

Aspectos Trabalhistas do Programa Emprego Verde e Amarelo

A Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019, prevê inúmeras alterações à CLT, bem como institui a modalidade do contrato de trabalho verde e amarelo com intuito de estimular a contratação de jovens entre 18 e 29 anos em seu primeiro emprego, durante o período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2022.

Para fins de caracterização do primeiro emprego, não serão considerados o: (i) menor aprendiz; (ii) contrato de experiência; (iii) trabalho intermitente; e (iv) trabalho avulso.

Dentre as principais medidas, a MP prevê a desoneração da folha de pagamento mediante a contratação de jovens que recebem remuneração de até 1,5 salário mínimo - atualmente correspondente a R\$ 1.497,00 - através da redução do FGTS de 8% para 2% e redução da multa em caso de rescisão sem justa causa de 40% para 20%. Além disso, para jovens em tal situação, a MP zera as contribuições previdenciárias patronais de 20% e as alíquotas de contribuições sociais destinadas ao salário educação (2,5%) e INCRA/SENAI/SESI/SEBRAE (3,30%).

Em contrapartida, a MP somente permite a contratação de trabalhadores por prazo determinado de até 24 meses, bem como limita a modalidade de contratação para novos postos de trabalho. Como regra geral, a MP também restringe em 20% o total de empregados que poderão ser contratados no novo regime.

Em consonância à Lei de Liberdade Econômica (Lei nº 13.874, sancionada no dia 20 de setembro de 2019), a MP também prevê a possibilidade de armazenamento de quaisquer documentos relativos a deveres e obrigações trabalhistas em meio eletrônico, inclusive os relativos a normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho. Além disso, a MP prevê multa em caso de ausência de registro do empregado ou falsificação da Carteira de Trabalho (CTPS) Eletrônica.

Dentre os novos aspectos mais relevantes, a MP ainda prevê como principais alterações na legislação trabalhista:

Tema	Redação Anterior	Redação Atual
Jornada de Trabalho aos Domingos	Obrigatoriedade do descanso coincidir com os domingos.	Concessão do repouso semanal remunerado de 24 horas preferencialmente aos domingos.
	O trabalho em domingo, seja total ou parcial será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.	Autorização do trabalho dos domingos e feriados. O repouso deverá coincidir com o domingo, no mínimo, 1 vez a cada 4 semanas, para setores do comércio e 1 vez a cada 7 semanas, para o setor industrial.
	É vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos.	O trabalho aos domingos e feriados será remunerado em dobro, exceto se o empregador determinar folga compensatória.
Embargo ou Interdição	O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra. A interdição ou embargo poderão ser requeridos pelo serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho e, ainda, por agente da inspeção do trabalho ou por entidade sindical.	A MP redistribuiu aprovações burocráticas do extinto Ministério do Trabalho e estabelece que, conforme regulamento da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, a autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho, à vista do relatório técnico de Auditor Fiscal do Trabalho que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar atividade, estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão.
Trabalho aos sábados em bancos	A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 horas de trabalho por semana.	A duração de 06 horas diárias e 30 horas semanais será somente aplicável aos caixas, e para os demais empregados em bancos, em casas bancárias e na Caixa Econômica Federal, a jornada somente será considerada extraordinária após a 8ª hora trabalhada.
Alimentação	Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, ou outras prestações <i>in natura</i> que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado.	O fornecimento de alimentação, seja <i>in natura</i> ou seja por meio de documentos de legitimação, tais como tíquetes, vales, cupons, cheques, cartões eletrônicos destinados à aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios, não possui natureza salarial e nem é tributável para efeito da contribuição previdenciária e dos demais tributos.
Gorjetas	Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.	A gorjeta não constitui receita própria dos empregadores, mas destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.
Fiscalização e Autuação pelas autoridades trabalhistas	<ul style="list-style-type: none"> > Os fiscais dos Institutos de Seguro Social e das entidades paraestatais em geral dependentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio serão competentes para a fiscalização. > Critérios de dupla visita para imposição de multas, em caso de nova legislação ou primeira inspeção. 	<ul style="list-style-type: none"> > Competência exclusiva dos auditores fiscais do trabalho. > Ampliação dos critérios de dupla visita para imposição de multas, em caso de nova legislação, primeira inspeção, microempresa, empresa de pequeno porte e estabelecimento com até 20 trabalhadores, infrações leves ou visitas técnicas de instrução agendadas com a Secretaria do Trabalho.

	<p>> A empresa infratora terá, para apresentar defesa, o prazo de 10 dias contados do recebimento de eventual auto de infração.</p>	<p>> Estipulação de prazo máximo de 02 anos para Termos de Ajustamento de Conduta e termos de compromisso trabalhistas, renovável por igual período, desde que fundamentado.</p> <p>> Impossibilidade de firmar 2 Termos de Ajustamento de Conduta ou termos de compromisso trabalhistas com base na mesma infração à legislação trabalhista.</p> <p>> A empresa infratora terá, para apresentar defesa, o prazo de 30 dias contados do recebimento de eventual auto de infração.</p>
<p>Multas impostas pelas autoridades trabalhistas</p>	<p>> A imposição das multas incumbe às autoridades regionais competentes em matéria de trabalho.</p> <p>> A multa será reduzida em 50%, se a empresa infratora renunciar ao recurso e efetuar o pagamento em 10 dias.</p>	<p>A aplicação das multas administrativas por infrações à legislação de proteção ao trabalho observará os seguintes critérios:</p> <p>I - para as infrações sujeitas a multa de natureza variável, observado o porte econômico do infrator, serão aplicados os seguintes valores:</p> <p>a) Leve: de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00;</p> <p>b) Média: de R\$ 2.000,00 a R\$ 20.000,00;</p> <p>c) Grave: de R\$ 5.000,00 a R\$ 50.000,00; e</p> <p>d) Gravíssima: de R\$ 10.000,00 a R\$ 100.000,00.</p> <p>II - para as infrações sujeitas a multa de natureza <i>per capita</i>, observados o porte econômico do infrator e o número de empregados em situação irregular:</p> <p>a) Leve: de R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00;</p> <p>b) Média: R\$ 2.000,00 a R\$ 4.000,00;</p> <p>c) Grave: de R\$ 3.000,00 a R\$ 8.000,00; e</p> <p>d) Gravíssima: de R\$ 4.000,00 a R\$ 10.000,00.</p> <p>Para empresa individual, microempresa, empresa de pequeno porte e estabelecimento com até 20 trabalhadores, os valores da multa serão reduzidos pela metade. Além disso, a multa será também reduzida em 50%, se tais empresas renunciarem ao recurso e efetuar o pagamento em 30 dias.</p> <p>Para as demais empresas, a multa será reduzida em 30%, se a empresa infratora renunciar ao recurso e efetuar o pagamento em 30 dias.</p>
<p>Créditos Trabalhistas</p>	<p>A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial é feita com base na TR, até março de 2015 e posteriormente pelo IPCA-E, de acordo com decisão do STF e TST.</p>	<p>A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela variação do IPCA-E, ou por índice que venha substituí-lo, calculado pelo IBGE.</p>
<p>Juros Trabalhistas</p>	<p>Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula</p>	<p>Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador ou pelo empregado, nos termos previstos em lei, convenção ou acordo coletivo, sentença normativa ou cláusula contratual, sofrerão juros de mora equivalentes ao índice aplicado à caderneta de poupança.</p>

	contratual sofrerão juros de mora equivalentes à TR Diária (TRD).	
Participação nos Lucros e Resultados	<p>> Possibilidade de negociação do PLR mediante: (i) comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; ou (ii) mediante convenção ou acordo coletivo.</p> <p>> É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em mais de 2 vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 trimestre civil.</p>	<p>> Ausência de participação do Sindicato na comissão paritária para a negociação do benefício.</p> <p>> Possibilidade de negociação do benefício diretamente com o empregado previsto no § único do Artigo 444 da CLT (no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a 2 vezes o limite máximo dos benefícios do INSS).</p> <p>> Consideram-se previamente estabelecidas as regras fixadas em instrumento assinado: (i) anteriormente ao pagamento da antecipação, quando prevista; e (ii) com antecedência de, no mínimo, 90 dias da data do pagamento da parcela única ou da parcela final, caso haja pagamento de antecipação.</p> <p>> A inobservância à periodicidade estabelecida de proibição de pagamento em mais de 2 vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 trimestre civil, somente viola exclusivamente: (i) os pagamentos excedentes ao segundo, feitos a um mesmo empregado, dentro do mesmo ano civil; e (ii) os pagamentos efetuados a um mesmo empregado, em periodicidade inferior a um trimestre civil do pagamento anterior.</p>
Prêmios	<p>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.</p>	<p>Os prêmios são válidos, independentemente da forma de seu pagamento e do meio utilizado para a sua fixação, inclusive por ato unilateral do empregador, ajuste deste com o empregado ou grupo de empregados, bem como por norma coletiva, inclusive quando pagos por fundações e associações, desde que sejam observados os seguintes requisitos:</p> <p>I - sejam pagos, exclusivamente, a empregados, de forma individual ou coletiva;</p> <p>II - decorram de desempenho superior ao ordinariamente esperado, avaliado discricionariamente pelo empregador, desde que o desempenho ordinário tenha sido previamente definido;</p> <p>III - 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;</p> <p>IV - as regras para a percepção do prêmio devem ser estabelecidas previamente ao pagamento; e</p> <p>V - as regras que disciplinam o pagamento do prêmio devem permanecer arquivadas por qualquer meio, pelo prazo de seis anos, contado da data de pagamento.</p>

A MP estabelece também alterações da legislação trabalhista a fim de simplificar setores específicos, como em casos de jornalistas, radialistas, corretores de seguros, atuários, arquivistas, dentre outras profissões.

Além disso, a MP ainda altera a legislação previdenciária para incluir os beneficiários do seguro-desemprego como segurados obrigatórios da Previdência Social durante os meses de percepção do benefício. A nova medida ainda prevê a criação de um Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional de Acidentes de Trabalho com a finalidade de financiar tais serviços pelo INSS.

Com a finalidade de estimular ao microcrédito, a MP prevê também a extinção da contribuição social dos empregados da alíquota de 10% ao FGTS, em caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, a partir de 1º de janeiro de 2020.

A Medida Provisória entra em vigor imediato em relação a maioria de seus dispositivos, exceto no que diz respeito a: (i) embargos ou interdições e critérios para imposição de multas pelas autoridades trabalhistas, que entrarão em vigor no prazo de 90 dias; e (ii) seguro-desemprego, que entrará em vigor a partir de 1º de março de 2020.

Para alguns aspectos específicos da MP referentes à desoneração da folha, Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, PLR, alimentação e gorjetas, a MP somente produzirá efeitos, quando atestado, por ato do Ministro de Estado da Economia, de acordo com a compatibilidade com as metas de resultados fiscais previstas no anexo próprio da Lei de Diretrizes Orçamentárias.

O prazo inicial de vigência de uma Medida Provisória é de 60 dias e é prorrogado automaticamente por igual período caso não tenha sua votação concluída no Congresso Nacional. Desse modo, será necessário aguardar a conclusão da votação da Medida Provisória nº 905/2019 para confirmação de quais alterações em âmbito trabalhista serão mantidas quando da sua conversão em Lei.