRAS?

Como não há vedação do texto legal, entendemos que sim. É possível a prestação de labor para além da nova jornada pactuada, que deverá ser paga como hora extra, respeitando o limite de 2 horas suplementares por dia, previsto na CLT.

Explico: o empregado que possuía jornada de 8 horas diárias e pactua uma redução de 50%, deverá laborar em nova jornada diária de 4 horas. Caso se faça necessária a prestação de serviço para além das 4 horas, até o limite de 2 horas diárias, deverá receber as excedentes como extra, com adicional de 50%.

18 CASO OCORRA A SUSPENSÃO PARCIAL DA JORNADA, É POSSÍVEL A UTILIZAÇÃO DO BANCO DE HORAS CONCOMITANTE?

Embora o texto normativo não aborde a questão, a princípio entendemos que é possível a adoção simultânea de banco de horas com a redução proporcional de jornada e salário, o que deverá ser pactuado por escrito, por meio de aditivo contratual.

19 OS BENEFÍCIOS PAGOS PELO EMPREGADOR DEVERÃO SER MANTIDOS DE FORMA INTEGRAL?

Sim. Enquanto perdurar a redução proporcional da jornada e do salário dos empregados, entendemos que os benefícios concedidos devem ser pagos de forma integral, sem alteração.

Esclarecemos, no entanto, que este questionamento deverá ser analisado caso a caso, por exemplo: pagamento proporcional do vale refeição para o empregado que trabalhe em dois dias da semana.

20 É POSSÍVEL A COMPLEMENTAÇÃO DO VALOR RECEBIDO PELO EMPREGADO PELO EMPREGADOR? SE SIM, TAL VERBA TERÁ NATUREZA SALARIAL?

O art. 9º do texto normativo estabelece a possibilidade de o empregador, a fim de complementar o benefício emergencial pago pela União, realizar o pagamento de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário.

Tal ajuda compensatória mensal facultativa deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva.

Além disso, terá natureza indenizatória, de forma que não integrará a base de cálculo do salário devido pelo trabalho prestado, do imposto de renda, da contribuição previdenciária, dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, tampouco do FGTS.

21 SOBRE VALOR PAGO PELO EMPREGADOR A TÍTULO DE SALÁRIO, QUANDO DA SUA REDUÇÃO PARCIAL, INCIDE ENCARGOS?

A parcela paga pelo empregador, durante o período de redução proporcional de jornada e salário, mantém sua natureza salarial, de modo que incidem todos os encargos.

Como dito acima, somente se o empregador estabelecer, por mera liberalidade, alguma outra ajuda de custo é que esta terá natureza indenizatória, na forma do art. 9º, §2º da medida provisória.

III - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

22 QUANTO TEMPO O CONTRATO PODE FICAR SUSPENSO?

Nos termos do artigo 8º da MP 936/20, o prazo de suspensão do contrato de trabalho é de no máximo 60 dias, os quais poderão ser divididos em dois períodos de 30 dias

23 COMO SERÁ PACTUADA A SUSPENSÃO E QUAL É O PRAZO DE AVISO AO EMPREGADO?

Os empregados que recebem salário de até R\$3.135,00 e os empregados que se enquadram como hipersuficientes (aqueles portadores de diploma de curso superior e com salário igual ou superior ao dobro do limite do teto da previdência – R\$12.202,12) poderão ajustar a suspensão do contrato de trabalho diretamente com o empregador mediante acordo individual escrito.

Nos demais casos, ou seja, empregados que não se enquadram nas hipóteses acima, a suspensão do contrato deve ser feita, obrigatoriamente, por convenção ou acordo coletivo.

No caso do acordo individual, o empregador deve encaminhá-lo ao empregado com dois dias de antecedência da data do início da suspensão, sendo necessária sua concordância, com posterior formalização.

No caso do empregado recusar a suspensão de seu contrato de trabalho, o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho por motivo de força maior, quando não será devido aviso prévio e multa do FGTS será de 20% sobre o valor dos depósitos.

24 O SALÁRIO E OS BENEFÍCIOS TAMBÉM FICAM SUSPENSOS?

O salário deixará de ser pago pelo empregador, sendo que o governo pagará o valor equivalente a 100% do seguro desemprego ao empregado, para as empresas com até 4,8 milhões de reais de receita bruta anual.

Já para as empresas com receita bruta superior a 4,8 milhões de reais, o governo pagará um valor equivalente a 70% do seguro desemprego, ficando a empresa responsável pelo pagamento do valor equivalente a 30% do salário do empregado, o qual não terá natureza salarial (não integrando a base de cálculo do IR na fonte, das contribuições previdenciária e do FGTS)

No que tange aos benefícios, esses ainda deverão ser mantidos e suportados pelo empregador.

Exemplo: convênios médicos e odontológicos

25 O QUE PODE DESCARACTERIZAR A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO?

Restará descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho, quando houver qualquer trabalho, ainda que parcial, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou a distância.

Em caso de descaracterização da suspensão do contrato de trabalho, o empregador ficará obrigado pelo pagamento da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; o pagamento das multas previstas em lei (art.637-A da CLT) e as sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

26 QUANDO DEVERÁ SER RESTABELECIDO O CONTRATO?

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contados:

- I - da cessação do estado de calamidade pública;
- II- da data estabelecida no acordo individual ou na negociação coletiva
- III - da data de comunicação do empregador ao empregado, em caso de decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

O empregador poderá utilizar os meios eletrônicos para referidas comunicações com o empregado, sendo responsável pela guarda do comprovante.

27 DE QUE FORMA O EMPREGADO PODERÁ RECOLHER A PREVIDÊNCIA SOCIAL?

Tendo em vista que não haverá recolhimento pelo empregador diante da suspensão do contrato, o empregado fica autorizado a recolher para o regime da previdência social na qualidade de segurado facultativo.

28 O PERÍODO DE SUSPENSÃO É COMPUTADO PARA EFEITO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO?

A medida provisória é silente neste particular, todavia, a partir de uma interpretação sistemática e analógica, entendemos que em relação às férias o período de suspensão é computado, já que o artigo 133, IV da CLT prevê que o empregado só perderá o direito à aquisição do gozo de férias, se ficar afastado por mais de 6 meses em gozo de benefício previdenciário.

Na hipótese, o período máximo de suspensão do contrato é de 60 dias.

Em relação ao 13º salário, como não há regra específica e em se tratando de verdadeira suspensão de contrato - suspensão do trabalho e das obrigações do empregador - entendemos, a princípio, que o período não deverá ser computado.

IV - ESPECIFICIDADES

29 O EMPREGADO QUE POSSUI MAIS DE UM VÍNCULO FORMAL DE EMPREGO PODERÁ RECEBER CUMULATIVAMENTE UM BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA PARA CADA VÍNCULO?

Sim, desde que observada a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, ressalvado os casos de contrato intermitente, quando o benefício emergencial será no valor mensal de R\$ 600,00 sendo vedado o recebimento de dois benefícios emergenciais em caso de dois ou mais contratos intermitentes.

30 HÁ PREVISÃO DE ESTABILIDADE AOS EMPREGADOS?

Sim, o art.10 garante a manutenção provisória do emprego durante o período em que ocorrer a percepção do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, 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, estendendo-se a estabilidade a igual período posterior ao término da redução da jornada ou suspensão do contrato, com o restabelecimento da jornada normal e pagamento mensal do salário.

31 É POSSÍVEL A REALIZAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL DURANTE O PERÍODO DE GARANTIA PROVISÓRIA?

Durante o período de garantia provisória no emprego, o empregador poderá promover normalmente às rescisões por dispensa sem justa causa, mediante pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - 50% (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 - 75% (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 - 100% (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.

Esta regra não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido do empregado ou por justa causa por cometimento de falta grave.

32 NO PERÍODO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO É DEVIDO O AUXÍLIO-CRECHE OU AUXÍLIO-BABÁ?

Como houve determinação para a quarentena, e a suspensão das atividades, esses benefícios também poderão ser suspensos.

33

O EMPREGADOR DEVERÁ PAGAR O ADICIONAL DE ASSIDUIDADE, PAGO POR MERA LIBERALIDADE OU PREVISTO EM CCT?

Havendo suspensão das atividades e do contrato de trabalho, o referido adicional também não será devido.

34

NO PERÍODO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO OU DA REDUÇÃO DA JORNADA É DEVIDO O VALE-TRANSPORTE, VALE REFEIÇÃO E VALE ALIMENTAÇÃO?

Em que pese o artigo 8º, §2º, inciso I, da MP determine que o empregador deverá manter todos os benefícios concedidos, como não haverá prestação de serviços, o vale transporte e o vale refeição (normalmente concedidos para o trabalho), podem ser suspensos, e ao término da suspensão, restabelecidos, ficando o empregado somente com direito ao vale alimentação (mercado).

Nos casos em que firmada a redução da jornada e do salário, o vale transporte deverá ser mantido, já que haverá comparecimento ao trabalho, exceto se ajustado o teletrabalho.

Da mesma forma, havendo comparecimento ao trabalho, ainda que com redução da jornada, deverá ser mantida a concessão do vale refeição e do vale alimentação.

35 O EMPREGADOR PODERÁ INTERROMPER O PAGAMENTO DE VERBAS SALARIAIS COMO ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE NA HIPÓTESE DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO?

Sim, poderá ser suspenso na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, pois não haverá prestação de serviços em condições insalubres ou de risco.

36 AS PARCELAS DE NATUREZA SALARIAL COMO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE, GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO, ENTRE OUTRAS PODEM SER REDUZIDAS EM CASO DE REDUÇÃO DE SALÁRIO E DE JORNADA?

A regra geral é que toda parcela de natureza salarial que tenha como base o salário do empregado pode ser reduzida no mesmo percentual ajustado.

O adicional de periculosidade será calculado com base no salário reduzido, assim como a gratificação de função. O adicional de insalubridade por sua vez não poderá ser reduzido mesmo com a redução do salário, pois é calculado sobre o salário mínimo.

O adicional por tempo de serviço se for calculado sobre o salário também poderá ser reduzido na mesma proporção, mas deverá ser observado o que diz por exemplo a CCT.

O que não pode ser reduzido é o percentual, mas se for reduzida a base de cálculo reduz-se também o valor.

Quanto às comissões, como é parcela paga sobre as vendas realizadas, não sofrerá qualquer mudança, pois o empregado continuará a receber o mesmo percentual pactuado sobre as vendas realizadas dentro da jornada estabelecida.

NOTA SOBRE A DECISÃO LIMINAR PROFERIDA PELO STF SOBRE A INCONSTITUCIONALIDADE DA MP 936/20

No dia 06/04, foi publicada decisão da lavra do Ministro Ricardo Lewandowski, na ADIn 6.363, sobre a MP 936/20, na qual determinou que “os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contados da data de sua celebração, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes”.

A decisão foi proferida “ad referendum”, ou seja, não é definitiva, pois demanda a apreciação do Plenário do Supremo Tribunal Federal, que ocorrerá em 16.04.20.

Sem questionar o conteúdo da decisão o primeiro passo é dar continuidade à realização dos acordos individuais e providenciar a comunicação do sindicato profissional, no prazo de 10 dias a partir da sua celebração.

No prazo de 4 dias corridos, o sindicato comunicará seu interesse na negociação coletiva e, se não o fizer, o acordo individual será validado.

Se o sindicato manifestar interesse na negociação, esta deverá ser realizada com a utilização de meios eletrônicos, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade do ACT ou CCT celebrados.

Lamentamos a insegurança jurídica gerada pela decisão liminar do STF e esperamos que não seja referendada pelo Plenário. Neste caso não surtirá qualquer efeito jurídico e, portanto, será desnecessária a negociação coletiva.

A orientação, neste momento, é de que, tratando-se da sobrevivência das empresas e ante a o programa governamental de auxílio, os acordos individuais deverão seguir seu curso, inclusive com a comunicação do sindicato.

Caso a empresa veja a possibilidade de negociação coletiva com os sindicatos laborais, em termos razoáveis, haverá maior segurança jurídica.



CURITIBA

Rua Brigadeiro Franco, 1700 - Centro
Curitiba - PR - CEP 80420-200

TELEFONES

 +55 41 3322-2490 / +55 41 3029-2490

SÃO PAULO

Rua do Bosque, 1621, sala 909 - Barra Funda
São Paulo - SP - CEP 01130-001

TELEFONES

 +55 11 3392-5907

hassonadvogados.com.br

