



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 2020.**  
(Do Poder Executivo)

Modificar o Art. 9º da MP 936/2020 no tocante à pactuação do valor da ajuda compensatória por acordo individual, nos casos de redução de jornada e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.



CD/20336.56461-61

**EMENDA MODIFICATIVA**

Dê-se ao o Art. 9º da Medida Provisória 936 de 2020, a seguinte redação

Art. 9º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória.

§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o caput:

I - deverá ter o valor definido na convenção ou acordo coletivos pactuado;

II - terá natureza indenizatória;

III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

§ 2º Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória prevista no caput não integrará o salário devido pelo empregador e observará o disposto no § 1º.

### JUSTIFICAÇÃO

Deve ser alterado o texto do Art. 9º da MP 936.2020, que dispõe quanto à pactuação do valor da ajuda compensatória por acordo individual, nos casos de redução de jornada e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.

As relações coletivas de trabalho têm como principais atores os sindicatos de trabalhadores e as empresas e suas representações sindicais, que personificam as vicissitudes setoriais da economia e representam os interesses da categoria instrumentalizados essencialmente nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Por essa razão, a Constituição da República não apenas assegurou o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI), mas também estabeleceu a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º VI).

Em meio à maior crise sanitária do Século XXI, o fomento à negociação coletiva como instrumento para adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do



coronavírus (covid-19) é, indubitavelmente, um mecanismo que não pode ser descartado para fins de atingimento de soluções criadas pelo estado.

É dizer que é a norma coletiva, com as duas partes negociando, quem vai conseguir o equilíbrio necessário entre as possíveis medidas, desde a paralisação total de uma atividade e o seu restabelecimento, com as reduções de jornadas e salários. Pode ser a medida ideal diante da necessidade de combate ao vírus, preservação de direitos sociais e a manutenção da economia.

Na contramão desta via jurídica, social e econômica de autocomposição de litígios e pacificação de conflitos, a MP 936, na redação do art. 9º, a um só tempo, desestimula a negociação coletiva, facultando aos empregadores a pactuação individual do montante a ser pago na ajuda compensatória mensal, bem como afronta diretamente o comando constitucional que determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas e seus instrumentos normativos resultantes.

A Constituição de 1988 prevê, como garantia inerente à dignidade humana, a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, IV). À toda evidência, o dispositivo viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiramente, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e também a Convenção nº 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas provisórias

É importante ressaltar que a Constituição promove, ainda, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI), como autênticas fontes de direitos humanos trabalhistas, permitindo que incrementem a condição social dos trabalhadores e das trabalhadoras (art. 7º, caput). Portanto, em autêntico diálogo das fontes normativas, a prevalência de acordos individuais ou de acordos coletivos depende da melhor realização da finalidade de avanço social. Medida Provisória não pode eliminar, alterar ou desprezar a lógica desse diálogo das fontes jurídicas, que ocorre, aliás, em outros campos do direito.

Tal medida acaba por direcionar o trabalhador para acordos individuais sem a adequada representação e assistência dos sindicatos profissionais,



## CÂMARA DOS DEPUTADOS

atribuindo à parte mais fraca na relação o tensionamento da relação de trabalho.

Com isso, a pactuação do valor de ajuda compensatória deve ser objeto de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, com a participação obrigatória do sindicato da categoria profissional.

Sala da Comissão, 03 de abril de 2020.

Deputado EDUARDO COSTA  
PTB/PA



CD/20336.56461-61