

GUIA PRÁTICO SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA 905/2019



SUMÁRIO:

1) APRESENTAÇÃO

2) CONTRATO DE TRABALHO VERDE E AMARELO

**3) PROGRAMA DE HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO FÍSICA E
PROFISSIONAL, PREVENÇÃO E REDUÇÃO DE ACIDENTES DO
TRABALHO**

4) DO ESTÍMULO AO MICROCRÉDITO

5) ALTERAÇÕES NA CLT E OUTRAS LEGISLAÇÕES

5.1. ARMAZENAMENTO EM MEIO ELETRÔNICO

5.2. ANOTAÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

5.3. TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

5.4. ALIMENTAÇÃO

5.5. GORJETAS.

5.6. DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – PLR

5.7. PAGAMENTO DE PRÊMIOS

5.8. RETIRADA DOS 10% SOBRE SALDO DO FGTS

5.9. FISCALIZAÇÃO – DUPLA VISITA

5.10. AUTUAÇÃO

5.11. MULTAS

**5.12. TERMO DE COMPROMISSO E TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA –
TAC**

5.13. CORREÇÃO DOS DÉBITOS TRABALHISTAS

5.14. DO ACIDENTE DE TRAJETO



1. APRESENTAÇÃO

A Medida Provisória (MPV) nº 905/2019, de autoria do Poder Executivo, além de alterar e revogar diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e em outras leis extravagantes, instituiu o denominado “contrato de trabalho verde e amarelo” cujo objeto é possibilitar, para os jovens entre dezoito e vinte e nove anos de idade, o primeiro emprego.

O principal objetivo da MPV nº 905/2019 é tornar efetivo o princípio constitucional da busca do pleno emprego (art. 170, VIII, CF), diminuindo o desemprego no País, em especial daqueles jovens que, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e divulgada em setembro de 2019, correspondem a 5,7 milhões do total da taxa de desemprego, que é de 20,8%.

Nesse contexto, a referida MPV nº 905/2019, que também contribui para desburocratizar a atuação empresarial, fomentando a livre iniciativa, ao pretender retirar da informalidade esse enorme contingente de jovens, não só está a lhes conferir as garantias constitucionais e legais que protegem aos trabalhadores, como também se afina com um dos princípios fundamentais da Constituição, que é a preservação da dignidade da pessoa humana, assegurando-lhes existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Dessa forma, o comércio de bens, serviços e turismo tem a consciência da importância da MPV, não só pela geração de empregos como pela contribuição para o desenvolvimento social do país, motivo pelo qual esta Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) manifesta seu apoio a mesma, assim como reafirma que está aberta para o diálogo, a fim de contribuir para o aperfeiçoamento da legislação e das relações de trabalho.

A CNC, entidade sindical que representa, no plano nacional, o comércio de bens, o comércio de serviços e o comércio de turismo, setores considerados, conforme dados do IBGE, como maior empregador nacional, espera que a MPV nº 905/2019 contribua para a geração de empregos, assim como a criação de um ambiente favorável ao investimento e à expansão econômica sustentada, em prol do desenvolvimento social do país.



2. O CONTRATO VERDE E AMARELO

A Medida Provisória (MPV) nº 905/2019 instituiu o denominado “contrato de trabalho verde e amarelo” cujo objeto é possibilitar, para os jovens entre dezoito e vinte e nove anos de idade, o primeiro emprego.

Destacamos os principais pontos do Contrato Verde e Amarelo, a saber:

1. Somente podem ser contratadas, nessa modalidade, pessoas entre dezoito e vinte e nove anos (art. 1º).
2. Não podem ser contratados trabalhadores submetidos à legislação especial (doméstico e rural, por exemplo, art. 17), com vínculo como intermitente, com contrato experiência e trabalho avulso.
3. A contratação deve ser impreterivelmente para novos postos de trabalho tendo como referência a média total de empregados registrados na empresa entre 1º de janeiro e 31 de outubro de 2019 (art. 2º) e somente a partir de 1º de janeiro de 2020 até 31 de janeiro de 2022 (art. 16).
4. A empresa pode contratar nessa modalidade até o limite de 20% (vinte por cento) do total dos seus empregados, levando em consideração a folha de pagamento do mês corrente de apuração (§ 1º, art. 2º).
5. A empresa com até 10 (dez) empregados pode contratar até 2 (dois) empregados nessa modalidade (§ 2º, art. 2º).
6. Mesmo que a empresa tenha reduzido o quadro de trabalhadores, no mínimo de 30% (trinta por cento), em relação ao mês de outubro de 2018 para outubro de 2019, poderá contratar nessa modalidade desde que observado o limite de 20% (vinte por cento) (§ 5º, art. 2º).



7. O salário-base mensal desse trabalhador poderá ser de até um salário-mínimo e meio nacional (art. 3º).

8. O contrato de trabalho, que será por prazo determinado, terá a duração de, no máximo, 24 (vinte e quatro) meses, podendo ser renovado mais de uma vez desde que atingido aquele limite, não se aplicando o art. 451 da CLT. Ultrapassando o prazo máximo, o contrato se converte por prazo indeterminado (§§ 2º e 3º, art. 5º).

9. A contratação pode ser para o exercício de qualquer atividade da empresa, inclusive transitória e substituição transitória de pessoal permanente (§ 1º, art. 5º).

10. A empresa pode recontratar trabalhador por ela dispensado nessa modalidade contratual, desde que esse tenha observado a quarentena de 180 (cento e oitenta) dias da data de sua dispensa (§ 4º, art. 2º). Isso se aplica para aprendizagem.

11. Redução da alíquota de 2% (dois por cento) referente ao recolhimento mensal do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) (art. 7º).

12. Desde que acordado entre as partes, as verbas salariais de uma eventual rescisão poderão ser antecipadas mensalmente (décimo terceiro, férias proporcionais, multa do FGTS).

13. A multa do FGTS poderá ser reduzida de 40% para 20%, desde que acordada entre as partes a antecipação do seu pagamento.

14. Possibilidade de adoção da compensação de jornada por meio de acordo individual, tácito ou escrito (§ 2º, art. 8º).



15. A redução do pagamento, pelo empregador, de adicional de periculosidade de 30% (trinta) para 5% (cinco por cento), desde que o empregador obtenha acordo individual escrito do empregado para contratar o seguro privado de acidentes pessoais.

A MPV nº 905/2019 não retirou direitos trabalhistas dessa nova categoria de trabalhadores, eis que mantidos os direitos previstos na Constituição Federal, na CLT e nos instrumentos coletivos.

3. PROGRAMA DE HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO FÍSICA E PROFISSIONAL, PREVENÇÃO E REDUÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

Foi instituído por meio da MPV nº 905/2019 o Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho.

O programa tem como objetivo financiar o serviço de habilitação e reabilitação profissional prestado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e projetos de prevenção e redução de acidentes no trabalho.

O Recurso utilizado para o programa virá de valores relativos a multas e penalidades aplicadas em ações civis públicas trabalhistas decorrentes do descumprimento de acordo judicial. Os recursos arrecadados serão depositados na Conta Única do Tesouro Nacional, não comprometendo outros recursos orçamentários.

Foi instituído o Conselho do Programa de Habilitação que deverá estabelecer recursos e promover eventos sobre prevenção e redução de acidentes.

A finalidade do programa é ampliar a reabilitação física e profissional para reinserção dessas pessoas no mercado de trabalho, assim como promover a inclusão social.

4. DO ESTÍMULO AO MICROCRÉDITO

Com a finalidade de facilitar o microcrédito oferecido ao microempreendedor, a MPV nº 905/2019, extingue os 10% sobre os depósitos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço no caso de demissão sem justa causa (Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001).

Além disto, aumenta a faixa de beneficiários do microcrédito, com a ampliação da renda bruta anual dos microempreendedores de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) para R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais).

Há ainda alterações permitindo a inclusão das instituições financeiras exclusivamente digitais para operar na modalidade de microcrédito.

Todas essas alterações estimulam o princípio da livre iniciativa.

5.ALTERAÇÕES NA CLT E OUTRAS LEGISLAÇÕES

5.1. Armazenamento em meio eletrônico

A MPV nº 905/2019 promoveu inúmeras mudanças na CLT, promovendo praticamente uma segunda reforma trabalhista, pois, em continuidade às alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, além da criação do E-social, houve, agora, autorização para armazenamento de forma eletrônica de quaisquer documentos relativos a deveres e obrigações trabalhistas, incluídos aqueles relativos a normas regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho, compostos por dados ou por imagens.

Em especial, podemos dizer que a nova redação se aplica ao registro de empregados, livro de inspeção do trabalho, documentos de contratação e dispensa, etc. Com isso, houve modificação do artigo 12-A da CLT.

5.2. Anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social

No caso de descumprimento de anotação na Carteira de Trabalho e necessidade de lavratura do auto de infração houve a modificação para que o Auditor Fiscal do Trabalho passe a lançar as anotações no sistema eletrônico competente.





A forma/formato ainda será regulamentada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia. Nesse aspecto, foi alterado o artigo 29, § 3º, da CLT.

Com relação ao não registro de empregado, foi incluído o artigo 47-B na CLT onde determina que “sendo identificada pelo Auditor Fiscal do Trabalho a existência de empregado não registrado, presumir-se-á configurada a relação de emprego pelo prazo mínimo de três meses em relação à data de constatação da irregularidade, exceto quando houver elementos suficientes para determinar a data de início das atividades.” Desse modo, foi criado um tempo médio de presunção da data que se iniciou o contrato.

Ainda sobre o tema acima, foi inserido que nas ações onde se declarar a existência de vínculo de emprego, os juízes deverão comunicar as autoridades *ex officio* para que tomem as providências necessárias, inclusive para aplicação das multas cabíveis.

Essa providência visa proteger o empregado no caso de ausência de anotação na CTPS, de modo que seu tempo de serviço não seja perdido para efeitos de aposentadoria ou benefícios previdenciários.

5.3. Trabalho aos domingos e feriados

Outra alteração foi relacionada ao trabalho aos domingos e feriados. Assim, o artigo 68 da CLT passou a ter a seguinte redação: “Fica autorizado o trabalho aos domingos e aos feriados.”

A diferença com esse artigo é que, antes da MPV nº 905/2019, o trabalho aos domingos era permitido apenas para atividades inscritas numa lista elaborada pelo então Ministério do Trabalho, atividades como, por exemplo, comércio, indústria, hotelaria e saúde. Com essa modificação, foi ampliada para todas as categorias econômicas e sem a necessidade de autorização ou convenção coletiva.

Para o comércio, foi destacado que permanece a necessidade de obedecer às leis locais, pois, caso tratem de forma diferente, as mesmas deverão ser respeitadas.

Foi retirada a redação que proibia trabalho em feriados nacionais e feriados religiosos, passando a não necessitar de autorização e prevendo pagamento em dobro ou folga compensatória (art. 70 da CLT).



Essas alterações promovem incentivo à diminuição do desemprego no país, aumentando a produtividade, a geração de renda e o crescimento econômico.

5.4. Alimentação

A MPV nº 905/2019 eliminou a natureza salarial e reduziu a tributação sobre auxílio alimentação, independente da forma de fornecimento. Assim, o fornecimento de tíquetes, vales, cupons, cheques, cartões eletrônicos destinados à aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios não possuem natureza salarial, não são tributáveis e não integram a base de cálculo para imposto de renda de pessoa física.

5.5. Gorjetas

Referente às gorjetas houve uma regulamentação para quem não possui regra expressa em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Assim, as gorjetas são destinadas aos empregados e deverão ser distribuídas segundo critérios de custeio e rateio estabelecidos em norma coletiva.

Destacamos que as empresas/estabelecimentos que cobrarem “gorjeta” deverão inserir o valor correspondente em nota fiscal. Tal medida tem caráter fiscal/tributário e visa a aumentar a tributação.

Há ainda, no parágrafo 5º, do art. 457-A da CLT, a previsão do direito de incorporação da gorjeta ao salário, se recebida por mais de 12 (doze) meses.

5.6. Da Participação nos lucros e resultados – PLR

No que tange à Lei nº 10.101/2000, uma das mudanças mais significativas foi a dispensa de representantes dos sindicatos nas negociações de participação nos lucros e resultados (PLR). Pela nova regra, as negociações serão feitas por uma comissão paritária escolhidas pelas partes.

Há ainda previsão de serem consideradas exclusivamente metas individuais, a adoção de procedimentos de negociação simultâneos; sendo aceitável o estabelecimento de múltiplos programas de PLR.



Ou seja, formas diferenciadas para o seu pagamento levando-se em consideração especificidades dos trabalhadores e/ou função por eles exercidas, a exemplo do trabalhador hipersuficiente.

Essas alterações na legislação buscam minimizar os riscos de uma descaracterização da natureza indenizatória da parcela.

5.7. Pagamento de prêmios

Com relação ao pagamento de prêmios, foi incluído no artigo 5º-A, da Lei nº 10.101/2000, regra sobre a periodicidade dos prêmios, definindo que são “liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades”.

Pela MPV nº 905/2019, o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de prêmios será limitado a 4 (quatro) vezes no mesmo ano civil e, no máximo, uma vez no mesmo trimestre civil, sem que o mesmo seja considerado remuneração. Nessa parte, há benefício para as empresas que evitarão a formação de passivo trabalhista.

5.8. Retirada dos 10% Sobre Saldo do FGTS

A partir de 1º de janeiro de 2020, as empresas poderão deixar de pagar o adicional de 10% da multa rescisória sobre o FGTS nas demissões.

Essa medida visa a trazer de volta uma capacidade de investimento para as empresas e a movimentação da economia.

5.9 Fiscalização – Dupla Visita

No âmbito das penalidades por descumprimento da legislação trabalhista, importante medida instituída foi o critério da “dupla visita”, alterando assim o art. 627 da CLT, para os casos de aprovação de novas leis, regulamentos ou instruções, no prazo de 180 dias; novas empresas ou novos estabelecimentos inaugurados, também no prazo de 180 dias; quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte e estabelecimento com até vinte trabalhadores, além dos casos de infrações relacionadas à segurança e saúde do trabalhador de gradação leve e quando tratar-se de visitas técnicas previamente agendadas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.



O critério da “dupla visita” não se aplica às consideradas faltas graves, como no caso de infrações por falta de registro de empregados em CTPS, atraso no pagamento de salário ou de FGTS, reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização, acidente fatal e situações de trabalho em condições análogas à escravo ou trabalho infantil. Por fim, importante destacar que a inobservância do critério da “dupla visita” implicará em nulidade do auto de infração (§ 4º).

5.10. Autuação

Nesse aspecto foi ampliado o prazo para apresentação de recurso de 10 para 30 dias e sem necessidade de depósito prévio do valor da multa.

No intuito de buscar imparcialidade, foi permitida a criação de um conselho paritário e tripartite (representantes dos trabalhadores, empregadores e Auditores Fiscais do Trabalho) para julgamento de recursos administrativos.

5.11. Multas

Em relação às multas, estas serão gradativas de acordo com a gravidade da infração, podendo variar de R\$1.000,00 até R\$10.000,00, para as de natureza leve; de R\$ 2.000,0 até R\$ 20.000,00, para as de natureza média; de R\$ 5.000,00 até R\$ 50.000,00 para as de natureza grave, e de R\$ 10.000,00 a R\$ 100.000,00 para as de natureza gravíssima (art. 634-A, I, “a” a “d”).

São consideradas circunstâncias agravantes para a aplicação das multas administrativas por infração à legislação trabalhista, a reincidência, a resistência ou embaraço à fiscalização, o trabalho em condições análogas à de escravo ou o acidente de trabalho fatal (com morte), as quais acarretarão a aplicação em dobro das penalidades decorrentes da mesma ação fiscal, salvo para o caso de reincidência, para a qual será agravada apenas a infração reincidida (art. 634-B, § 1º).

Também será considerada reincidência, nos casos em que o infrator for autuado por descumprimento de mesmo dispositivo legal no prazo de até dois anos (art. 634-B, § 2º).

5.12. Termo de Compromisso e Termo de Ajustamento de Conduta – TAC

Importante medida instituída pela MPV nº 905/2019 foi a limitação dos termos de ajustamento de condutas de dois anos, no âmbito de matéria trabalhista, ainda que renovável por igual período, cujas penalidades deverão estar atreladas aos valores



das infrações previstos na legislação trabalhista, podendo ser elevadas nos casos de descumprimento, havendo previsão da “elevação das penalidades que forem infringidas três vezes” (art. 627-A, § 1º).

Em qualquer caso, o empregador não poderá ser compelido a firmar dois acordos extrajudiciais, seja termo de compromisso, seja de ajustamento de condutas, ou outro instrumento, com base na mesma infração à legislação trabalhista, pondo fim a uma prática comum no âmbito do direito do trabalho, que até então, era a superveniência dos TACs que persistia indeterminadamente, não poucas vezes sendo renovados ou mesmo o empregador sendo compelido a firmar diversos termos indefinidamente, o que causava enorme insegurança jurídica, além de dificultar a defesa do contribuinte.

5.13. Correção dos Débitos Trabalhistas

A MPV nº 905/2019 fixou o IPCA-E como critério de atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial, bem como a correção, pelos juros da caderneta de poupança, da dívida não paga pelo executado.

A vigência ocorreu a partir de 12/11/2019.

5.14. Do acidente de Trajeto

Foi revogada a alínea “d” do inciso IV do artigo 21 da Lei 8.213/1991. E esse dispositivo equipara a acidentes de trabalho os acidentes sofridos na prestação de serviços a empresas “para lhes evitar prejuízo ou proporcionar proveito”.

Portanto, se um trabalhador sofresse um acidente do tipo e precisasse ficar afastado das atividades, tornava-se segurado do INSS. Com a MPV, situações do tipo passam a ser resolvidas entre empregado e empresa, sem a Previdência Pública.

Essa alteração vem em consonância com a alteração anterior promovida pela Reforma Trabalhista 2017 que acabou com as chamadas horas *in itinere* (pagamento de horas extras no deslocamento do trabalhador).