

MP 905 CRIA CONTRATO 'VERDE E AMARELO' E ALTERA LEI TRABALHISTA

A Medida Provisória nº 905 ("MP 905"), publicada em 12 de novembro de 2019, trouxe significativas alterações em matéria trabalhista, podendo ser destacadas como principais alterações:

Criação do Contrato de Trabalho "Verde e Amarelo":

- Empregados entre 18 e 29 anos
- Prazo máximo de duração de até 24 meses
- Válido para o primeiro emprego, não sendo assim considerados os casos de menor aprendiz, contrato de experiência, trabalho intermitente e trabalho avulso
- Válido apenas para novos postos de trabalho e não permite substituição definitiva de empregado
- Válido para empregados que recebem salário-base mensal de até um salário-mínimo e meio nacional
- Contratação limitada ao percentual de 20% do total de empregados da empresa
- Vedação de recontração pelo mesmo empregador na modalidade de contrato de trabalho "Verde e Amarelo", de ex-empregado contratado por outras formas de contrato de trabalho e dispensado em prazo inferior a 180 dias
- Duração da jornada de trabalho diária pode ser prorrogada em até duas horas extras, desde que estabelecida por acordo individual ou norma coletiva
- Pagamento mensal de férias e 13º salário proporcionais, desde que acordado entre as partes
- Assegurado ao empregado, além dos direitos constitucionalmente garantidos, os direitos previstos na CLT e em normas coletivas, desde que não sejam contrários ao disposto na MP
- Alíquota do FGTS mensal de 2%
- Possibilidade de antecipação mensal do pagamento da indenização do FGTS
- Indenização do FGTS será paga sempre pela metade (20%), independente do motivo da dispensa do empregado, mesmo que por justa causa
- Isenção do pagamento de contribuição previdenciária referente à parcela devida pelo empregador, do salário educação e da contribuição destinada ao sistema S e ao Inca
- Possibilidade, mediante acordo com o empregado, de contratação pelo empregador de seguro privado de acidentes pessoais em face da exposição a perigo previsto em lei
- Em caso de contratação do seguro, o percentual do adicional de periculosidade é reduzido de 30% para 5% sobre o salário base
- Adicional de periculosidade somente será devido quando houver exposição permanente do trabalhador a condições de periculosidade (por, no mínimo, 50% de sua jornada de trabalho)
- Possibilidade de homologação de acordo extrajudicial para reconhecimento do cumprimento de obrigações trabalhistas
- Permitida a contratação entre 01/01/2020 e 31/12/2022, mantida a duração do contrato por até 24 meses

- Vedada a contratação sob esta modalidade, de trabalhadores submetidos a legislação especial

Trabalho aos Domingos e Feriados:

- Permitido o trabalho aos domingos e feriados, devendo os estabelecimentos de comércio, obedecer a legislação local eventualmente existente quanto ao tema
- Possibilidade de concessão de folga em outro dia, para compensar o trabalho aos domingos

Descanso Semanal Remunerado:

- Para os setores de comércio e serviço, o descanso deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de quatro semanas
- Para o setor industrial, o descanso deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez a cada sete semanas

CTPS:

- Autorização para o armazenamento, em meio eletrônico, óptico ou equivalente, de quaisquer documentos relativos a deveres e obrigações trabalhistas
- Possibilidade de o Auditor Fiscal do Trabalho lançar, de ofício, as anotações na CTPS do empregado ao constatar infração
- Quando identificada pelo Auditor Fiscal do Trabalho a existência de empregado não registrado, haverá presunção de vínculo empregatício há pelo menos 3 meses a contar da data de constatação da irregularidade, salvo quando houver elementos suficientes para determinar a data do início das atividades

Jornada de Trabalho de Bancários:

- Permitido o expediente bancário aos sábados
- Os empregados que operam exclusivamente no caixa terão direito à jornada de 6 horas, estando autorizada jornada superior mediante acordo individual ou convenção ou acordo coletivo de trabalho
- A lei não revoga o art. 226 da CLT que prevê a jornada de 6 horas para empregados de portaria, limpeza, telefonistas, contínuos e serventes em bancos
- Demais empregados em bancos só terão direito à hora extra após a 8ª hora trabalhada

Termos de Ajustamento de Conduta:

- A fiscalização do trabalho fica autorizada a firmar Termos de Compromisso com as empresas, em caso de constatação de irregularidades
- Os Termos de Ajustamento de Conduta – "TAC" e os Termos de Compromisso em matéria trabalhista terão prazo máximo de dois anos, renovável por igual período
- O empregador não poderá ser obrigado a firmar dois acordos extrajudiciais (TAC e Termo de Compromisso) com base na mesma infração à legislação trabalhista

Alimentação:

- Alimentação fornecida in natura ou por meio tíquetes, vales, cupons, cheques, cartões eletrônicos, não tem natureza salarial e não constitui base de contribuição previdenciária e imposto de renda

Gorjeta:

- Possibilidade de pagamento de gorjeta segundo critérios de custeio e rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho ou, na ausência destes, em assembleia geral dos trabalhadores
- Os empregadores que cobrarem gorjetas deverão anotar o percentual na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados
- Cessada a cobrança de gorjeta, desde que cobrada por mais de 12 meses, será incorporada ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses

Participação nos Lucros ("PLR"):

- Excluída a participação obrigatória do sindicato quando o PLR é negociado via comissão paritária, formada por representantes do empregado e empregador
- Possibilidade de negociação direta com os empregados (i) portadores de diploma de nível superior e (ii) que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
- PLR será considerado válido se assinado (i) antes do pagamento da antecipação, se houver, ou (ii) com antecedência de, no mínimo, 90 dias da data do pagamento da parcela única ou final.
- Para a fixação dos direitos substantivos e regras adjetivas, a autonomia da vontade das partes será respeitada e prevalecerá em face do interesse de terceiros, inclusive quanto a valores e previsão exclusiva de metas individuais.
- Possibilidade de pagamento de PLR por entidade sem fins lucrativos desde que sejam utilizados índices de produtividade ou qualidade ou programas de metas, resultados e prazos; e (ii) a existência de múltiplos programas, desde que observada a periodicidade mínima para pagamento.
- Possibilidade de celebração de múltiplos programas de PLR na mesma empresa.

Prêmios:

- O pagamento de prêmios é válido, independentemente da forma de pagamento ou meio utilizado para a sua fixação, desde que: (i) os pagamentos sejam feitos, exclusivamente, a empregados, de forma individual ou coletiva; (ii) decorram de desempenho superior ao ordinariamente esperado, avaliado discricionariamente pelo empregador e desde que o desempenho ordinário tenha sido previamente definido; (iii) limitado a quatro pagamentos no mesmo ano civil e, no máximo, um no mesmo trimestre; (iv) as regras para percepção do prêmio sejam

estabelecidas previamente ao pagamento; e (v) permaneçam arquivadas na empresa pelo prazo de seis anos, contados da data de cada pagamento.

Extinção da multa de 10% sobre os depósitos do FGTS:

- Extinção da contribuição social de 10% sobre os depósitos do FGTS, em caso de dispensa sem justa causa do empregado, a partir de 01/01/2020

Juros em débitos trabalhistas:

- Cálculo dos juros de mora dos débitos trabalhistas deixa de ser 1% ao mês e passa a ser o índice aplicado à caderneta de poupança (artigo 39, §1º da Lei 8.177/91).

Acidente de Trajeto:

- O acidente sofrido pelo empregado no percurso entre a residência e o trabalho (e vice-versa) deixa de ser considerado acidente de trabalho

Fiscalização do Trabalho:

- Simplificação no cálculo e elevação do valor das multas por infração à legislação trabalhista

Seguro-Desemprego:

- O valor pago a empregados a título de seguro-desemprego passa a sofrer desconto de contribuição previdenciária
- Tempo de recebimento do seguro-desemprego passa a ser computado para concessão de benefícios previdenciários
- Alterações sobre seguro-desemprego passam a valer a partir de 12/03/2020

Vigência e Produção de Efeitos:

- As disposições da MP aplicam-se aos contratos de trabalho vigentes, exceto as disposições referentes ao contrato de trabalho "Verde e Amarelo"
- As alterações sobre (i) alimentação, (ii) gorjeta, e (iii) formas de celebração de programa de participação nos lucros e resultados, entram em vigor somente quando atestada, por ato do Ministro de Estado da Economia, a compatibilidade com as metas de resultados fiscais previstas no anexo próprio da Lei de Diretrizes Orçamentárias e o atendimento ao disposto na Lei Complementar nº 101 e aos dispositivos da Lei de Diretrizes Orçamentárias relacionados com a matéria
- Os novos valores de multas aplicáveis pela fiscalização do trabalho somente passam a valer em 10/02/2020
- Todos os demais dispositivos entram em vigor na data da publicação da MP