



INFORME

# JURÍDICO

ANO II &gt; NÚMERO 23 | SISTEMA FAEMG | ASSESSORIA JURÍDICA | (31)3074-3020

## TRABALHISTA

### MP 905/2019- Contrato Verde e Amarelo e alterações na legislação trabalhista

Por: Mariana Maia Ehrenberger

Foi publicada no *Diário Oficial da União*, no dia 12 de novembro de 2019, a Medida Provisória nº 905, que institui o contrato Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista e dá outras providências. A medida provisória produz efeitos imediatos. No entanto, necessita ser apreciada pelo Congresso Nacional, podendo ser aprovada, alterada ou rejeitada, dentro do prazo máximo de 60 dias, prorrogáveis uma vez por igual período.

#### Abaixo seguem as principais alterações trazidas pela Medida Provisória nº 905:

##### **CRIA O PROGRAMA EMPREGO VERDE-AMARELO**

Esse programa é um incentivo a contratação de jovens de 18 a 29 anos, em primeiro emprego.

Empresas poderão ter até 20% de seus funcionários nessa modalidade. Permitida apenas a contratação de pessoas com remuneração de até 1,5 salário mínimo.

O contrato tem duração de 24 meses, sendo admitida a admissão até dezembro de 2022.

Pretende incentivar a geração de empregos, a partir da redução de encargos trabalhistas para os empregadores. Nessa nova modalidade, há desoneração de folha e redução entre 30% e 34% no custo de mão de obra.

Para fins de caracterização como primeiro emprego, não serão considerados os seguintes vínculos: avulso, intermitente, menor aprendiz e contrato de experiência.

##### **TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

A MP retorna com a proposta do governo de autorizar o trabalho aos domingos e feriados para diversas categorias.

Para a indústria, a folga dominical deve acontecer uma vez no período máximo de sete semanas, enquanto o setor de comércios e serviços está garantido um domingo no período máximo de quatro semanas.

##### **EXISTÊNCIA DE EMPREGADO NÃO REGISTRADO**

Na identificação de empregado não registrado pelo Auditor fiscal do trabalho, será presumida a configuração de relação de emprego pelo prazo mínimo de 3 meses, exceto quando houver elementos suficientes para determinar a data de iní-

-cio das atividades.

##### **EPI**

O equipamento de proteção individual - EPI só poderá ser posto à venda ou utilizado com a 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.

##### **EMBARGO E INTERDIÇÃO**

A medida ajusta denominações ultrapassadas, ao substituir delegacia regional do trabalho por autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho.

Estabeleceu novo prazo de 5 dias úteis, contados do protocolo, para que o recurso interposto em face da decisão de embargo ou interdição seja analisado.

##### **INSPEÇÃO PRÉVIA NOS NOVOS ESTABELECIMENTOS**

Houve revogação do artigo 160 da CLT, que obrigava novos estabelecimentos, antes do início de suas atividades, a passar por uma inspeção e aprovação de suas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho. Foi revogada também a obrigatoriedade de as empresas comunicarem previamente à Delegacia Regional do Trabalho a realização de modificações substanciais nas instalações para uma nova inspeção.

## **JORNADA DE TRABALHO DOS BANCÁRIOS**

Houve alteração na jornada dos bancários. Agora a duração normal do trabalho dos bancários passou a ser de seis horas diárias exclusivamente para aqueles que operam no caixa. Há possibilidade de pactuar jornada superior, a qualquer tempo, mediante acordo individual escrito, convenção ou acordo coletivo de trabalho. Em relação aos demais bancários, a jornada de trabalho será de oito horas diárias. De acordo com a nova redação do artigo 224 da CLT, não há mais vedação legal para que o trabalho dos bancários também ocorra aos sábados.

## **FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO E GORJETAS**

A MP isenta impostos e contribuições sobre benefícios alimentícios, seja in natura ou em forma de cesta básica, tíquetes, vales, cupons, cheques e cartões eletrônicos. Eles não deverão ser computados como de natureza salarial.

As gorjetas não constituem receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores. Na carteira de trabalho, além da remuneração fixa, deverá constar anotação do percentual médio de gorjetas e quando foi recebido pelo funcionário, em média, nos últimos 12 meses.

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

A medida prevê reabilitação e habilitação profissional para reinserir vítimas de acidente do trabalho, acidente de qualquer natureza ou pessoas que estejam fora do mercado em decorrência de incapacidade.

## **FGTS**

Acaba com o adicional de 10% da multa rescisória sobre o FGTS pago pelas empresas em caso de demissão sem justa causa.

## **ARMAZENAMENTO DE DOCUMENTOS POR MEIO ELETRÔNICO**

Fica autorizado o armazenamento em meio eletrônico de documentos relativos a deveres e obrigações trabalhistas, incluídos aqueles relativos a normas regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho.

## **CRITÉRIO PARA APLICAÇÃO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS**

Nos casos de lavratura de auto de infração por descumprimento de normas trabalhistas, a MP traz o artigo 634 –A que traz critérios para aplicação de multas administrativas.

Com base no novo dispositivo, as multas serão aplicadas de acordo com a natureza da infração (leve, média, grave ou gravíssima). Os valores dependem de as infrações estarem sujeitas a multa de natureza variável (R\$ 1.000,00 a R\$ 100.000,00) ou a multa de natureza per capita (R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00).

A classificação das multas, a natureza da infração e o enquadramento por porte econômico serão definidos em ato do Poder Executivo Federal.

A MP também prevê a possibilidade de redução pela metade do pagamento de multa administrativa para as empresas individuais, microempresas, empresas de pequeno porte e empresas com até 20 trabalhadores.

## **CRITÉRIO DA DUPLA VISITA**

A dupla visita é um critério adotado nas fiscalizações com a finalidade de orientar e educar empregadores e empregados no cumprimento da legislação trabalhista. A fiscalização observará o critério da dupla visita nas seguintes hipóteses:

- Para novas leis e normas trabalhistas, até 180 dias contado da data de vigência das novas disposições normativas;
- Em primeira inspeção em locais de trabalho novos, em até 180 dias da inauguração;
- Quando se tratar de microempresa e empresa de pequeno porte e empresas de até 20 funcionários;
- Para infrações referentes a saúde e segurança do trabalho de gradação leve, conforme regulamento a ser editado;
- Quando se tratar de visitas técnicas previamente agendadas.

Nestes casos, somente em uma segunda visita, diante da persistência do problema, a empresa deverá ser autuada.

O benefício da dupla visita não será aplicado para as infrações de falta de registro de empregado em Carteira de Trabalho, 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.

## **TERMOS DE AJUSTE DE CONDUTA - TAC E TERMOS DE COMPROMISSO**

Acordos entre Ministério Público do Trabalho e empresas, como os Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) e os Termos de Compromisso, terão validade máxima de dois anos. Até então, alguns deles tinham prazo indeterminado. A empresa, em nenhuma hipótese, poderá ser obrigada a firmar dois acordos extrajudiciais, seja termo de compromisso, seja termo de ajustamento de conduta, seja outro instrumento equivalente, com base na mesma infração à legislação trabalhista.

## **DOMICÍLIO ELETRÔNICO TRABALHISTA**

Institui o domicílio eletrônico trabalhista com o objetivo de: cientificar o empregador de atos administrativos, ações fiscais, intimações, avisos e permitir o recebimento de documentação eletrônica no curso de fiscalizações ou quando da apresentação de defesa administrativa ou de interposição de recurso administrativo.

As comunicações veiculadas nesse sistema, cuja utilização será obrigatória pelos empregadores, dispensam a publicação no Diário Oficial da União e o envio por meio postal. Elas serão consideradas pessoais para todos os efeitos legais.

Eles deverão acessar esse sistema no prazo de até 10 dias, a partir da data de notificação por correio eletrônico cadastrado. Encerrado esse prazo, a comunicação eletrônica será automaticamente considerada realizada. A necessidade de utilização desse sistema eletrônico não afasta a possibilidade de se usar outros meios legais de comunicação entre a autoridade competente e o empregador.

## ÍNDICE DE REAJUSTE DE DÉBITOS TRABALHISTAS

Hoje o índice de reajuste dos débitos trabalhistas é o IPCA-E (baseado na inflação oficial), mais 12% ao ano. O novo índice será IPCA-E, mas altera o segundo componente para os juros da poupança.

## DISPENSA DE RECONHECIMENTO DE FIRMA E AUTENTICAÇÃO DE DOCUMENTOS

Fica dispensado o reconhecimento de firma e a autenticação de cópias dos documentos expedidos no país a serem anexados nos processos administrativos. Essas formalidades deverão ser observadas apenas quando houver dúvida sobre a autenticidade dos documentos.

## CONSELHO RECURSAL TRIPARTITE

Será criado um conselho para analisar recursos interpostos em face dos autos de infração em segunda e última instância administrativas no âmbito trabalhista. Será um conselho recursal paritário e tripartite composto por representantes patronais, auditores fiscais do trabalho e empregados. A data e modo de eleição de membros ainda não estão definidos. Atualmente, as empresas têm até 10 dias para recorrer das autuações. Agora, o prazo se estende para 30 dias.

## PRÊMIOS

De acordo com o art. 457, §4º da CLT, consideram-se prêmios as 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. A MP ratifica que são válidos os prêmios de que tratam a CLT, independentemente da forma de seu pagamento e do meio utilizado para a sua fixação, inclusive por ato unilateral do empregador. Além disso, devem ser observados os seguintes requisitos:

- sejam pagos, exclusivamente, a empregados, de forma individual ou coletiva;
- decorram de desempenho superior ao ordinariamente esperado, avaliado discricionariamente pelo empregador, desde que o desempenho ordinário tenha sido previamente definido;
- o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores seja limitado a quatro vezes no mesmo ano civil e, no máximo, de um no mesmo trimestre civil;
- as regras para a percepção do prêmio devem ser estabelecidas previamente ao pagamento;
- as regras que disciplinam o pagamento do prêmio devem permanecer arquivadas por qualquer meio, pelo prazo de seis anos, contado da data de pagamento.

## SEGURO-DESEMPREGO – CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Os beneficiários do seguro-desemprego são considerados segurados obrigatórios da Previdência Social durante os meses de percepção do benefício. Eles terão descontados 7,5% sobre o seu benefício a título de contribuição previdenciária, que passa a ser computado para concessão de benefícios previdenciários.

## ACIDENTE DE TRAJETO OU ACIDENTE DE PERCURSO

A medida revoga a alínea “d” do inciso IV do artigo 21 da Lei 8.213/1991, que equipara o acidente no percurso casa-trabalho e vice-versa a acidente do trabalho. Portanto, o acidente de trajeto não configura mais o acidente de trabalho, assim o empregado não tem direito aos depósitos de FGTS - Fundo de Garantia de Tempo de Serviço e nem a estabilidade. Segue artigo que foi revogado:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

(...)

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

(...)

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Federação da Agricultura e Pecuária do Estado de Minas Gerais (FAEMG)

Informe Jurídico Eletrônico - (31) 3074.3020

Presidente: Roberto Simões

Publicação editada pela Assessoria de Comunicação Social

Coordenador de Comunicação: Lauro Diniz

Jornalistas: Cristiane Mendonça, Graziela Reis, Janaína Rochido, Ludymila Marques, Maria Teresa Leal, Nathalie Guimarães e Rodrigo Moinhos.

Design: Eduardo Rosa

Os artigos assinados são de inteira responsabilidade dos autores.

