



ALTERAÇÕES MP 905/2019 –
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Sumário

Do trabalho verde e amarelo.....	4
Do programa de habilitação e reabilitação física.....	7
Da extinção da contribuição social.....	7
Alterações na CLT.....	7
CTPS e reconhecimento de relação de emprego.....	7
Trabalho aos domingos.....	8
Inspeção do trabalho.....	8
Equipamento de Proteção Individual.....	8
Bancários.....	9
Jornalistas.....	9
Químicos.....	9

Alimentação.....	9
Gorjeta.....	9
Não pagamento de verbas rescisórias/homologação no prazo.....	10
Multas.....	10
Fiscalização e Procedimento Administrativo.....	11
Multa em caso de não reintegração de empregado.....	12
Multa em caso recusa para depor como testemunhas.....	12
Atualização de créditos decorrentes de decisão judicial.....	12
Alteração Seguro Desemprego (Lei 7.998/90).....	12
Atualização de débitos trabalhistas e oriundos de condenação na Justiça do Trabalho (Lei 8.177/91).....	12
Acidente de trajeto (Lei 8.213/91).....	13
PLR/Prêmios (Lei 10.101/00).....	13

Trabalho verde e amarelo

Público alvo: Pessoas entre 18 e 29 anos em busca do 1º emprego

Vedações: menor aprendiz, contrato de experiência, intermitente e avulso, empregados com legislação especial.

Requisitos:

- Para novos postos de trabalho
- Empresas acima de 10 empregados: Limitação a 20% do total de empregados, levando-se em consideração a folha de pagamentos do mês corrente da apuração. Fração igual ou superior a cinco décimos são consideradas como unidade.
- Empresas com até 10 empregados: Autorização de 02 empregados nesta modalidade.
- Fica assegurado às empresas que, em outubro de 2019, apurarem quantitativo de empregados inferior em, no mínimo, trinta por cento em relação ao total de empregados registrados em outubro de 2018, o direito de contratar na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, nos limites daquelas com mais de 10 empregados.
- Trabalhador dispensado apenas poderá ser recontratado nesta modalidade após 180 dias da rescisão.
- Salários dos trabalhadores até um salário-mínimo e meio nacional
- Garantida a manutenção na modalidade verde e amarelo, quando houver aumento salarial, após 12 meses de contratação.

Direitos previstos: os garantidos pela Constituição Federal. Direitos previstos na CLT e em acordos/convenções coletivas naquilo que não contrariar a MP.

Prazo: Determinado, por até 24 meses. Se ultrapassado o prazo, passará a valer por prazo indeterminado, sendo regido pela CLT.

Pagamentos: Ao final de cada mês de trabalho ou período acordado, o empregado receberá a remuneração, décimo terceiro proporcional e férias proporcionais, acrescidas de 1/3.

FGTS: Alíquota de 2%

Multa do FGTS poderá ser paga de forma antecipada, se acordado.

A multa será paga sempre por metade (20%), sendo o pagamento irrevogável e devido independente do motivo da rescisão, ainda que por justa causa.

Jornada: Poderá existir acordo de prorrogação em até duas diárias, por instrumento individual ou coletivo.

Remuneração de no mínimo 50%.

Permitido o regime de compensação por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Banco de horas por acordo individual para compensação em até 06 meses.

Na hipótese de rescisão, sem compensação, as horas extras deverão ser pagas.

Benefícios econômicos e de capacitação instituídos pelo Contrato de Trabalho Verde e Amarelo

Isenção para as empresas de*:

- contribuição previdenciária;
- salário educação;
- contribuições sociais ao SESI, SESC, SEST, SENAI, SENAC, SENAT SEBRAE, INCRA, SENAR, SESCOOP.

***Obs: produção de efeitos - somente quando atestado, 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, de 4 de maio de 2000, e aos dispositivos da Lei de Diretrizes Orçamentárias relacionados com a matéria;**

Rescisão contratual: Cálculos sobre a média mensal dos valores percebidos para multa do FGTS e demais verbas.

Não se aplica a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão (vale a regra do contrato por prazo indeterminado, ou seja, aviso prévio)

Aplica-se o Seguro Desemprego.**Obs: produção de efeitos - somente quando atestado, 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, de 4 de maio de 2000, e aos dispositivos da Lei de Diretrizes Orçamentárias relacionados com a matéria;**

Prioridade em ações de qualificação profissional: Os trabalhadores contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo receberão prioritariamente ações de qualificação profissional, conforme disposto em ato do Ministério da Economia.

Quitação de obrigações para reduzir litígios: O empregador poderá propor acordo extrajudicial para reconhecimento de cumprimento das obrigações.

Seguro: O empregador poderá contratar, sem prejuízo de indenização em caso de dolo e culpa, nos termos do disposto em ato do Poder Executivo federal, e mediante acordo individual escrito com o trabalhador, seguro privado de acidentes pessoais para empregados que vierem a sofrer o infortúnio, no exercício de suas atividades, em face da exposição ao perigo previsto em lei.

Prazo para contratação nesta modalidade: Fica permitida a contratação de trabalhadores pela modalidade de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo no período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2022, ainda que o termo seja posterior a esta data, dentro do prazo de 24 meses.

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

- Criação do programa com intuito de habilitação e reabilitação física e profissional pelo INSS, além da criação de um Conselho.

Obs: produção de efeitos - somente quando atestado, 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, de 4 de maio de 2000, e aos dispositivos da Lei de Diretrizes Orçamentárias relacionados com a matéria;

Extinção da contribuição social

- Extinção da contribuição de 10% sobre o montante dos depósitos do FGTS.

Alterações na CLT

CTPS e reconhecimento de relação de emprego

- A falta de registro na CTPS acarretará a lavratura de auto de infração pelo auditor fiscal do trabalho, o qual deverá lançar as anotações de ofício em um sistema que será regulamentado pelo Ministério da Economia.
- Multa prevista no art. 634-A, II em caso de não registro.
- Na hipótese de reconhecimento de vínculo empregatício por ação judicial, o juiz do trabalho comunicará a autoridade competente para as anotações e aplicação de multa (ou seja, não haverá mais a anotação da CTPS pela Vara do Trabalho).
- Aplicação da multa prevista no art. 634-A, II, para quem mantiver empregado não registrado em livros, fichas ou sistema eletrônico.
- Na mesma multa incorre o empregador que não informar os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41.
- Na hipótese de constatação de vínculo empregatício por fiscalização, presumir-se-á configurado o contrato de trabalho pelo prazo mínimo de 03 meses da data da fiscalização, a não ser quando houver elementos que possam identificar a data de início das atividades.

Obs: vigência em 90 dias para as regras acima

- Aplicação de multa prevista no art. 634-A, II quando houver extravio ou inutilização da CTPS por culpa da empresa.

Trabalho aos domingos

- Mantido o descanso semanal remunerado, sendo preferencial (e não mais obrigatório) que seja aos domingos.
-
- Descanso aos domingos obrigatório, no mínimo, uma vez no período de quatro semanas para o comércio e serviços e no mínimo, uma vez no período de sete semanas para a indústria.
- Se o empregador conceder outra folga compensatória (fora dos intervalos mínimos supra) em outro dia da semana, não pagará o domingo em dobro.
- Autorizado o trabalho aos domingos e aos feriados para todos os setores da economia
- **Infração a estes dispositivos:** multa prevista no art. 634-A, II

Inspeção do Trabalho

- Autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho, em razão de relatório do auditor fiscal poderá embargar obra ou interditar atividade, estabelecimento, setor, máquina. – **Obs: vigência em 90 dias**
- Caberá recurso no prazo de 10 dias, contados da ciência da decisão.
- Ministério da Economia terá prazo de 05 dias para análise, com possibilidade de conceder efeito suspensivo ao recurso.

Equipamento de Proteção Individual

- EPI apenas poderá ser posto à venda ou utilizado com indicação de certificado de conformidade emitido no âmbito do Sistema Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial - Sinmetro ou de laudos de ensaio emitidos por laboratórios acreditados pelo Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia - Inmetro, conforme o disposto em ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia

Bancários

- Previsão de trabalho aos sábados.
- Jornada passa a 08 horas diárias, exceto para os caixas que permanecem com 06 horas diárias.
- Quando houver decisão judicial afastado o enquadramento do empregado no cargo de confiança bancário, previsto no art. 224. § 2º, será devida a compensação das horas extras e reflexos com a gratificação de função e reflexos pagos durante o contrato de trabalho.

Jornalistas

- Jornada poderá ser prorrogada além da 7ª para atender motivos de força maior.

Químicos

- Quem exercer a função de químico sem ter preenchido as condições previstas no art. 325 incorrerá na multa prevista no [inciso II do caput do art. 634-A](#).

Alimentação*

- Fornecimento de alimentação *in natura* ou por tíquetes, vales, cupons, cheques ou cartões não integra a remuneração e tampouco constitui base de cálculo de INSS ou IR.

***Obs: produção de efeitos - somente quando atestado, 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, de 4 de maio de 2000, e aos dispositivos da Lei de Diretrizes Orçamentárias relacionados com a matéria;**

Gorjetas*

- Fixados os critérios (como ocorreu durante a vigência da MP 808) para as gorjetas.
- Gorjetas cobradas não constitui receita dos empregadores e deve ser distribuída segundo critérios de rateio definidos em acordo ou convenção coletiva.

- Valor deverá aparecer na nota fiscal, facultada a retenção de 20 a 30% pelas empresas, de acordo com o regime de tributação, para custear as despesas dos tributos incidentes.
- O percentual da gorjeta deve estar escrito na CTPS junto com o salário fixo.
- Se for suspensa a cobrança da gorjeta, desde que aplicada por mais de doze meses, o valor médio do último ano deverá ser integrado ao salário.
- No caso de descumprimento das novas regras, a empresa estará sujeita à multa de 1/30 média da gorjeta recebida pelo empregado por dia de atraso, limitada ao piso da categoria.

***Obs: produção de efeitos - somente quando atestado, 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, de 4 de maio de 2000, e aos dispositivos da Lei de Diretrizes Orçamentárias relacionados com a matéria;**

Não pagamento de verbas rescisórias/homologação no prazo

- Pagamento de multa prevista no art. 634-A, II, sem prejuízo da multa de um salário, **exceto quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora.**

Multas

- Criação de sistema unificado de multas para infrações à legislação do trabalho (CLT e leis esparsas):
 - Art. 634-A, I - Multa de natureza variável, observado o porte econômico do infrator: classificadas de leve a gravíssima, de R\$ 1.000,00 a R\$ 100.000,00
 - Art. 634-A, II: Multa de natureza per capita, observado o porte econômico do infrator e o número de empregados em situação irregular: classificadas de leve a gravíssima, de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00

Obs: Classificação das multas, porte econômico do infrator e a natureza da infração serão definidos em ato do Poder Executivo federal.

- Redução pela metade para § 1º Para as empresas individuais, as microempresas, as empresas de pequeno porte, as empresas com até vinte trabalhadores e os empregadores domésticos, os valores das multas aplicadas serão reduzidos pela metade.
- Valores atualizados anualmente, em fevereiro, pelo IPCA
- Agravantes (aplicação da multa em dobro): reincidência (mesma infração em dois anos)/resistência ou embaraço à fiscalização/ trabalho em condições análogas à de escravo/ acidente de trabalho fatal

Fiscalização e Procedimento administrativo

- Dupla visita, sob pena de nulidade do auto de infração:
 1. Em caso de lei nova – durante o prazo de 180 dias contados da vigência;
 2. Primeira inspeção ou estabelecimentos recentemente inaugurados - no prazo de 180 dias contados do efetivo funcionamento;
 3. Quando se tratar de microempresa, empresa de pequeno porte e estabelecimento ou local de trabalho com até vinte trabalhadores;
 4. Quando se tratar de infração leve;
 5. Quando se tratar de visitas técnicas previamente agendadas com o Ministério da Economia.

- O benefício da dupla visita não será aplicado para as infrações de falta de registro de empregado em Carteira de Trabalho e Previdência Social, atraso no pagamento de salário ou de FGTS, reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização, nem nas hipóteses em que restar configurado acidente do trabalho fatal, trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.
- Poderá ser instaurado procedimento especial para a ação fiscal, com o objetivo de fornecer orientações sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho e sobre a prevenção e o saneamento de infrações à legislação por meio de termo de compromisso, com eficácia de título executivo extrajudicial, na forma a ser disciplinada pelo Ministério da Economia.
- TAC e Termos de compromisso firmados terão validade de dois anos, renovável igual prazo. Descumprimento pode gerar elevação das penas em 03 vezes.
- Nenhuma empresa poderá ser obrigada a firmar dos acordos extrajudiciais (TAC e Termos de compromisso) com base na mesma infração.
- O planejamento das ações de inspeção do trabalho deverá contemplar a elaboração de projetos especiais de fiscalização setorial para a prevenção de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e irregularidades trabalhistas a partir da análise dos dados de acidentalidade e adoecimento ocupacionais e do mercado de trabalho, conforme estabelecido em ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.
- Não caberá lavratura de auto de infração em ações coletivas por fiscalização setorial.
- Instituído o Domicílio Eletrônico Trabalhista para ciência de atos administrativos e ações fiscais, bem como para intimações e comunicações.
- O empregador deverá consultar o sistema de comunicação eletrônica no prazo de até dez dias, contado da data de notificação por correio eletrônico cadastrado, sob pena de a comunicação ser considerada como realizada.
- Prazo para apresentação de defesa administrativa passa de 10 para 30 dias, inclusive para Administração Pública.
- Os documentos sujeitos à inspeção poderão ser apresentados nos locais de trabalho ou, alternativamente, em meio eletrônico ou, ainda, em meio físico, em dia e hora previamente estabelecidos pelo Auditor Fiscal do Trabalho

- Das decisões que aplicarem multa, caberá recurso com efeito suspensivo, no prazo de 30 dias, dirigido a unidade competente para o julgamento de recursos da Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.
- Renúncia ao recurso – redução de 30% da multa
- Renúncia ao recurso para microempresas, as empresas de pequeno porte, as empresas com até vinte trabalhadores - – redução de 50% da multa
- Não pagamento de multa – inscrição na dívida ativa da União

Multa em caso de não reintegração de empregado

- Empresa que deixa de cumprir decisão transitada em julgado de reintegração sofrerá aplicação de multa de natureza leve, prevista no art. 634-A, II.

Multa em caso de recusa para depor como testemunha

- Aplicação de multa prevista no art. 634-A, II.

Atualização de créditos decorrentes de decisão judicial

- Atualização pelo IPCA-E e não TR, como previsto pela Reforma Trabalhista

Alteração Seguro Desemprego (Lei nº 7.998, de 1990)

- Sobre as parcelas do Seguro Desemprego serão descontadas as contribuições de INSS e o período será computado para efeito de concessão de benefícios previdenciários. O segurado passa a ser contribuinte obrigatório da previdência social (Leis 8.212/91 e 8.213/91)
- Pagamentos serão realizados por meio de instituições financeiras, conforme regulamento editado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Atualização de débitos trabalhistas e oriundos de condenação na Justiça do Trabalho (Lei 8.177/91)

- Débitos trabalhistas de qualquer natureza sofrerão juros de mora equivalentes ao índice aplicado à caderneta de poupança, no período compreendido entre o mês subsequente ao vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.

- Débitos trabalhistas decorrentes de condenação judicial ou decorrentes de acordos não pagos serão acrescidos de juros de mora equivalentes ao índice aplicado à caderneta de poupança, a partir da data do ajuizamento da reclamatória e aplicados **pro rata die**, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação.

Acidente de trajeto (Lei 8.213/91)

- Acidente de trajeto (casa – trabalho – casa) deixa de ser considerado acidente de trabalho por equiparação

Participação nos lucros e resultados/Prêmios (Lei 10.101/00)

PLR

- Possibilidade de elaboração de acordo de PLR mediante comissão paritária escolhida pelas partes, sem a participação de um representante do sindicato (permanece a possibilidade via Acordo ou Convenção Coletiva).*
- As partes podem estabelecer múltiplos programas de PLR, observada a periodicidade estabelecida em lei (mais de duas vezes no mesmo ano civil e com intervalos inferiores a um trimestre).
- Será respeitada a autonomia da vontade das partes e prevalecerá perante terceiros no tocante à fixação de metas individuais e de valores.*
- Consideram-se previamente estabelecidas as regras quando anteriores ao pagamento da antecipação, quando prevista e; com antecedência mínima de 90 dias da parcela única ou final (se houve antecipação)*
- Em caso de pagamento em desacordo com a periodicidade, a PLR não será declarada nula, mas somente os pagamentos efetuados em desacordo sofrerão os efeitos.*
- PLR poderá ser pactuada diretamente com o empregado “hipersuficiente” (com remuneração acima de duas vezes o teto do INSS e que possua diploma de curso superior)*

***Obs: produção de efeitos - somente quando atestado, 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, de 4 de maio de 2000, e aos dispositivos da Lei de Diretrizes Orçamentárias relacionados com a matéria;**

Prêmios

- Os prêmios previstos na CLT após a Reforma, desvinculados da remuneração, são válidos independente da forma de pagamento do meio utilizado para fixação, desde que:
 - Sejam pagos somente a empregados;
 - Decorram de desempenho superior ao ordinariamente esperado, avaliado discricionariamente pelo empregador, desde que o desempenho ordinário tenha sido previamente definido;
 - O pagamento não seja maior do que 04 vezes em um mesmo ano civil e no máximo um no mesmo trimestre;
 - Regras para o recebimento esteja estabelecidas previamente ao pagamento;
 - As regras sejam arquivadas pelo prazo de 06 anos contados da data do pagamento.