



**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 905/2019 INSTITUI O CONTRATO DE TRABALHO VERDE E AMARELO E
ALTERA A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

O quê e quando instituiu? A Medida Provisória nº 905, publicada no Diário Oficial da União em 12.11.2019:

I-) instituiu o contrato de trabalho denominado Verde e Amarelo, com o intuito de fomentar a criação de novos postos de trabalho para pessoas com idade entre 18 e 29 anos;

II-) alterou e revogou dispositivos da legislação trabalhista.

O que estabelece?

(I) Contratação de trabalhadores na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo:

É permitida a contratação nessa modalidade a partir de 1º de janeiro de 2020 até dezembro de 2022.

Este contrato de trabalho beneficiará os jovens em primeiro emprego com idade entre 18 e 29 anos e remuneração de até 1,5 salário mínimo por mês. A relação poderá ser firmada pelo prazo determinado de até vinte e quatro meses (convertendo-se automaticamente em contrato por prazo indeterminado quando ultrapassado este prazo, momento em que também serão afastadas as disposições da MP 905/2019), sendo admitida a contratação em qualquer atividade, inclusive para substituição transitória de pessoal.

Não serão considerados como primeiro emprego os vínculos de trabalho anteriores de aprendizagem, em contrato de experiência, de trabalho intermitente e de trabalho avulso.

Ficam garantidos todos os direitos constitucionais, celetistas e previstos em convenções e em acordos coletivos (desde que não contrariem as regras específicas estabelecidas na MP 905/2019, no que respeita ao contrato de trabalho Verde e Amarelo).

Ressalta-se os seguintes aspectos da MP 905/2019 que as empresas devem observar:

(a) Fica limitada a contratação nesta modalidade em 20% do total de empregados da empresa, podendo ultrapassar esse limite se, em outubro de 2019, a empresa tiver apurado quantitativo de empregados inferior a 30% em comparação ao total de empregados no exercício de outubro de 2018. Ainda, as empresas com até dez empregados, inclusive aquelas constituídas após 1º de janeiro de 2020, ficam autorizadas a contratar dois empregados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e, na hipótese de o quantitativo de dez empregados ser superado, deverá ser observada a limitação de 20%;



INFORMATIVO 11/2019 | DEZEMBRO

- (b) Prazo de 180 dias para a recontração do trabalhador dispensado na modalidade de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo;
- (c) Permissão de acordo entre empregado e empresa para pagamento mensal (ou em periodicidade inferior a um mês) do 13º salário e das férias proporcionais com 1/3, bem como da indenização rescisória do FGTS;
- (d) Isenção da contribuição previdenciária da empresa (20% sobre a folha), do salário-educação e das contribuições sociais destinadas ao Sistema S (Sesi, Sesc, Senai, etc);
- (e) A alíquota mensal do FGTS é de 2% e a indenização rescisória calculada sobre o saldo do FGTS é de 20% (sendo devida em qualquer forma de rescisão do contrato, inclusive nos casos de rescisão por justa causa);
- (f) Possibilidade de contratação de seguro privado de acidentes pessoais por exposição ao perigo, com cobertura para morte acidental e danos corporais, estéticos e morais, mediante acordo individual firmado com o trabalhador;
- (g) Caso opte pelo seguro privado de acidentes pessoais, o adicional de periculosidade será de 5% sobre o salário base, para os casos de exposição permanente do trabalhador (mais de 50% do tempo de jornada de trabalho);
- (h) Jornada de trabalho de 8 horas, com até 2 horas extras, admitida compensação de jornadas (no mesmo mês) e banco de horas (compensação em até 6 meses), mediante acordos individuais;
- (i) Facultado ao empregador comprovar acordo de reconhecimento de cumprimento das suas obrigações trabalhistas (quitação) para com o trabalhador perante a Justiça do Trabalho;
- (j) Trabalhadores nessa modalidade terão prioridade em ações de qualificação profissional.

(II) Acidente de Trajeto:

Os acidentes de trajeto que ocorrerem a partir da publicação da MP 905/2019 (12.11.2019) não serão considerados como acidente de trabalho e, por isso, não haverá estabilidade acidentária e as empresas não estarão obrigadas a emitir Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) para esse tipo de acidente.

Nesses casos, o contrato de trabalho ficará suspenso, deixando de serem devidos ao empregado os depósitos relativos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) durante o período de afastamento.



INFORMATIVO 11/2019 | DEZEMBRO

Por fim, destacamos que a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho – Ministério da Economia, editou o Ofício-Circular nº. 1649/2019, que afirma que o acidente de trajeto ocorrido a partir de 11 de novembro de 2019 não deve ser enquadrado como acidente de trabalho.

(III) Contribuição social rescisória adicional de 10% sobre o FGTS:

A partir de 01.01.2020, inclusive para os contratos firmados anteriores à edição da MP 905/2019, fica extinta a contribuição adicional de 10% sobre o FGTS. A multa rescisória volta para 40%.

(IV) Auxílio-alimentação:

O fornecimento de alimentação (seja in natura ou mediante tíquetes, vales ou qualquer outro meio de aquisição) não possui natureza salarial e nem incide contribuição previdenciária e outros tributos sobre a folha de salários.

(V) Juros e correção dos débitos trabalhistas:

Segundo os termos da MP 905/2019, os débitos trabalhistas sofrerão: (a) atualização pelo IPCA-E; (b) juros de mora equivalentes ao índice aplicado à caderneta de poupança, a partir da data do ajuizamento da reclamação trabalhista até o efetivo pagamento.

(VI) Extinção da licença prévia trabalhista obrigatória para o início de atividades econômicas:

A MP 905/2019 extingue a exigência de prévia inspeção e autorização por autoridade competente para o início de atividades econômicas.

(VII) Embargos e interdições:

A competência para determinar embargos de obra ou interdição não é mais delegada ao Auditor Fiscal do Trabalho. A MP 905/2019 estabelece a competência à autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho para interditar atividade, estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, à vista do relatório técnico de Auditor Fiscal do Trabalho, quando houver grave e iminente risco.

Cabe recurso em 10 dias, com análise em 5 dias úteis pela Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, que pode conceder efeito suspensivo.

(VIII) Regras para TACs (MPT) e Termos de Compromisso (Fiscalização do Trabalho):

Restringe-se a validade de ambos para 2 anos, renováveis por igual período.



INFORMATIVO 11/2019 | DEZEMBRO

Os valores arrecadados com multas e penalidades, danos morais coletivos e os devidos por descumprimento de cota de deficientes serão destinados obrigatoriamente a Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes do Trabalho, adiante mencionado.

(IX) Trabalho aos domingos e feriados:

A MP 905/2019 dispõe que o empregado trabalhe em domingos e feriados, respeitando-se no mínimo 1 descanso no domingo a cada 7 semanas para a indústria, e 1 a cada 4 semanas para os setores de comércio e serviços. Quando houver trabalho em domingo ou feriado, o empregador poderá determinar outro dia de folga ou remunerar em dobro o empregado.

Ainda, esta MP revogou os artigos 8º a 10 da Lei nº 605/1949.

(X) Prêmios:

Os prêmios são válidos independentemente da forma de seu pagamento e do meio utilizado para sua fixação, tanto unilateralmente pela empresa, ou por ajuste com o empregado ou grupo de empregados, ou por norma coletiva, desde que observe algumas condições, tais como:

- Que o prêmio decorra de desempenho ordinariamente superior ao esperado (avaliação discricionária do empregador);
- Que esse desempenho tenha sido previamente definido; e
- Que o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores em no máximo quatro vezes no mesmo ano, e no máximo um por trimestre.

Estes prêmios não se confundem com participação em lucros ou resultados.

(XI) Armazenamento de documentos em meio eletrônico:

Fica autorizado o armazenamento, em meio eletrônico, de quaisquer documentos relativos a deveres e obrigações trabalhistas, inclusive aqueles relativos a normas regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho, compostos por dados ou por imagens, nos termos da Lei nº 12.682/2012 (Lei da Digitalização de Documentos).

(XII) Seguro-desemprego:

Há incidência de contribuição previdenciária sobre o benefício do seguro-desemprego, e o período de percepção da parcela será computado para efeito de concessão de benefícios previdenciários. Essa regra passa a vigorar a partir do 4º mês da data de publicação da MP 905/2019, ou seja, a partir de março de 2020.



(XIII) Domicílio Eletrônico Trabalhista:

Há possibilidade de o empregador obter um endereço eletrônico para tomar ciência de ações fiscais, intimações e avisos em geral e receber documentação eletrônica ou apresentação de defesa e recurso em processos administrativos.

(XIV) Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho:

A MP 905/2019 criou o Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, com o fim de financiar o serviço de habilitação e reabilitação profissional prestado pelo INSS e programas e projetos de prevenção e redução de acidentes de trabalho.

(XV) Critério da dupla visita orientadora:

O critério da dupla visita orientadora será obrigatório: quando da edição de novas leis, regulamentos ou instruções normativas; na primeira inspeção, a partir de 180 dias após a vigência da norma; quando do funcionamento do estabelecimento; para micro e pequenas empresas com até 20 trabalhadores no estabelecimento, em caso de infrações a preceitos legais, inclusive de segurança e saúde do trabalho, de gradação leve (conforme regulamento a ser expedido pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia), ou em caso de visitas técnicas de instrução.

Nesses casos não gerará multa, mas notificação, com a possibilidade de regularização. A multa só será aplicada em caso de reincidência.

Não se aplicará o critério da dupla visita para: casos de falta de registro na CTPS; atraso no pagamento de salário ou de FGTS; reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização; nos casos de acidente de trabalho fatal, trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

(XVI) Aplicação de penalidades cumulativas pelo mesmo fato gerador:

Definiu-se que a empresa não poderá ser obrigada a firmar dois acordos extrajudiciais, seja termo de compromisso (Fiscalização do Trabalho), seja termo de ajustamento de conduta (MPT), seja outro instrumento equivalente, com base na mesma infração à legislação trabalhista.

Além disso, os acordos terão validade de apenas dois anos, diversamente do que ocorrida até então (validade, em geral, por tempo indeterminado).



INFORMATIVO 11/2019 | DEZEMBRO

(XVII) Novo sistema e valores das multas administrativas trabalhistas:

A MP 905/2019 traz nova sistemática para a aplicação de multas administrativas por infrações à legislação de proteção ao trabalho, escalonadas, com 4 gradações (leve, média, grave e gravíssima), devendo a multa considerar o porte da empresa. Os valores podem variar entre R\$ 1.000,00, para infrações leves, até R\$ 100.000,00, para infrações gravíssimas.

(XVIII) Participação nos Lucros e Resultados:

A MP 905/2019 admite a adoção simultânea de negociação por comissão paritária (empresa e empregados, sem a participação obrigatória do sindicato) ou por negociação coletiva. Permite a fixação de múltiplos programas de participação nos lucros ou resultados (desde que respeitado o pagamento máximo em duas vezes no ano). Na fixação da PLR, inclusive valores e metas (coletivas ou individuais), deverá ser sempre respeitada a autonomia das partes.

(XIX) Equipamentos de Proteção Individual:

Com a MP 905/2019 não há mais necessidade de indicação de Certificado de Aprovação emitido pelo Ministério da Economia. Contudo, deverá haver indicação de certificado emitido no âmbito do Sinmetro (Sistema Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial) ou de laudos de ensaio emitidos por laboratórios acreditados pelo Inmetro (Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia).

(XX) Presunção de relação de emprego e anotação em CTPS:

Na hipótese de o Auditor-Fiscal identificar relação de emprego não registrada em CTPS, e que não conte com elementos para determinar a data de início das atividades, será presumida a existência dessa relação há pelos menos 3 meses.

Importante:

A MP 905/2019, como toda a medida provisória, tem força de lei e prazo de vigência de sessenta dias, prorrogável uma vez por igual período. Ressalta-se que após o período de vigência, esta MP necessitará de aprovação perante o Poder Legislativo Federal, sob pena de perder vigência e não mais produzir efeitos.