



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

**APLICAÇÃO:**

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

- ***AINDA DEPENDE DE REGULAMENTAÇÃO PELO MINISTÉRIO DA ECONOMIA***

**PERÍODO:**

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

**ADVERTÊNCIA PRELIMINAR: RISCO DE APLICAÇÃO**

- ⇒ O inc. VI do art. 7º da Constituição do Brasil estipula que o salário é irredutível, salvo se a redução for objeto de negociação coletiva (convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho).
- ⇒ A doutrina e a jurisprudência são bem consolidadas na aplicação desse dispositivo, especialmente quanto à necessidade da negociação coletiva, ou seja, pelo texto constitucional, não é possível a redução de jornada e salário mediante acordo individual.
- ⇒ A MP 936, por sua vez, permite a redução de jornada e salário ou a suspensão do contrato de trabalho por acordo individual.
- ⇒ As Medidas Provisórias equivalem a Leis Ordinárias, e tais modalidades legislativas não têm o poder de modificar o texto constitucional.
- ⇒ PORTANTO: existe o risco de a MP 939 ser considerada inconstitucional.
  - Já existem pelos menos duas ações de inconstitucionalidade propostas no STF.
- ⇒ Mesmo com a criação do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER) pela MP 936, a redução de jornada e salário e a suspensão do contrato de trabalho implicam em redução salarial. Num cenário em que o empregado recebe R\$ 1.500,00 mensais, a perda oscila entre 2% e 10% do salário líquido do empregado.
- ⇒ Temos duas perspectivas de cenários, que serão definidos pelo Poder Judiciário:



- Cenário desfavorável: a manutenção do entendimento atual admitindo a necessidade de negociação coletiva. Neste caso, os acordos individuais seriam invalidados e a empresa seria obrigada a pagar as diferenças salariais.
  - Cenário favorável: a interpretação de que a existência do estado de calamidade, aliada a redução mínima (ou até a inexistência de redução) dos salários, que justificaria excepcionar o preceito constitucional.
- ⇒ Estratégias de mitigação/eliminação do risco:
- Utilizar os recursos da MP 936 mediante negociação coletiva.
  - O pagamento de ajuda compensatória mensal (art. 9º da MP 936).

### **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

*\*Nestas duas hipóteses poderá haver 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.

*IMPORTANTE: A MP 936 falar 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)
- ⇒ 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 30% de ajuda compensatória mensal.
- ⇒ Prazo: até 60 dias, divididos em até dois períodos de 30 dias.

## **REGRAS COMUNS À REDUÇÃO E À SUSPENSÃO**

- ⇒ Empregado deve informar redução ou suspensão ao Ministério da Economia até 10 dias depois da celebração do acordo.



- 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.
- ⇒ Restabelecimento do regime normal – dois dias corridos depois de um destes eventos:
  - Cessação da calamidade
  - Vencimento do acordo individual ou da negociação coletiva
  - Antecipação 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 redução, deverá ser mantida escala para manter o atendimento ao público.*
- ⇒ O mesmo contrato de trabalho pode ter a redução e a suspensão, 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 redução/suspensão conf. MP 936
- ⇒ Prazo de pagamento da 1ª parcela: 30 dias depois da comunicação 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:
  - Suspensão: aplica-se o % de redução à base de cálculo (25%, 50% ou 70%)
    - Se a negociação coletiva estabelecer percentual de redução diferente do padrão da lei (25%, 50% ou 70%), o BEPER será pago:

% Redução	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%*

\* a diferença (30%) é paga pela empresa

- ⇒ 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.
- ⇒ 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](mailto:alexandre@pereiracontadin.adv.br)

Éder Augusto Contadin  
[eac@pereiracontadi.adv.br](mailto:eac@pereiracontadi.adv.br)