

Medida Provisória nº 905/2019 do Contrato Verde e Amarelo é revogada

A **Medida Provisória nº 905/2019**, também conhecida como “MP do Contrato Verde e Amarelo”, em que pese ter sido votada na Câmara dos Deputados no dia 15/04/2020, foi revogada na última segunda-feira (20/04) pela Medida Provisória nº 955/2020.

A presidência da república anunciou informalmente que uma nova Medida Provisória será editada especificamente sobre a modalidade deste contrato de trabalho que havia criado. Por isso a revogação, que permitirá a reedição de nova medida provisória sobre o mesmo tema. Caso a MP fosse rejeitada ou apenas não fosse votada estaria vedada a reedição de outra com o mesmo tema nesta sessão legislativa (artigo 62, §10, da Constituição Federal).

Entretanto, levando em consideração que durante aproximadamente quatro meses as novas regras da Medida Provisória 905 estiveram vigentes, o **FAS Advogados** elaborou a tabela comparativa abaixo com os principais impactos decorrentes da perda da validade das alterações anteriormente criadas pelo dispositivo.

➤ **Contrato de Trabalho Verde e Amarelo**

Como era - Previsão da MP 905/2019

Criada e regulamentada pelos arts. 1º a 18 da MP, consistia na modalidade de contratação destinada à criação de novos postos de trabalho para as pessoas **entre dezoito e vinte e nove anos de idade, para fins de registro do primeiro emprego, com alguns incentivos**, como isenções de contribuições, alíquota a menor de FGTS, antecipação de pagamento de remuneração, décimo terceiro, férias proporcionais, e entre outros.

Legislação atual

Não há qualquer previsão semelhante ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo na CLT e legislação esparsa.

➤ **Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho**

Como era - Previsão da MP 905/2019

Programa para financiamento do serviço de habilitação e reabilitação profissional prestado pelo INSS e programas e projetos de prevenção e redução de acidentes de trabalho. O fundo se basearia em valores de multas em ações civis públicas, descumprimento de acordos judiciais e termos de ajustamento de conduta etc.

Legislação atual

Não há qualquer previsão semelhante ao Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho na CLT e legislação esparsa.

➤ **Extinção de Contribuição Social – Multa do FGTS**

Como era - Previsão da MP 905/2019

A MP extinguiu a contribuição social do art. 1º da Lei Complementar nº 110/2001, aquela devida pelos empregadores em caso de despedida de empregado sem justa causa, com alíquota de 10% sobre o montante de todos os depósitos devidos, referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Legislação atual

Em que pese a MP ter sido revogada, o **Governo Federal publicou a Lei 13.932/2019** que, dentre outras disposições, extingue a partir de 01/01/2020, em definitivo, a cobrança da contribuição de 10% sobre o FGTS devida pelos empregadores em caso de despedida sem justa causa.

➤ **Trabalho aos Domingos e Feriados**

Como era - Previsão da MP 905/2019

O texto da MP deu nova redação aos arts. 67 e 68 da CLT, que passaram a **prever expressamente a autorização de trabalho aos domingos e feriados**, independentemente da categoria, devendo o repouso semanal remunerado ocorrer apenas “**preferencialmente**” aos domingos, e não mais em regra.

Legislação atual

Os artigos da CLT voltam a vigorar em sua redação anterior, condicionando a possibilidade de trabalho aos domingos e feriados à autorização prévia legal ou mediante negociação coletiva, e, como regra, o descanso semanal remunerado aos domingos, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço.

➤ **Jornada de Trabalho dos Bancários**

Como era - Previsão da MP 905/2019

A MP alterou a CLT de forma que a duração normal do trabalho dos bancários passou a ser de **06 horas diárias somente para os operadores de caixa**, havendo possibilidade de pactuação de jornada superior mediante acordo individual escrito ou negociação coletiva e permitido o trabalho aos sábados. Em relação aos demais bancários, **foi permitida a jornada de trabalho de 08 horas diárias**.

Legislação atual

A duração normal do trabalho dos bancários **voltou a ser de 06 horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados**, totalizando 30 horas de trabalho por semana.

Obs.: Lembrando que, através de negociação coletiva, o Sindicato dos Bancários editou um aditivo à CCT com regulamentações e efeitos até o final do ano.

➤ **Fiscalização e imposição de multas administrativas**

Como era - Previsão da MP 905/2019

Legislação atual

I - Alteração dos critérios para aplicação da dupla visita, devendo ser observado nas seguintes hipóteses:

- pelo período de 180 dias, contados da data da vigência das novas disposições normativas ou da data do efetivo funcionamento do estabelecimento/local de trabalho quando for a primeira inspeção do estabelecimento;
- às microempresas e às empresas de pequeno porte com até 20 trabalhadores;
- aos casos de infrações de gradação leve a preceitos legais relativos à saúde ou segurança do trabalhador, conforme regulamento editado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia; e
- visita técnica de instrução previamente agendadas.

II - Instituiu prazo máximo de vigência de 2 anos para os Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) com o Ministério Público do trabalho e para os Termos de compromisso firmados com o Ministério da Economia.

III - Com o advento da MP, foi instituído o domicílio eletrônico trabalhista, com o objetivo de cientificar empregados de atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos e de permitir o recebimento de documentação eletrônica no curso de fiscalizações ou quando da apresentação de defesa ou interposição de recurso administrativo, tendo sido dispensado o envio postal e a publicação no Diário Oficial, salvo quando a autoridade competente determinar outros meios legais para a comunicação.

IV - Foi instituído novo prazo de 30 dias para apresentação de defesa, interposição de recurso administrativo ou pagamento de multas referentes aos autos de infração trabalhistas.

O art. 627 da CLT volta a vigor prevendo apenas **duas hipóteses de aplicação** do critério da dupla visita:

- quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis; e
- em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos.

Com a perda da vigência da MP, **não há mais prazos máximos** impostos aos Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) e aos Termos de Compromisso, firmados com o Ministério Público do Trabalho e o Ministério da Economia, respectivamente.

Retorna a regra de que **sempre que possível**, as intimações no processo do trabalho são feitas por meio eletrônico. Desta forma, **não haverá presunção de recebimento das notificações** para reclamações trabalhistas, autos de infração e notificações para inspeção do trabalho após 10 dias da expedição.

Após a revogação da MP, o **prazo de 10 dias contados do recebimento do auto de infração ou da decisão de primeira instância administrativa volta a vigorar**, tanto para defesa, recurso administrativo ou pagamento da multa.

Obs.: Com a publicação da recente MP 927/2020 para auxiliar na crise e

enfrentamento pelo Covid-19, atualmente, os prazos estão suspensos.

V - O texto da MP previa redução das multas administrativas em 30% após a decisão de procedência do auto de infração. O percentual seria **de 50% para empresas com até 20 empregados, microempresas, empresas de pequeno porte e individuais e para o empregador doméstico.**

VI - A MP havia regulamentado a distribuição aleatória dos procedimentos administrativos e a desterritorialização para análise das defesas administrativas e o conselho tripartite para análise dos recursos administrativos, a fim de desvincular a decisão ao responsável direto pela autuação.

VII - O critério para aplicação de multas administrativas também havia mudado com o advento da MP: as multas seriam aplicadas conforme o porte do empregador e a natureza da infração, de leve a gravíssima, de forma variável (de 1.000 a 100.000 reais para variáveis, e de 1.000 a 10.000 para as multas *per capita*). A classificação da natureza das infrações pendia de regulamentação pelo Ministério da Economia.

O **percentual de 50% de redução** das multas administrativas após a decisão de procedência dos autos de infração **volta a valer para qualquer empresa**, independentemente do porte do empregador infrator.

A redação da CLT não fala expressamente sobre a necessidade de distribuição aleatória e desvinculação das decisões administrativas pela própria autoridade autuante. Desta forma, a distribuição continuará **ocorrendo regionalmente e as decisões continuarão sendo proferidas pelos próprios Auditores Fiscais do Trabalho.**

As multas administrativas **permanecerão a ser aplicadas a depender do caso concreto**, usualmente regulamentadas pelas seções "DAS PENALIDADES" ao final de cada capítulo da CLT e portarias publicadas pelo então Ministério do Trabalho e Emprego (atual Ministério da Economia).

➤ Participação nos Lucros e Resultados

Como era - Previsão da MP 905/2019

As **principais alterações quanto à PLR** foram a dispensa da participação do sindicato caso o PLR seja instituído por comissão eleita pelas partes, o prevalectimento da vontade das partes em face de terceiros no plano de participação, inclusive no que se refere à fixação dos valores e à utilização exclusiva de metas individuais, regras previamente estabelecidas por instrumento assinado com antecedência de pelo menos 90 dias, pagamento do benefício no máximo 4 vezes no mesmo ano civil.

Legislação atual

A participação nos lucros e resultados retorna à forma anterior, **com exigência de participação de representante do sindicato da categoria na comissão paritária, sem a possibilidade de negociação individual** de metas, salvo negociação coletiva neste sentido.

➤ Vale-alimentação

Como era - Previsão da MP 905/2019

Foi dada nova redação ao artigo da CLT sobre integração de verbas ao salário, sendo que a CLT **passou a prever expressamente que o fornecimento de alimentação aos empregados**, seja *in natura* (refeições fornecidas na própria empresa, como nos refeitórios, por exemplo) ou por meio de vales, cupons, cheques, cartões eletrônicos destinados à aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios, não tem natureza salarial e, portanto, sobre estas verbas não incidem contribuições previdenciárias, FGTS ou IRRF.

Legislação atual

A alimentação fornecida habitualmente ao empregado pelo trabalho é novamente considerada como salário, incidindo, portanto, em contribuição social e previdenciária. Caso a alimentação seja fornecida para viabilização do trabalho, a alimentação não integrará o salário para qualquer fim.

➤ Prêmios

Como era - Previsão da MP 905/2019

Com o advento da MP, ficou estabelecido que as partes poderiam **fixar os termos e condições para o pagamento de prêmio por meio de um documento bilateral ou unilateral do empregador, estabeleceu que o "desempenho superior ao ordinariamente esperado" deveria ser definido previamente, bem como limitou o pagamento dos prêmios para 04 vezes ao ano ou 01 vez por trimestre civil, sob pena de caracterização de verba salarial.**

Legislação atual

Com a revogação da MP, para fins trabalhistas e previdenciários, a não caracterização dos prêmios está **condicionada ao seu pagamento decorrente de liberalidade do empregador e comprovadamente, vinculado a "desempenho superior ao ordinariamente esperado"** do empregado no exercício de suas atividades. Portanto, não há mais obrigatoriedade de definição prévia do desempenho esperado aos empregados, nem há que se falar em pagamento 01 vez por trimestre ou até 04 vezes ao ano.

➤ Aspectos Previdenciários

Como era - Previsão da MP 905/2019

A MP havia previsto que ao trabalhador que estivesse recebendo seguro-desemprego passaria a ser **segurado obrigatório da Previdência Social** durante a percepção do benefício. A contribuição seria de, ao menos, 7,5% ao INSS, até 8%, dependendo do valor do benefício.

Legislação atual

Não há na legislação atual previsão para que as pessoas que estão recebendo seguro-desemprego contribuam como segurados obrigatórios para a Previdência Social.

O novo dispositivo determinava que os acidentes ocorridos a partir de 12/11/2019 fora do local e horário de trabalho **não seriam mais equiparados** ao acidente de trabalho, tendo direito o empregado a auxílio-doença comum (B31), e não acidentário (B91).

Com a revogação da MP, os acidentes de **percurso voltaram a ser equiparados a acidentes de trabalho para todos os fins**, tendo o empregado direito à percepção de **auxílio-doença acidentário pelo período de afastamento** e, conseqüentemente, à **estabilidade por 12 meses** contados da alta do INSS.

➤ Gorjetas

Como era - Previsão da MP 905/2019

Houve regulamentação das gorjetas para **incorporação destes valores ao salário do empregado, desde que aplicada por mais de 12 meses**, sendo que o percentual recebido deveria ser anotado na CTPS e constar no contracheque. Os critérios de custeio e rateio deveriam ser definidos em negociação coletiva ou assembleia geral de empregados, facultada a retenção da arrecadação pelas empresas, para custeio de encargos sociais, previdenciários e trabalhistas.

Legislação

Foi **retirada do art. 458 da CLT as previsões ao lado, mantendo a redação original da CLT**. A obrigação de indicação do percentual recebido na CTPS e descrição dos valores no contracheque prevaleceram, eis que já haviam sido regulamentadas pela Lei nº 13.419/2017.

➤ Armazenamento Digital de Documentos

Como era - Previsão da MP 905/2019

A MP 905 **autorizou expressamente o armazenamento, em meio eletrônico, óptico ou equivalente** de documentos relacionados às obrigações trabalhistas.

Legislação atual

Em que pese assunto semelhante ter sido abordado na Lei da Liberalidade Econômica, **não há previsão específica sobre os documentos trabalhistas**. Nesta última lei foi criado dispositivo que equipara documentos **arquivados por meio digital ao documento físico para todos os efeitos legais e para comprovação de qualquer ato de direito público**, entretanto, não dispôs sobre a autorização de armazenamento eletrônico de documentos trabalhistas como previa a MP.

➤ Atualização de Débitos Trabalhistas e Juros

Como era - Previsão da MP 905/2019

A MP havia regulamentado que os **juros aplicáveis** às dívidas trabalhistas seriam conforme a **Caderneta de Poupança**. Ainda, previu expressamente **a extinção de atualização dos créditos**

Legislação atual

O texto da CLT e de Lei nº 8.177/91 volta a prever a incidência **de juros pela TR**, desde o ajuizamento da ação trabalhista.

decorrentes de condenação judicial pela Taxa Referencial (TR), sendo que a atualização dos valores deveria ocorrer unicamente, entre a condenação e o cumprimento de sentença, **pelo IPCA-E**, em que pese ter sido demonstrada a possibilidade de substituição do IPCA-E por outro índice calculado pelo IBGE.

Apesar da revogação, importante ressaltar que todos os atos praticados pelos empregadores conforme as disposições da Medida Provisória, são plenamente válidos até a data da perda de sua vigência no dia 20/04/2020.

O **FAS Advogados** está à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais que se façam necessários. Em caso de dúvidas, por favor entre em contato em consultoriatrabalhista@fasadv.com.br.