



**NOTAS SOBRE O PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO
E DA RENDA**
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2.020
Versão 03

APLICAÇÃO:

- ⇒ Contratos de trabalho em geral
- ⇒ Contratos de aprendizagem
- ⇒ Contratos de trabalho intermitente
- ⇒ Contratos de trabalho a tempo parcial.

PERÍODO:

- ⇒ Na vigência do estado de calamidade pública – Decreto Legislativo nº 06/2020.

DISCUSSÃO SOBRE A INCONSTITUCIONALIDADE DA ADI nº 6.363

- ⇒ ADI nº 6.363, proposta pelo Partido REDE, pede declaração de inconstitucionalidade da MP 936, especialmente quanto à possibilidade de fazer acordos individuais. Sustenta a redução de jornada/salário e a suspensão do contrato de trabalho só podem ser determinadas por negociação coletiva.
- ⇒ No dia 17/04/2020, o STF indeferiu liminar para suspender os efeitos da MP 936 que, portanto, vige em sua plenitude, inclusive quanto à possibilidade de acordo individual para a redução de jornada/salário e suspensão do contrato de trabalho.
- ⇒ A ADI ainda será julgada em definitivo, mas a possibilidade de modificação no entendimento é reduzida.
- ⇒ Recomendações:
 - Fica a critério da empresa escolher entre o acordo individual e a negociação coletiva.
 - As negociações coletivas já consumadas são válidas.
 - Importante: mesmo com o indeferimento da liminar, as empresas devem comunicar ao sindicato laboral a celebração do acordo individual

MEDIDAS PREVISTAS NA MP 936

- ⇒ Modalidades:
 - Redução de Jornada e Salário



- Suspensão do Contrato de Trabalho
- Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER)
- Ajuda Compensatória

⇒ Forma:

- Sempre por escrito, antecedência mínima de 2 dias corridos.
- Acordo individual ou negociação coletiva? Vide a tabela:

Faixa Salarial		Acordo Individual	Negociação Coletiva
Até	3.135,00	sim	sim
De	3.135,01 até 12.202,12	não*	sim
Acima de	12.202,13 sem curso superior	não*	sim
Acima de	12.202,13 + nível superior	sim	sim

Permite acordo individual na hipótese de redução de até 25%.

- Todo o processo de negociação coletiva (convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade) pode ser por meio eletrônico.
 - É recomendável o uso de assinatura digital, preferencialmente por certificado digital (MP 2200/2001).

- Negociações coletivas anteriores à MP: poderão ser renegociados para adequação, no prazo de 10 dias contados da publicação da MP 936.

***IMPORTANTE:** A MP 936 fala em acordo. Portanto, a redução/suspensão não podem ser impostas por ato unilateral do empregador. Se o empregado não aceitar o acordo individual, as medidas não poderão ser adotadas.*

REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

⇒ Devem ser proporcionais: a mesma medida de redução para jornada e salário.

⇒ Percentuais de redução

- Por acordo individual: exclusivamente 25%, 50% ou 70%.
- Por acordo coletivo: outros percentuais.
 - *Cuidado: dependendo do percentual, há reflexos importantes no salário do empregado, porque o BEPER sempre será concedido de acordo com os percentuais exclusivos previstos para o acordo individual. Vide considerações sobre o BEPER.*

⇒ Obrigações da empresa:

- Salário reduzido
- Encargos sobre o salário reduzido (contribuição previdenciária, FGTS, RAT-SAT)
- Comunicar Ministério da Economia



- Comunicar Sindicato
- ⇒ A empresa pode manter o empregado em licença remunerada (ou seja, pagar o salário reduzido, mas dispensando a prestação de serviços).
- ⇒ Prazo: até 90 dias.
 - As partes podem pactuar renovações sucessivas (por exemplo, três períodos de 30 dias), mas o prazo total deve sempre estar limitado a 90 dias.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- ⇒ Paralisação de todas as atividades do empregado
 - *Cuidado: todas as atividades do empregado devem ser suspensas; qualquer atividade do empregado descaracteriza a suspensão e a empresa tem que pagar a remuneração de todo o período, penalidades legais e previstas nos acordos individuais e negociações coletivas.*
- ⇒ Obrigações da empresa:
 - Manter benefícios (convênio médico, benefícios previstos em convenção coletiva ou no contrato de trabalho).
 - Se a empresa teve receita bruta maior de R\$ 4,8 milhões em 2019, deve pagar ajuda compensatória mensal de 30% do salário do empregado.
 - *Receita bruta é diferente de faturamento. Conceito é de direito tributário*
 - Comunicar ao Ministério da Economia
 - Comunicar ao Sindicato Laboral.
- ⇒ Prazo: até 60 dias, divididos em até dois períodos de 30 dias.

REGRAS COMUNS À REDUÇÃO E À SUSPENSÃO

- ⇒ Empregador: deve comunicar a redução ou suspensão ao Ministério da Economia:
 - Prazo: 10 dias após celebração.
 - Forma: <https://servicos.mte.gov.br/bem/>
 - *IMPORTANTE: solicite ajuda do seu contador ou advogado!*
 - A falta de informação obriga o empregador a fazer o pagamento dos salários e encargos incidentes entre a celebração do acordo e a data da efetivação da informação.
- ⇒ Empregador: deve comunicar a redução ou suspensão ao sindicato do empregado:
 - Prazo: 10 dias após celebração.



- Forma: recomenda-se o envio de cópia do acordo assinado pelo empregado e pelo empregador por e-mail com confirmação de resposta e de correspondência com aviso de recebimento.
 - *Importante: guardar o comprovante de envio e de recebimento!!!*
- ⇒ Restabelecimento do regime normal – dois dias corridos depois de um destes eventos:
 - Cessaçãõ da calamidade
 - Vencimento do acordo individual ou da negociaçãõ coletiva
 - Antecipaçãõ pelo empregador
- ⇒ A partir do restabelecimento, o contrato volta a vigorar normalmente, com os mesmos salários e jornadas anteriores.
- ⇒ Serviços públicos e serviços essenciais (ex.: farmácias e supermercados): devem resguardar o exercício e o funcionamento.
 - *Empresas deste segmento não poderão suspender a atividade de todos os empregados e, havendo reduçãõ, deverá ser mantida escala para manter o atendimento ao público.*
- ⇒ O mesmo contrato de trabalho pode ter a reduçãõ e a suspensãõ, mas o prazo total dos períodos não pode ser superior a 90 dias.

BEPER – Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

- ⇒ Pago pela União quando houver reduçãõ/suspensãõ conf. MP 936
- ⇒ Prazo de pagamento da 1ª parcela: 30 dias depois da comunicaçãõ feita pelo empregador ao Ministério da Economia
- ⇒ Base cálculo: valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito (art. 5º da Lei nº 7.998/1990):

Faixas de Salário		Forma de Cálculo
0	1.599,61	Multiplica-se salário médio por 0.8 = (80%).
1599,62	2.666,29	A média salarial que exceder a R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.279,69.
2666,29	>2666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03, invariavelmente.

- ⇒ Valor do BEPER:
 - Suspensãõ: aplica-se o % de reduçãõ à base de cálculo (25%, 50% ou 70%)
 - Se a negociaçãõ coletiva estabelecer percentual de reduçãõ diferente do padrão da lei (25%, 50% ou 70%), o BEPER será pago:

% Reduçãõ	BEPER
Até 25%	n/t



≥25% < 50%	25%
≥50% < 70%	50%
Redução ≥ 70%	70%

- Redução:

Receita Bruta 2019	BEPER
Até R\$ 4,8 milhões	100%
A partir de R\$4,8 milhões	70%*

Receita bruta é diferente de faturamento.

Conceito é de direito tributário

- ⇒ A concessão do BEPER não exige período aquisitivo, tempo mínimo de vínculo ou número mínimo de salários recebidos.
- ⇒ Receber o BEPER não impede o recebimento posterior do seguro desemprego.
- ⇒ Não podem receber o BEPER:
 - Servidores públicos, empregados públicos, nomeados em comissão, titulares de mandato eletivo.
 - Quem estiver recebendo BPC
 - Seguro desemprego
 - Bolsa de qualificação profissional.
- ⇒ Empregado com mais de um vínculo: pode cumular BEPER
- ⇒ Trabalho intermitente
 - Contrato formalizado até a data da MP (01/04/2020)
 - Direito a benefício no valor de R\$ 600,00.

AJUDA COMPENSATÓRIA

- ⇒ É um complemento do salário, cuja finalidade é compensar a redução efetiva do salário.
- ⇒ Tanto na redução quanto na suspensão, o BEPER é calculado sobre o que o empregado teria direito como parcela do seguro desemprego. Por exemplo, um empregado que tem salário bruto de R\$ 1.500,00 cujo contrato foi suspenso. O salário líquido deste empregado (descontada a contribuição previdenciária) é de R\$ 1.350,00. Ele receberá o BEPER de R\$ 1.200,00. Então, a diferença real no salário é de R\$ 150,00, ou 11% do valor líquido. A ajuda compensatória serve para compensar esta perda.
- ⇒ É obrigatória: no montante de 30% do salário, para empresas com receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões em 2019, em caso de suspensão do contrato.
- ⇒ É facultativa: para as demais empresas (fazer análise de risco).



- ⇒ Tem natureza indenizatória; não compõe base de cálculo do IR, Contribuição Previdenciária e FGTS. Pode ser excluída do lucro líquido das PJ tributadas pelo lucro real.

GARANTIA PROVISÓRIA

- ⇒ Penaliza a dispensa sem justa causa
- ⇒ Período Garantido: durante a redução/suspensão e por período equivalente após o restabelecimento.
 - P.Ex.: suspensão por 60 dias. A garantia é de 120 dias a partir da suspensão.
- ⇒ Dispensa sem justa causa durante a garantia provisória: empregador paga verbas rescisórias cumulada com indenização:
 - Base de cálculo: o salário devido durante todo o período de garantia
 - Valor da indenização:

Medida	Indenização
Redução $\geq 25\% < 50\%$	50%
Redução $\geq 50\% < 70\%$	75%
Redução $\geq 70\%$ ou Suspensão	100%

- ⇒ Não se aplica aos pedidos de demissão e às dispensas por justa causa.

FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES

- ⇒ Multa: art. 634-A da CLT: multa de R\$ 1.000,00 a R\$ 100.000,00, a depender do porte da empresa e da gravidade da infração.
- ⇒ Fiscalização:
 - Auditores-Fiscais do Trabalho
 - *Cuidado: Não se aplica o critério da dupla visita*

GESTÃO DAS MEDIDAS

- ⇒ Ministério da Economia
 - Coordenar, executar, monitorar e avaliar
 - Editar normas complementares.
 - Disciplinar a forma de transmissão das informações e comunicações do empregador
 - Conceder, operacionalizar e pagar o BEPER

Alexandre dos Santos Toledo
alexandre@pereiracontadin.adv.br



Histórico de versões:

V.1.	02/04/2020 – Publicação da MP 936
V.2.	07/04/2020, 08h56. - Alteração do item “ADVERTÊNCIA PRELIMINAR: RISCO DE APLICAÇÃO” em razão da liminar concedida na ADI 6.363 - Inclusão do item “LIMINAR CONCEDIDA NA ADI nº 6.363”
V.3.	20/04/2020 – 10h00 - Alterados os itens “ADVERTÊNCIA PRELIMINAR: RISCO DE APLICAÇÃO” e “LIMINAR CONCEDIDA NA ADI nº 6.363”, em razão da decisão do Pleno do STF na ADI 6.363 - Atualização de informações sobre a comunicação ao Ministério da Economia e ao Sindicato.