



CIRCULAR Nº 14.2019 – 21 DE NOVEMBRO DE 2019

ASSUNTO: MP 905/2019

DEPTO. PESSOAL (SONIA / KARINE)

Prezados clientes,

No dia 12/11/2019, foi publicada a Medida Provisória 905/2019, que além de instituir o “**contrato de trabalho verde e amarelo**”, também **alterou artigos da CLT** e de outros dispositivos legais trabalhistas. Veja alguns itens importantes, a íntegra pode ser consultada http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm

Contrato de Trabalho Verde e Amarelo

Para a contratação nessa modalidade, que será válida no período de 1/1/2020 a 31/12/2020, as empresas deverão observar os seguintes requisitos:

- Será destinado a contratação de jovens entre 18 e 29 anos;
- Ser o primeiro registro de emprego do trabalhador (não serão considerados primeiro emprego vínculos como menor aprendiz, contrato de experiência, trabalho intermitente e trabalho avulso);
- Salário base mensal limitado a 1,5 salário mínimo nacional;
- A contratação deverá ser realizada exclusivamente para novos postos de trabalho;
- Haverá isenção de INSS da empresa (20% e o sistema “s” 5,7%);
- Será limitado a 20% das vagas das empresas;
- FGTS cairá de 8 para 2% e em caso de multa será de 20% (não mais 40%);
- Prazo de vigência do contrato de 24 meses;

A forma de remuneração nessa modalidade também será diferente, devendo a empresa contratante pagar mensalmente o salário e a antecipação das férias proporcionais, acrescidas de um terço e do 13º salário proporcional. Será possível também negociar o pagamento antecipado de metade da indenização da multa do FGTS.

Trabalho aos Domingos e Feriados

Alteração nos artigos 67, 68, 70 e 156 da CLT:

- Fica autorizado o trabalho aos domingos e aos feriados;



- O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de quatro semanas para os setores de comércio e serviços e, no mínimo, uma vez no período máximo de sete semanas para o setor industrial;
- Caso não haja compensação deverá pago com adicional de 100%;
- Para o comércio deverá ser observada legislação local;

Seguro-Desemprego

Inclusão do artigo 4º-B na Lei 7.998/1990 (lei do seguro-desemprego) - Sobre os valores pagos ao beneficiário do seguro-desemprego será descontada a respectiva contribuição previdenciária (INSS) e o período será computado para efeito de concessão de benefícios previdenciários.

Acidente de Trajeto

Houve a revogação do artigo [21](#), inciso [IV](#), alínea [d](#), da Lei [8.213/91](#).

O dispositivo revogado considerava como acidente de trajeto o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho 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, com isso as Empresas não precisarão emitir CAT.

PLR – Comissão Paritária

Alteração: artigo 2º, I, da Lei 10.101/2000 (lei que dispõe sobre a PLR)

Como era: a PLR é objeto de negociação entre a empresa e seus empregados e poderia ser feita mediante um destes procedimentos:

- Comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;
- Convenção ou acordo coletivo.

Como ficou: no que tange à comissão paritária, **não** há mais previsão legal de que será integrada por representante indicado pelo **sindicato**.

PLR – Parâmetros e Autonomia

Alteração: inclusão dos parágrafos 5º a 10 na Lei 10.101/2000 (lei que dispõe sobre a PLR)

Como era: não existiam essas disposições específicas.

Como ficou: os procedimentos de negociação podem ser adotados **simultaneamente**; é possível estabelecer **múltiplos programas de PLR**; podem ser consideradas exclusivamente **metas individuais**; o empregado “**hiper suficiente**” pode fixar a PLR diretamente com o empregador.

Quem é o empregado “hiper suficiente”? É aquele que possui diploma de **nível superior** e recebe salário mensal igual ou superior a **duas vezes o teto do INSS**. Essa possibilidade de negociar a PLR não é novidade, pois já havia previsão neste sentido (artigo 611-A, XV, da CLT, combinado com artigo 444, parágrafo único, da CLT).

Gorjetas

Primeiramente, é preciso fazer uma retrospectiva sobre este assunto, pois houve muitas mudanças desde o ano de 2017 no que tange à regulamentação das gorjetas.

Como era:

- **Lei 13.419/2017**, conhecida como “Lei da gorjeta” = incluiu no artigo 457 da CLT os parágrafos 5º a 11, disciplinando diversos aspectos da gorjeta, tais como os percentuais de retenção, que seriam aqueles valores a que o empregador teria direito de reter antes de distribuir as gorjetas aos empregados.
- **Lei 13.467/2017**, conhecida como “Reforma Trabalhista” = revogou essas disposições incluídas pela “Lei da gorjeta”. Não foi uma revogação expressa, por isso há incerteza nesse sentido. Tecnicamente, quando há revogação expressa, é colocada uma linha pontilhada ao final do artigo revogado, o que não ocorreu.
- **MP 808/2017** = inseriu novamente esses parágrafos na CLT, renumerando-os (§§ 12 a 23).
- **Perda da vigência da MP 808** = a MP não foi apreciada pelo Congresso Nacional dentro do prazo, motivo pelo qual perdeu sua vigência. Assim, não havia mais regramento específico relativo às gorjetas, de modo que este tema estava em um “limbo”, à espera de regulamentação.

Como ficou:

- A MP 905/2019 (nosso objeto de estudo) incluiu o artigo 457-A na CLT, **regulamentando as gorjetas**, notadamente no que tange aos percentuais de retenção pelo empregador e a incorporação ao salário do empregado após 12 meses de recebimento.

Prêmios

O pagamento de prêmios é válido independentemente da forma ou meio utilizado para sua fixação, desde que cumpridos alguns requisitos, tais como:

- Pagamentos devem ser feitos, exclusivamente, a empregados, de forma individual ou coletiva;
- O desempenho superior ao ordinariamente esperado, que justifica o pagamento do prêmio, deve ser previamente definido, ainda que com liberdade de escolha pelo empregador;
- Deve estar limitado a quatro pagamentos no mesmo ano civil e, no máximo, um pagamento no mesmo trimestre; e
- As regras para percepção do prêmio devem ser estabelecidas previamente ao pagamento, devendo permanecer arquivadas pelo prazo de seis anos, contados da data do pagamento.

Armazenamento em Meio Eletrônico

Inclusão do artigo 12-A na CLT, pelo qual autoriza o armazenamento, em meio eletrônico, óptico ou equivalente, de quaisquer documentos relativos a deveres e obrigações trabalhistas, incluídos aqueles relativos a normas regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho, compostos por dados ou imagens.

Descumprimento da Obrigação de Fazer Anotação na Carteira de Trabalho

Alteração do artigo 29, § 3º, da CLT – Caso o empregador descumprir as obrigações relativas à anotação da Carteira de Trabalho, o auditor-fiscal do trabalho deverá lançar as anotações no sistema eletrônico competente, na forma a ser regulamentada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Inspeção prévia

As empresas não precisam mais se submeter à inspeção da autoridade trabalhista competente para iniciar suas atividades e/ou promover mudanças estruturais. A Medida Provisória nº 905/19, revogou o art. 160 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que continha às regras referentes à inspeção de empresas antes do início de suas atividades.

MP 905/2019 já está valendo?

Embora a regra geral seja pela aplicação imediata das novas disposições, o artigo 53 da MP 905 divide as regras de vigência e produção de efeitos em cinco grandes grupos:

Data de início	Tema
90 dias após a data de publicação da MP	– Novas regras para interdição e embargos pelo Ministério da Economia (artigo 161 da CLT).
	– Novas regras para a atividade fiscalizatória do Ministério da Economia, inclusive no que diz respeito aos novos valores das multas administrativas (artigo 634 e 634-A da CLT).
Primeiro dia do quarto mês subsequente ao de publicação da MP	– Inclusão da regra de dedução das contribuições previdenciárias sobre o valor do benefício do seguro-desemprego e o cômputo do período para fins da concessão de benefícios (artigo 4-B da Lei Federal nº 7.998/90).
A partir de 01º de janeiro de 2020	– Contratação de empregados pela modalidade do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo (artigos 1º a 19 da MP 905).
	– Extinção da contribuição social no percentual de 10% sobre o depósito do FGTS, recolhida pelo empregador na hipótese de rescisão sem justa causa (artigo 25 da MP 905).
Quando atestados, por ato do ministro da Economia, a compatibilidade com as metas de resultados fiscais previstas na Lei de Diretrizes Orçamentárias e o atendimento ao disposto na Lei Complementar nº 101/2000 e aos	– Alteração das regras para pagamento do PLR (artigo 2º da Lei Federal nº 10.101/2000).
	– Isenção do recolhimento de contribuições previdenciárias, Salário-Educação e Contribuição Social para os Contratos de Trabalho Verde e Amarelo (artigos 9º da MP 905).

dispositivos da Lei de Diretrizes Orçamentárias relacionados com a matéria.	– Ingresso no seguro-desemprego por empregados com Contrato de Trabalho Verde e Amarelo (artigo 12 da MP 905).
	– Instituição do Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho (artigo 19 a 21 da MP 905).
	– Alteração da regra de integração salarial da alimentação fornecida pelo empregador, inclusive para fins de base de cálculo de IR (artigo 457, §5º, da CLT).
	– Alterações das regras relativas ao pagamento de gorjeta (artigo 457-A da CLT).
Imediato	Todas as demais disposições.

Conclusão

A MP 905/2019 irá tramitar no **Congresso Nacional**, podendo ser convertida em lei, rejeitada ou, ainda, não ser apreciada dentro do prazo – neste último caso, ela perde a vigência, tal como ocorreu com a MP 873/2019 em 28/06/2019 (estabelecia o pagamento de contribuições sindicais mediante boleto ou meio eletrônico ao invés de desconto em folha).