



**NOTA TÉCNICA**

**PROJETO DE LEI DE  
CONVERSÃO Nº 15 DA CÂMARA DE DEPUTADOS  
(SOBRE A MP 936: REDUÇÃO,  
SUSPENSÃO, BENEFÍCIO EMERGENCIAL E ETC.)**

**01/06/2020**

A MP nº 936 de 01.04.20 - que se propôs a preservar **o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social** advindas do estado de calamidade pública decorrente da pandemia, com a efetiva ajuda do caixa do Governo, que se dispôs a pagar um benefício emergencial – andou.

Após receber mais de 1.000 emendas, está transformada no Projeto de Lei de Conversão nº 15, que mereceu o relato do deputado federal Orlando Silva (PCdoB).

E segue ao Senado Federal para lá ser analisada a proposta da Câmara dos Deputados.

Por agora, rigorosamente, é só uma intenção, dado que a MP nº 936 continua vigendo, prorrogada que foi por mais 60 dias.

Cabe ao empresário utilizar todas as ferramentas que a referida MP lhe concede.

As notas que lhes passamos, portanto, só cuidarão de indicar o que de mais significativo surgiu, pela intervenção da Câmara dos Deputados, advertidos todos que ainda cabe ao Senado sobre o assunto deitar opinião e, lá adiante, a proposta legislativa transformar-se em Lei, com a sanção do chefe do Executivo.

Com objetividade, então, cuidaremos de pontuar:

#### **A redução proporcional de jornada de trabalho e salário:**

✓ Está mantida a possibilidade de ser ajustada, durante o estado de calamidade pública (reconhecido desde 20.03) e por até 90 dias, *prorrogáveis por ato do Executivo*.

#### ✓ **Regras básicas:**

- A redução de jornada e salário poderá ser de forma *setorial, departamental, parcial* ou na *totalidade dos postos de trabalho*.
- A redução da jornada e do salário poderá ser alcançada por *convenção coletiva* e *acordo coletivo*, assim:
  - Por *CCT* e *ACT* poderão ajustar a redução em percentuais que estipularem.
    - Sem benefício emergencial quando inferior a 25%.
    - Com benefício emergencial de 25% (redução de 25% a menos de 50%), 50% (redução de 50% a menos de 70%); e, de 70% (igual ou superior a 70%).
    - CCTs e ACT anteriores poderão ser renegociados (no tema), até 10 dias da publicação da Lei.
  - Por *acordo individual* só será possível, assim:
    - 25%;
    - 50%; e,
    - 70%.

- **A quem poderá a empresa propor (diretamente) o acordo de redução de jornada e salário:**
  - **Aos empregados com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00.**
  - **Aos empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00, se a empresa auferiu, em 2019, receita igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00.**
  - **Aos empregados portadores de diploma de nível superior e salários acima de R\$ 12.202,16.**
  - **Aos não especificados acima, só via CCT ou ACT. Ou, ainda, mediante acordo individual, que deverá observar o seguinte:**
    - *Redução proporcional de jornada e salário em 25%;*
    - *Se não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, pela soma do salário reduzido, ajuda compensatória e benefício emergencial (ajuda do Governo).*
  
- **Aos aposentados, o pagamento de ajuda compensatória equivalente ao que receberia de benefício emergencial; e, para empresa com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, a ajuda compensatória equivalerá à soma dos 30% do salário e o valor que lhe seria pago como benefício emergencial, não fosse aposentado.**
- **Ajuda compensatória poderá ser ajustada, inclusive estendida ao doméstico;**
- **Sobrevindo CCT, ou ACT, conflitante com o acordo individual, prevalecerão as condições da negociação coletiva, a partir da vigência dela, ressalvado a condição de acordo ser mais benéfica.**
  
- **Benefício emergencial pago pelo Governo.**

**A suspensão temporária do contrato de trabalho:**

- ✓ **Está mantida a possibilidade de ser ajustada, durante o estado de calamidade pública (reconhecido desde 20.03) e por até 60 dias, fracionável em 2 períodos de até 30 dias, prorrogáveis por ato do Executivo.**

✓ **Regras básicas:**

- **A suspensão temporária é alcançável por CCT, ACT ou acordo individual.**
- **A suspensão temporária, em empresa com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, em 2019, gera obrigação de pagar ao empregado uma ajuda compensatória mensal equivalente a 30% do seu salário.**
- **A quem poderá a empresa propor (diretamente) a suspensão temporária:**
  - **Aos empregados com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00.**
  - **Aos empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00, se a empresa auferiu receita igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00.**
  - **Aos empregados portadores de diploma de nível superior e salários acima de R\$ 12.202,16.**
  - **Aos não especificados acima, só via CCT ou ACT. Ou, ainda, mediante acordo individual, que deverá observar o seguinte:**
    - *Se não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, pela soma da ajuda compensatória e benefício emergencial (ajuda do Governo).*
    - **Aos aposentados, também respeitado o recebido mensalmente pelo empregado, o valor da ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício emergencial que o empregado receberia se aposentado não fosse; e, para empresa com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, como acima, sendo que a ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma dos 30% do salário e o valor que lhe seria pago como benefício emergencial, não fosse aposentado.**
- **Sobrevindo CCT, ou ACT, conflitante com o acordo individual, prevalecerão as condições da negociação coletiva, a partir da vigência dela, ressalvado a condição de acordo ser mais benéfica.**
- **Benefício emergencial pago pelo Governo.**

**Outras disposições:**

- ✓ **A suspensão contratual, para qualificação do empregado, que está na CLT desde 2001, em seu art. 476-A, está permitida na modalidade virtual pelo período mínimo de 1 mês e não superior a 3 meses.**
- ✓ **Cláusulas de CCTs e ACTs vencidos e vincendos, excluída a que dispuser sobre reajuste salarial e repercussões em cláusulas econômicas, permanecerão integrando os contratos individuais de trabalho, no período do estado de calamidade pública, e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva.**
- ✓ **O trabalhador intermitente alcançará o benefício emergencial de R\$ 600,00 por 03 meses.**

- ✓ **As alíquotas do segurado facultativo são alteradas pois, na suspensão temporária do contrato, há a possibilidade de recolhimento por conta do empregado; a contribuição previdenciária, no caso de redução da jornada e salário, será progressiva sobre faixas de valores. Prevê-se devolução de valores ao segurado que contribuiu na forma da MP em cotejo com a Lei.**
- ✓ **A gestante, inclusive doméstica, poderá participar do programa emergencial, com na Lei disposto, valendo realçar o salário maternidade, que seguirá o último mês antes da aplicação, redução ou suspensão.**
- ✓ **O aviso prévio concedido pode ser cancelado, por comum acordo; e poderão as partes adotar redução e suspensão.**
- ✓ **Os acordos de redução e suspensão elaborados sobre os auspícios da MP nº 936 serão por ela regulados, ressalvado o advento de CCT/ACT que com eles conflitem, como já acima indicado.**
- ✓ **Empregado, inclusive doméstico e intermitente, dispensado sem justa causa, durante o estado de calamidade, que não preencher os requisitos à percepção do seguro-desemprego, fará jus ao benefício emergencial mensal, R\$ 600,00, por 03 meses.**
- ✓ **Estado de calamidade nada tem a ver com o “fato do príncipe” do art. 486 da CLT, que é assim inaplicável à hipótese pandêmica.**
- ✓ **Bancário que recebe gratificação de função e reclamar hora extra após a 6ª, se tiver êxito na ação trabalhista, terá deduzido da condenação o que por ela (gratificação) recebeu. CCT e ACT dos bancários terão força de lei.**
- ✓ **Alimentação, sem natureza salarial, concedida por tíquetes, vales, cupons, cheques e cartões eletrônicos, não é salário. Habitação, como salário utilidade, pode propiciar desconto de até 25% do salário.**
- ✓ **Atualização do crédito trabalhista decorrente de condenação judicial pelo IPCA-E, entre condenação e cumprimento do julgado, e juros de mora equivalente à remuneração adicional dos depósitos de poupança.**
- ✓ **Substituição do depósito recursal, a qualquer tempo, por fiança bancária ou seguro garantia, sem qualquer acréscimo.**
- ✓ **PLR, instituído por comissão paritária, cabe cientificar o sindicato para indicar o seu representante, no prazo de 10 dias; quando não feito, a comissão inicia e conclui o programa de participação nos lucros ou resultados.**

**Conclusão:**

Em apertada síntese, pois, é o que a Câmara dos Deputados produziu e remeteu ao Senado.

O texto aponta notáveis diferenças entre o contido na MP nº 936 e na PLC nº 15.

O texto traz despesas à União e às empresas.

O texto, por fim, agregou uma quantidade de regras que, rigorosamente, não guardam estreita ligação com a temática da referida MP. Mantidas, poderão ser reputadas como “jabutis” e desaguarem no STF.

Aguardemos o processo legislativo maturar, no Senado, quando teremos expressada a definitiva vontade do Legislativo.

Por agora, utilizem os empresários tudo que a MP nº 936 lhes permite.

É a breve opinião.

Curitiba, 01 de junho de 2020

**GOMES COELHO & BORDIN – SOCIEADE DE ADVOGADOS**

Hélio Gomes Coelho Júnior - sócio sênior