

COMUNICADO TÉCNICO

Relações do Trabalho



FIERGS CIERGS

Medida Provisória que institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo

Foi publicada, em 12 de novembro de 2019, no Diário Oficial da União, a Medida Provisória nº 905/2019, que institui o contrato de trabalho verde e amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências.

A principal justificativa defendida pelo governo é de que a MP vai incentivar a contratação de jovens entre 18 e 29 anos de idade, em início de carreira, uma vez que ela diminui a tributação sobre as empresas que contratarem nesta faixa etária, tornando a contratação mais flexível e, em consequência, reduz o desemprego no país.

Além de estabelecer critérios para a contratação de jovens, a medida permite o trabalho aos domingos e feriados, institui o desconto da contribuição previdenciária para aqueles que recebem seguro-desemprego e modifica o índice de reajuste de débitos trabalhista.

Abaixo, apresentamos alguns pontos trazidos pela Medida Provisória:

1. Contratação de trabalhadores na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo:

Exclusivo para novos postos de trabalho, para jovens em primeiro emprego com idade entre 18 e 29 anos, mediante contrato de prazo determinado de até 24 meses, em qualquer atividade, inclusive para substituição transitória de pessoal.

GERÊNCIA TÉCNICA E DE SUPORTE AOS CONSELHOS TEMÁTICOS - GETEC
Conselho de Relações do Trabalho - CONTRAB
Fone: (51) 3347-8632
E-mail: contrab@fiergs.org.br

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

É permitida a contratação nessa modalidade até dezembro de 2022, ficando assegurado o prazo de 24 meses mesmo se o contrato ultrapassar dezembro de 2022.

Importante destacar, também, que:

- a) Fica limitada a contratação nesta modalidade em 20% do total de empregados da empresa;
- b) Prazo de 180 dias para a recontração do trabalhador que fora dispensado, pelo mesmo empregador;
- c) O limite salarial pelos contratados nesta modalidade é de até um salário mínimo e meio nacional (R\$ 1.497,00);
- d) Permissão de acordo entre empregado e empresa para pagamento mensal (ou em periodicidade inferior a um mês) do 13º e das férias proporcionais com acréscimo de um terço, bem como da multa rescisória (20% sobre o FGTS);
- e) Isenção da contribuição previdenciária da empresa (20% sobre a folha), o salário-educação, as contribuições sociais ao destinadas ao sistema S, e ao INCRA;
- f) Alíquota do FGTS mensal de 2% (enquanto no contrato de trabalho por prazo indeterminado é de 8%). Multa rescisória calculada sobre o saldo do FGTS é de 20% (enquanto no contrato de trabalho por prazo indeterminado é de 40%), sendo devida em qualquer forma de rescisão

do contrato (inclusive nos casos de rescisão por justa causa);

- g) Permissão de contratação de seguro de acidentes por exposição ao perigo, na forma do regulamento. Nesse caso, o adicional de periculosidade será de 5% (ao invés de 30%) em caso de exposição permanente do trabalhador (mais de 50% do tempo 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). Podem ser firmados por acordo individual;
- i) Garantidos todos os direitos constitucionais. Os direitos previstos na CLT, em convenções e em acordos coletivos da categoria também são garantidos desde que não sejam contrários às regras específicas estabelecidas na MP quanto ao contrato de trabalho Verde e Amarelo;
- j) Facultado ao empregador comprovar acordo de reconhecimento de cumprimento das suas obrigações trabalhistas (quitação) para com o trabalhador perante a Justiça do Trabalho;
- k) Trabalhadores nessa modalidade terão prioridade em ações de qualificação profissional.

2. Acidente de Trajeto

Os acidentes de trajeto que ocorrerem a partir da publicação da Medida Provisória, não serão considerados como acidente de trabalho e por isso, as empresas não estão obrigadas a emitir Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) para esse tipo de acidente.

No que tange ao contrato de trabalho, este não será mais considerado como interrompido, mas sim,

suspensão, deixando de serem devidos, pelo empregador, os depósitos relativos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

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.

3. Multa rescisória adicional de 10% sobre o FGTS

A Medida Provisória nº 905/2019, extingue a multa rescisória adicional de 10% sobre o FGTS prevista na Lei Complementar nº 110/2001.

4. Auxílio-alimentação

A parcela do auxílio-alimentação, fornecido in natura ou mediante tíquetes, vales, cupons, cheques e cartões eletrônicos destinados à aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios, não possui natureza salarial e nem incide contribuição previdenciária e outros tributos sobre a folha de salários.

5. Extinção da licença prévia trabalhista obrigatória

A MP nº 905/2019, extingue a exigência de prévia inspeção e autorização por autoridade competente para o início de atividades econômicas.

6. Embargos e interdições

A MP estabelece a competência da 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.

7. Regras para TACs (MPT) e Termos de Compromisso (Fiscalização do Trabalho)

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

8. Trabalho aos domingos e feriados

A MP libera o trabalho em domingos e feriados para todas as atividades, 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 empregado terá remuneração em dobro, exceto se o empregador determinar outro dia de folga.

Por fim, destaca-se que para os estabelecimentos do comércio, deverá ser observada a legislação local.

9. 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:

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

10. Conselho de Recursos Administrativos Trabalhistas

A Medida Provisória nº 905/2019 prevê a possível criação de um conselho administrativo tripartite para o julgamento de recursos administrativos trabalhistas

11. Índice de reajuste de débitos trabalhistas

A Medida Provisória altera o índice de correção de ações trabalhistas para o IPCA-E + juros da poupança.

12. 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 12.682/2012 (Lei da Digitalização de Documentos).

13. Seguro-desemprego

A MP estabelece que incide contribuição previdenciária sobre o benefício do seguro-desemprego e o período de percepção da parcela será computado para efeito de concessão de benefícios previdenciários.

14. Instituição do Domicílio Eletrônico Trabalhista

Regulamentado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, para cientificar o empregador de ações fiscais, intimações e avisos em geral e receber documentação eletrônica ou apresentação de defesa e recurso em processos administrativos.

15. Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho

A Medida Provisória cria 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 (prestado às vítimas de acidente do trabalho, acidentes de qualquer natureza ou pessoas que estejam fora do mercado de trabalho por incapacidade) e programas e projetos de prevenção e redução de acidentes de trabalho.

A MP prevê, também, a instituição do Conselho do Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, com sede em Brasília-DF, e composto por membros do Ministério da Economia, Ministério da Cidadania, Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, Ministério Público do Trabalho, Ordem dos Advogados do Brasil, Conselho Nacional das Pessoas com Deficiência e da sociedade civil.

16. Aplicação de penalidades cumulativas pelo mesmo fato gerador

A MP prevê que a empresa, em nenhuma hipótese, 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.

17. Dupla visita

Amplia-se o critério da dupla visita orientadora. Essa será obrigatória para cada item notificada em caso de edição de novas leis, regulamentos ou instruções normativas, ou primeira inspeção, a partir de 180 dias após a vigência da norma ou, respectivamente, do funcionamento do estabelecimento. Também será obrigatória para micro e pequenas empresas com até 20 trabalhadores no estabelecimento, e 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.

Em qualquer caso, a dupla visita não se aplicará para casos de falta de registro na CTPS ou atraso no pagamento de salário ou de FGTS, reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização, nem em

casos de acidente de trabalho fatal, trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

18. Novas regras para fiscalização do trabalho, recursos administrativos e recolhimento prévio de multa

A MP reestrutura aspectos da fiscalização do trabalho e do processo administrativo (recursos contra multas). Destacam-se o aumento de prazo recursal para 30 dias (ao invés de 10 dias), com natureza suspensiva, o fim do depósito prévio da multa exigível para a apresentação de recurso administrativo, o efeito suspensivo dos recursos, e a desterritorialização da análise da defesa administrativa (sempre que os meios técnicos permitirem, será vedada a análise de defesa cujo auto de infração tenha sido lavrado naquela mesma unidade federativa, devendo ser analisada em outra localidade).

A Medida também reduz o desconto no valor da multa de 50% para 30% quando a empresa abdica do recurso administrativo. A previsão do desconto de 50% passa a ser destinada apenas para micro e pequenas empresas ou em local de trabalho com até vinte trabalhadores.

19. Novo sistema e valores das multas administrativas trabalhistas

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

20. Participação nos Lucros e Resultados

A Medida Provisória admite a adoção simultânea de negociação por comissão paritária (empresa e empregados) 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.

21. Vigência

A Medida Provisória nº 905/2019, entrou em vigor na data de sua publicação (DOU de 12/11/2019), exceto quanto às alterações promovidas aos dispositivos que tratam de:

- a) Embargos e interdições e aplicação de multas administrativas - vigência 90 dias após a data da publicação;
- b) Incidência de contribuição previdenciária sobre o benefício do seguro-desemprego, hipótese em que entrará em vigor a partir do 4º mês da data de publicação.

Além do mais, a MP somente produzirá efeitos quanto à extinção da multa de 10% sobre o FGTS, em 1º de janeiro de 2020.

Já quanto à isenção de contribuição previdenciária, do salário-educação e de contribuições sociais para empresas que contratarem na modalidade "Verde e Amarela", ao Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, e às mudanças sobre auxílio alimentação, gorjetas e participação nos lucros e resultados, somente produzirá efeitos quando o Ministro

da Economia atestar a compatibilidade com as metas de resultados fiscais previstas na Lei de Diretrizes Orçamentárias e o atendimento à Lei Complementar nº 101/2000.

Por fim, a FIERGS entende que as medidas lançadas pelo Governo Federal no Programa Verde Amarelo, diferentemente de iniciativas em anos anteriores, foram desenhadas de maneira a não privilegiar setores produtivos, mas sim a parcela jovem da população que enfrenta mais dificuldade para ingressar no mercado formal de trabalho.

O CONTRAB segue atento a esta temática, com foco no interesse da Indústria Gaúcha.

Para acessar a Medida Provisória nº 905/2019, clique [aqui](#).