

APANHADO PRÁTICO



**MP 936/2020**

**MEDIDAS  
TRABALHISTAS**

**PANDEMIA DE  
CORONAVÍRUS**

**A. FLAITT**

**J. POZZER**

# MP 936/2020

*Institui medidas trabalhistas em razão da pandemia de coronavírus (COVID-19)*

## **PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA (P.E.M.E.R.)**

- Objetivo:

- Preservar o emprego e a renda;
- Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais;
- Reduzir o impacto social da pandemia de coronavírus (COVID-19).

- O PEMER se aplica de forma ampla à categoria dos empregados celetistas (CLT), exceto aos trabalhadores da administração pública em geral;

- São medidas do PEMER:

- Pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda (B.E.P.E.R.);
- Redução proporcional da jornada de trabalho e de salários;
- Suspensão temporária do contrato de trabalho.

- O PEMER será coordenado, executado, monitorado e avaliado pelo Ministério da Economia.

## **BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA (B.E.P.E.R.)**

- Será pago nas seguintes hipóteses:

- Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário;
- Suspensão temporária do contrato de trabalho.

- Será custeado com recursos da União;

- Será prestação mensal, a contar do início da celebração do acordo, observando que:

- O empregador informará o Ministério da Economia a opção, conforme as 2 hipóteses, no prazo de 10 dias, contado da celebração do acordo;
- A 1ª parcela será paga no prazo de 30 dias, contado da celebração do acordo, desde que informada no prazo de 10 dias conforme requisito anterior;

- O BEPER será pago exclusivamente enquanto
- Será disciplinado pelo Ministério da Economia quanto:
  - durante o acordo, nas 2 hipóteses.
  - Transmissão das informações e comunicações pelo empregador;
  - Concessão e pagamento.
- Não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos legais, no momento de eventual dispensa;
- Será operacionalizado pelo Ministério da Economia;
- Quando pago indevidamente ou além do previsto, resultará na inscrição do infrator na dívida ativa da União pelos referidos créditos excedentes;
- Quanto ao seu valor, terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observando que:
  - Na hipótese de Redução de jornada/ salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução (25%, 50% ou 70%);

○ Na hipótese de Suspensão Contratual, terá valor mensal, observando:

- Será equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego, via de regra;
- Será equivalente a 70% do valor do seguro-desemprego se a empresa teve receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões em 2019;

- Será pago independentemente do:

- Cumprimento de qualquer período aquisitivo;
- Tempo de vínculo empregatício;
- Número de salários recebidos.

- Não será pago ao empregado que esteja:

- Ocupando cargo/emprego público;
- Recebendo BPC(LOAS);
- Recebendo seguro-desemprego;
- Recebendo bolsa de qualificação (seguro-desemprego).

- Poderá cumular com outros contratos concomitantes, desde que não se trate de 2 ou mais de modalidade intermitente;

## **REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO:**

- Vigorará, por 90 dias(máximo), durante o estado de calamidade pública em razão da pandemia de coronavírus (COVID-19), observando os seguintes requisitos:

- Preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- Acordo individual escrito, encaminhado ao empregado com antecedência de 2 dias corridos (48hrs);
- Redução (jornada/salário), exclusivamente, nos seguintes percentuais:
  - 25%
  - 50%
  - 70%

- A jornada de trabalho e salário normal serão restabelecidos em 2 dias (48hrs) contados:

- Da cessação do estado de calamidade pública (OMS);
- Da data de encerramento expressa no acordo pactuado;
- Da comunicação do empregador sobre opção de antecipar o fim do acordo.

## **SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO:**

- Vigorará, por 60 dias(máximo), podendo ser fracionado em 2 períodos de 30 dias, durante o estado de calamidade pública em razão da pandemia de coronavírus (COVID-19);

- Será pactuada por acordo individual escrito encaminhado ao empregado com antecedência de 2 dias corridos (48hrs);

- O empregado terá direito aos benefícios regularmente percebidos, desde que não tenham requisitos de frequência;

- O empregado poderá recolher para o INSS na qualidade de segurado facultativo;

- O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 dias corridos (48hrs), contado:

- Da cessação do estado de calamidade pública (OMS);
- Da data de encerramento expressa no acordo pactuado;
- Da comunicação do empregador sobre opção de antecipar o fim do acordo.

- Durante a suspensão contratual não poderá o empregado ser submetido ao trabalho, ainda que parcial, de qualquer modalidade, sendo que do contrário restará descaracterizado acordo de suspensão contratual, ficando o Empregador sujeito ao pagamento imediato dos salários e encargos de todo período expresso no acordo, além de outras penalidades legais, bem como, previstas em instrumentos coletivos.

- A empresa que teve receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões, em 2019, somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do respectivo salário, durante o período de suspensão temporária de trabalho.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES:**

- Ajuda de Custo Mensal: o BEPER poderá ser acumulado com ajuda compensatória mensal paga pelo empregador (facultativo via de regra) no caso de redução de jornadas/salários ou suspensão temporária de contratos. Essa ajuda compensatória mensal:

- Deverá ter seu valor definido no acordo individual pactuado ou negociação coletiva;
- Terá natureza indenizatória;
- Não integrará a base de cálculo de IRPF do empregado;
- Não integrará base de cálculo para INSS e demais tributos da folha de pagamento;
- Não integrará base de cálculo para o FGTS;

- Poderá ser excluída do lucro líquido para fins de CSSL de empresas tributadas pelo lucro real;
- Poderá ser excluída do lucro líquido para fins de CSSL de empresas bruta tributadas R\$ 4,8 milhões real 2019.
- Será obrigatória, pelo percentual de 30%, para empresas que tiveram receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões em 2019.

- Garantia Provisória: fica reconhecida a “estabilidade temporária” ao empregado que receber BEPER por redução de jornada/salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo tempo do acordo pactuado estendido por igual período quando este for cessado;

- Ocorrendo dispensa sem justa causa no período da garantia provisória a empresa deverá pagar ao empregado, além das verbas rescisórias, uma indenização no valor de:

- 50% do salário a que teria direito o empregado no período residual da garantia provisória, na hipótese de redução de jornada/salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- 75% do salário a que teria direito o empregado no período residual da garantia provisória, na hipótese de redução de jornada/salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%;
- 100% do salário a que teria direito o empregado no período residual da garantia provisória, na hipótese de redução de jornada/salário superior a 70% ou no caso de suspensão temporária de contrato de trabalho;

- A garantia provisória e sua respectiva indenização, não se aplicam nas hipóteses de pedido de demissão ou justa causa do empregado;

- **Negociações Coletivas:** a redução de jornada/salário e suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva com os respectivos sindicatos;

- Poderão ser utilizados meios eletrônicos (ex. vídeo conferência) para assembleias/deliberações;
- As negociações coletivas poderão estabelecer percentuais de redução de jornada/salário diversos daqueles expressos nessa medida provisória, porém o BEPER será devido nos seguintes termos:
  - Não haverá BEPER para redução de jornada/salário inferior a 25%;
  - BEPER de 25% sobre o valor do seguro-desemprego a que teria direito o empregado no caso de redução de jornada/salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
  - BEPER de 50% sobre o valor do seguro-desemprego a que teria direito o empregado no caso de redução de jornada/salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%;
  - BEPER de 70% sobre o valor do seguro-desemprego a que teria direito o

empregado no caso de redução de

- Negociações coletivas firmadas anteriormente poderão ser renegociadas, para adequação, no prazo de 10 dias corridos a contar da publicação dessa Medida Provisória;

- Os acordos individuais firmados com base nessa Medida Provisória deverão ser comunicados, pela empresa, ao respectivo sindicato profissional no prazo de 10 dias corridos da data de sua celebração;

- O BEPER por redução de jornada/salário ou suspensão temporária de contratos serão implementados, por acordo individual ou negociação coletiva, para os empregados:

- Com salário mensal igual ou inferior a R\$ 3.135,00;
- Graduados em nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 vezes o valor do teto do RGPS-INSS (R\$ 12.202,12);
- Aos demais casos não enquadrados, as medidas desta MP somente poderão estabelecidas por negociação coletiva, ressalvada a redução de jornada/salário de 25%, que poderá ser por pacto individual.

- Os prazos previstos no Título VI da CLT ficam reduzidos pela metade.

- **Serviços públicos e atividades essenciais:** as medidas desta MP deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais nos termos da lei;

- **Auditoria fiscal do trabalho:** as irregularidades quanto as medidas desta MP sujeitarão os infratores às multas previstas no Art. 634-A da CLT;

- O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e imposição de multas decorrentes desta MP observarão o disposto no Título VII da CLT, não se aplicando o critério de dupla visita e atuação orientadora nos termos do art. 31 da MP nº 927/2020.

- **Contratos de Aprendizagem:** aplica-se esta MP (estagiário não!);

- **Contratos de Jornada Parcial:** aplica-se esta MP;

- **Curso/Programa de qualificação profissional:** poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade online com duração não inferior a 1 mês e nem superior a 3 meses;

- ***Contrato de trabalho intermitente***: o empregado nessa modalidade terá direito ao BEPER mensal no valor de R\$ 600,00 pelo período de 3 meses;

- A existência de mais um contrato de trabalho nessa modalidade não gera direito à concessão duplicada desse benefício mensal.

### **RECOMENDAÇÕES FINAIS:**

Este trabalho tem por objetivo uma breve síntese das medidas trabalhistas instituídas pela Medida Provisória nº 936/2020 em decorrência da pandemia do coronavírus (COVID-19), sem qualquer pretensão de esgotar a matéria, razão pela qual sugere-se que o empresário e trabalhador sempre consulte um(a) advogado(a) especializado(a) em direito trabalhista, ainda que de posse deste material, para que eventuais dúvidas sejam esclarecidas mediante apresentação do acervo fático específico de sua realidade.

Vejamos, por fim, na próxima página, alguns gráficos relacionados à matéria em análise.

# GRÁFICOS DE APOIO:

- Tabela do Seguro Desemprego no exercício de 2020 para efeito de base de cálculo:

SALÁRIO:	PARCELA:
Até R\$ 1.599,61	80% (ou seja, até R\$ 1.279,68);
De R\$ 1.599,62 até R\$ 2.666,29	Média salarial que exceder R\$ 1.599,61, multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.279,68;
Acima de R\$ 2.666,29	Valor fixo de R\$ 1.813,03 (teto)

- Tabela para Redução da Jornada de Trabalho e Salário:

Redução:	Valor do BEPER: (pelo governo)	Acordo Individual:	Acordo Coletivo:
25%	25% do seguro desemprego	Todos empregados	Todos empregados
50%	50% do seguro desemprego	Só para quem ganha até R\$ 3.135,00, ou, quem tenha diploma de curso superior e ganha mais de 2 tetos do RGPS/INSS (R\$ 12.202,12)	Todos empregados
70%	70% do seguro desemprego	Só para quem ganha até R\$ 3.135,00, ou, quem tenha diploma de curso superior e ganha mais de 2 tetos do RGPS/INSS (R\$ 12.202,12)	Todos empregados

- Tabela para Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho:

Receita Bruta em 2019	Ajuda Compensatória (pela empresa)	Valor do BEPER (pelo governo)	Acordo Individual	Acordo Coletivo
Até R\$ 4,8 milhões	Não é obrigatória	100% do seguro desemprego a que teria direito o empregado	Só para que receba até R\$ 3.135,00, ou, quem tenha diploma de curso superior e ganha mais de 2 tetos do RGPS/INSS (R\$ 12.202,12)	Todos empregados
Acima de R\$ 4,8 milhões	Obrigatório no percentual de 30% do salário do empregado	70% do seguro desemprego a que teria direito o empregado	Só para que receba até R\$ 3.135,00, ou, quem tenha diploma de curso superior e ganha mais de 2 tetos do RGPS/INSS (R\$ 12.202,12)	Todos empregados

**DR. ANDRÉ DIAS FLAITT DE BARROS**

OAB/SP: 273.284

*andreflaitt@yahoo.com.br*

Graduado pela UNIFEOB de São João da Boa Vista-SP, milita predominantemente na área trabalhista desde 2007, em todo Estado de São Paulo, agregando experiênciências como gerente jurídico de empresas de transporte, atualmente atua como profissional liberal no direito trabalhista predominantemente na defesa patronal.

**DR. JEAN CARLOS REIS POZZER**

OAB/SP: 259.153

*jcrpozzier@gmail.com*

Graduado pela UNIFEOB de São João da Boa Vista-SP, milita predominantemente na área trabalhista desde 2007, em todo Estado de São Paulo, agregando experiênciências como advogado de empresa do ramo alimentícios, atuou como assessor jurídico sindical,

atualmente atua como profissional liberal no direito trabalhista predominantemente na defesa de interesses de reclamantes.