

Direitos instituídos na nova lei trabalhista e o PLC 15/2020

O presente artigo tem por escopo rápida e objetiva abordagem dos principais trechos do Projeto de Lei de Conversão 15 de 2020 (fruto da MP 936), após a aprovação pelo Congresso, a fim de oferecer visão trabalhista panorâmica e estratégica aos gestores de empresas e operadores do direito, assim como dar conhecimento aos trabalhadores de direitos instituídos.



A Medida Provisória 936, do último dia 1º de abril, teve por objeto a instituição do Programa Emergencial do Emprego e da Renda e dispôs acerca de medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, nomeadamente instituição do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, combinada com a redução proporcional de jornada e de salários e/ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Durante o trâmite legislativo, já convertida no Projeto de Lei de Conversão 15 de 2020, passou a tratar em seu art. 32, de matérias abarcadas pela MP 905^[3]. Tais temas, no entanto, foram impugnados ao argumento de tratar-se de assuntos estranhos ao escopo da MP 936, ficando rejeitados por maioria.

Acabou por abarcar, no entanto, a Lei 10.101 de 2000, que cuida da participação nos lucros e resultados, especialmente para autorizar a instituição de programa de resultados para entidades do terceiro setor, tal como já defendíamos dado o direito constitucional do empregado de tais entidades.^[4]

O principal ponto do PLC 15, contudo, diz respeito à possibilidade de ampliação do prazo das medidas emergenciais previstas na MP 936, consoante se passa a abordar.

Possível ampliação do período das medidas

A MP 936, consoante redação dos arts. 7º e 8º, prevê a redução de jornada e salário proporcionais por até 90 (noventa) dias e a suspensão dos contratos de trabalho por até 60 (sessenta) dias, respectivamente. Tais medidas podem ser combinadas, desde que respeitado o prazo máximo de 90 (noventa) dias.

A novidade do aprovado PLC 15 está nos artigos 7º, §3º; 8º, §6º; 16; 16, parágrafo único; e 18, parágrafo único, que **outorgam ao Executivo a faculdade de prorrogar o prazo máximo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e/ou suspensão de contratos inicialmente previstos**, o que espera-se seja levado a efeito já nos próximos dias^[5], após a sanção da lei pelo Presidente da República.

Aplicação setorial das medidas

O texto final aprovado pelo Congresso espanca qualquer dúvida quanto à possibilidade **de uso das medidas** de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e/ou suspensão de contratos, **de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho**, tal como previsto em seus arts. 7º e 8º, o que confere ao empregador a possibilidade de gerir o negócio por área ou setor, de acordo com as necessidades do mercado, tomando-se o cuidado com práticas que possam ter conotação discriminatória ou não isonômica.

Contribuição do segurado

O art. 7º, § 2º do PLC 15 permite a complementação dos valores de recolhimento pelo segurado do INSS durante a redução da jornada de trabalho e de salário, ou mesmo o recolhimento como segurado facultativo nos casos de suspensão de contrato de trabalho.

Dedução de IR no pagamento da ajuda compensatória

A exemplo da previsão constante do texto original da MP 936, voltada à empresa que recolhe imposto de renda com base no lucro real, os valores da ajuda compensatória podem também ser deduzidos para efeito de apuração de IR quando se trata de rendimentos do trabalho não assalariado da pessoa física,^[6] empregador doméstico e o resultado da atividade rural.^[7]

Gestante

O art. 22, a exemplo do art. 10 do texto aprovado, deixa indene de dúvidas a possibilidade de a empregada gestante, inclusive a doméstica, participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as condições estabelecidas no PLC 15.

Na forma dos §§ seguintes, e por evidente, se ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, o empregador deverá comunicar ao Ministério da Economia, e a empregada ingressará em auxílio maternidade, pago com base no salário de contribuição, considerado para tanto o valor relativo ao período anterior à redução de jornada e salário e/ou suspensão de contrato, valendo a mesma regra, na forma do art. 22, para a adoção de criança.

Garantia de emprego gestante

A garantia de emprego prevista pela MP 936, relativa ao período de aplicação das medidas de redução de jornada e salário e/ou suspensão de contratos, **deve ser computada para a gestante**, na forma do art. 10, inciso III, **a partir do término da garantia legal de emprego já existente nesta condição**, ou seja 5 meses após o parto, consoante alínea *b* do inciso II do *caput* do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Impossibilidade de negociação individual

Empresas com faturamento superior a R\$ 4.800.000

Em sua redação original, a MP 936 previa que o acordo poderia ser firmado com qualquer empregado, desde que limitada a 25% de redução de jornada e salário, ou sem essa limitação, desde que o empregado percebesse menos do que três salários mínimos (R\$ 3.145) ou detivesse a condição de autossuficiente (salários superiores a dois valores do RGPS e portador de diploma de nível superior).

Há importante modificação no texto final aprovado. Com efeito, consoante art. 12, **fica vedado o acordo individual para empregado com salário igual ou inferior a R\$ 2.090, na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000**, observada a ressalva do §1º do mesmo artigo.

Com efeito, **ainda que não enquadrado nas condições admissíveis para o acordo individual**, este **pode ser firmado quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado**, incluídos neste valor o Benefício Emergencial, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador.

Aposentados

Considerada a regra de vedação de percepção do BEm (Benefício Emergencial) pelos aposentados, e conforme art. 12, § 2º, a redução de jornada e salários e/ou suspensão de contratos só será admitida para empregados em gozo de aposentadoria quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho, o empregador pagar ajuda compensatória mensal, equivalente no mínimo ao benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação ao percebimento, tomando o seguro desemprego como base de cálculo.

Já se a empresa teve faturamento superior a R\$ 4.800.000 em 2019, a ajuda compensatória mensal deverá ser no mínimo igual aos 30% que o empregador já deveria arcar, somado ao valor da ajuda compensatória equivalente ao seguro desemprego que caberia não fosse a vedação.

Digitalização

Observado o cenário de digitalização, inaugurado mais fortemente com a Lei da Liberdade Econômica, e na forma do Decreto 10.278, somado ao isolamento social, o art. 12, § 3º, expressamente prevê que **os acordos individuais escritos poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.**

Conflito de conteúdo entre normas coletivas e acordos individuais

O art. 12, §5º, do PLC 15, expressamente prevê que **o acordo individual produz seus efeitos até que sobrevenha norma coletiva**, passando a partir de então a se observar o teor do acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, **salvo se o acordo individual for mais benéfico**, quando este prevalecerá.

Ultratividade da norma coletiva

Consoante art. 17 do texto aprovado, as cláusulas das convenções coletivas ou dos acordos coletivos de trabalho vencidos ou vencidos[8] no período do estado de calamidade pública, **permanecerão sendo aplicados aos contratos** individuais de trabalho, **salvo se sobrevier novo instrumento coletivo.**

Vedação da dispensa de pessoa com deficiência

Como norma de proteção, o art. 17, inciso V, expressamente **veda a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência.** Antes da MP 936, a dispensa já poderia ser objeto de discussões judiciais, especialmente quando implicasse em descumprimento de cota. Com a medida, gera-se uma obrigação inescusável para o empregador em prol do social.

Opção pelo melhor benefício

Como se sabe, é vedada a cumulação do BEm (Benefício Emergencial para Manutenção do Emprego e da Renda) com auxílio emergencial. Disciplina, no entanto, o art. 18, § 5º, a garantia do direito ao melhor benefício.

Cancelamento do aviso prévio

Nem precisaria, pois já albergado pela autonomia da vontade, mas o art. 23 do PLC 15 expressamente prevê que empregador e empregado podem, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso.

Repactuação de operações bancária

Visando preservar a dignidade dos trabalhadores atingidos por medidas de redução de jornada e salário e/ou suspensão de contratos de trabalho, ou mesmo contaminado pela Covid-19,[\[9\]](#) o art. 25 do PLC 15 prevê durante a vigência do estado de calamidade pública, a opção pela repactuação das operações de empréstimos, de financiamentos, de cartões de crédito e de arrendamento mercantil contraídas com o desconto em folha ou remuneração, de que trata a Lei nº 10.820.

E ainda, se repactuado, garantido o direito à redução das prestações na mesma proporção da redução salarial, com carência de até 90 (noventa) dias, e mantidas as condições financeiras de juros e encargos, ou mesmo diminuídas se a instituição assim entender.

Empregados dispensados até 31 de dezembro de 2020, a seu turno, terão direito à novação das operações para um contrato de empréstimo pessoal, com o mesmo saldo devedor anterior e as mesmas condições de taxa de juros, encargos e garantias originalmente pactuadas, acrescida de carência de até 120 dias.

Garantia de mínimo existencial

Na forma do art. 28 do PLC 15, o empregado, inclusive o doméstico, dispensado sem justa causa durante o estado de calamidade pública, perceberá o valor de R\$ 600 durante três meses, se não preencher os requisitos de habilitação ao seguro-desemprego.[\[10\]](#)

Na mesma esteira de garantia de um mínimo existencial, o beneficiário que tenha direito à última parcela do seguro-desemprego, nas competências de março ou abril do ano de 2020, fará jus ao recebimento do benefício emergencial, no valor de R\$ 600 mensais, pelo período de três meses a contar da competência de recebimento da última parcela.

Fato do Príncipe — Inaplicabilidade

Lembram da manifestação do Presidente da República de que “se o governador ou prefeito mandarem fechar o comércio ... tem um artigo lá na CLT que diz que eles pagam a conta!”

Referia-se o Presidente ao art. 486 da CLT, que cuida do fato do príncipe, utilizado por várias empresas que demitiram trabalhadores sequer observando o pagamento das verbas rescisórias previstas no diploma que trata da matéria.

Pois bem, o art. 30 do texto aprovado deixa claro que o art. 486 da CLT não se aplica na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, para o enfrentamento do estado de calamidade pública.

Benefícios fiscais

O PLC 15 trata ainda da prorrogação dos benefícios fiscais de 17 setores, dentre os quais tecnologia e construção civil, o que servirá, espera-se para auxiliar as empresas na manutenção de empregos e da atividade econômica, e na retomada do crescimento.

Considerações finais

Em rápidas pinceladas, sem a menor ousadia de esgotar a matéria, julga-se cumprida a missão de oferecer um panorama geral sob o viés trabalhista quanto ao texto aprovado no Projeto de Lei de Conversão 15, de 2020.

[3] Que foi retirada de pauta pelo Governo ante o anúncio do Senado de que não a votaria dentro do prazo legal. Dentre as medidas, alteração da jornada dos bancários, compensação dos valores pagos a título de gratificação de função para bancários, na hipótese de deferimento de horas extras, regras de negociação coletiva para os bancários; além de alteração do art. 457 e outros dispositivos da CLT a fim de deixar clara a natureza não salarial da alimentação; assim como fixação da correção monetária dos débitos trabalhistas para após a sentença; previsão expressa de uso do depósito recursal para diminuição de valores de condenação trabalhista e substituição do depósito recursal a qualquer tempo por fiança bancária ou seguro judicial, sem exigência de acréscimo no valor do depósito, dentre outros.

[4] OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. LTr, vol. 74, n. 11, novembro de 2010. Revista LTr. 74-11/1361

[5] por meio de decreto também presidencial.

[6] Observado art. 6º da Lei nº 8.134

[7] , consideradas as ajudas compensatórias mensais pagas a partir do mês de abril de 2020.

[8] salvo as que dispuserem sobre reajuste salarial e sua repercussão nas demais cláusulas de natureza econômica,

[9] Comprovado por laudo médico acompanhado de exame de testagem.

[10] Já o intermitente, diante das regras próprias do art. 18, não perceberá o benefício emergencial na hipótese de extinção de contrato de trabalho.

Date Created

18/06/2020