



## TRABALHISTA

## MP VERDE E AMARELA

Foi editada no último dia 11 de novembro, a Medida Provisória (MP) nº 905/2019. Ela cria o "Contrato de Trabalho Verde e Amarelo" e faz modificações na legislação trabalhista e previdenciária (CLT, Lei nº 605/49, Lei nº 10.101/2000, Lei nº 8.212/91, Lei nº 8.213/91, entre outras).

Os principais objetivos da MP são:

- a) a criação de nova modalidade de contratação chamada de "Contrato de Trabalho Verde e Amarelo", e
- b) alteração da legislação trabalhista em geral.

Confira a seguir as principais novidades da MP nº 905/2019:

**"Contrato de Trabalho Verde e Amarelo"**

Exclusivo para novos postos de trabalho, para jovens em primeiro emprego com idade entre 18 e 29 anos, mediante contrato de prazo determinado de até 24 meses, em qualquer atividade, inclusive para substituição transitória de pessoal.

Não serão considerados como primeiro emprego vínculos de trabalho anteriores de aprendizagem, em contrato de experiência, de trabalho intermitente e de trabalho avulso.

É permitida a contratação nessa modalidade até dezembro de 2022, ficando assegurado o prazo de 24 meses mesmo se o contrato ultrapassar dezembro de 2022. Prevê-se, também:

- Remuneração de no máximo um salário mínimo e meio (hoje equivalente a R\$ 1.497);
- Limite de contratação sob o Contrato Verde e Amarelo de 20% dos empregados na empresa. Empresas com menos de 10 empregados podem contratar até 2 empregados na modalidade "Verde e Amarelo";
- Proibição de demissão e recontração de empregados atuais na modalidade de contrato "Verde e Amarelo";
- Isenção da contribuição previdenciária da empresa (20% sobre a folha), o salário-educação, as contribuições sociais ao destinadas ao sistema S, e ao INCRA;
- Alíquota do FGTS mensal de 2% (enquanto no contrato de trabalho por prazo indeterminado é de

8%). Multa rescisória calculada sobre o saldo do FGTS é de 20% (enquanto no contrato de trabalho por prazo indeterminado é de 40%), sendo devida em qualquer forma de rescisão do contrato (inclusive nos casos de rescisão por justa causa);

- Permissão de acordo entre empregado e empresa para pagamento mensal (ou em periodicidade inferior a um mês) do 13º e das férias proporcionais com acréscimo de um terço, bem como da multa rescisória (20% sobre o FGTS);
- Permissão de contratação de seguro de acidentes por exposição ao perigo, na forma do regulamento. Nesse caso, o adicional de periculosidade será de 5% (ao invés de 30%) em caso de exposição permanente do trabalhador (mais de 50% do tempo de trabalho);
- Jornada de trabalho de 8 horas, com até 2 horas extras, admitida compensação de jornadas (no mesmo mês) e banco de horas (compensação em até 6 meses). Podem ser firmados por acordo individual;
- Garantidos todos os direitos constitucionais. Os direitos previstos na CLT, em convenções e em acordos coletivos da categoria também são garantidos desde que não sejam contrários às regras específicas estabelecidas na MP quanto ao contrato de trabalho Verde e Amarelo;
- O contrato Verde e Amarelo se tornará contrato por prazo indeterminado se ultrapassado o prazo máximo de 24 meses ou se desrespeitados os limites relativos ao número máximo de trabalhadores contratados por empresa nessa modalidade. Nessa hipótese, a partir da conversão passam a incidir as regras do contrato por prazo indeterminado previstas na CLT;
- Facultado ao empregador comprovar acordo de reconhecimento de cumprimento das suas obrigações trabalhistas (quitação) para com o trabalhador perante a Justiça do Trabalho;
- Trabalhadores nessa modalidade terão prioridade em ações de qualificação profissional.

**SETOR JURÍDICO - RESPONSÁVEL: SANTIAGO E FERREIRA PINTO ADVOGADOS**

Advogados: Murilo Carvalho Santiago, Luciana Guedes Ferreira Pinto e Wellington Alves Rocha  
Secretária: Sílvia Sales

Av. Barão Homem de Melo, 3.090 - BH/MG - Estoril - BH/MG

Tel. (31) 2121-0438 - <http://www.sicepot-mg.com.br> - [juridico@sicepotmg.com](mailto:juridico@sicepotmg.com)

Siga-nos nas redes sociais



Facebook



Instagram



LinkedIn



Além da criação do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, a MP faz diversas alterações na legislação trabalhista em geral. A seguir, alguns dos principais pontos:

**Trabalho aos domingos e feriados** - A MP libera o trabalho em domingos e feriados para todas as atividades, respeitando-se no mínimo 1 descanso no domingo a cada 7 semanas para a indústria, e 1 a cada 4 semanas para os setores de comércio e serviços. Quando houver trabalho em domingo ou feriado, o empregado terá remuneração em dobro, exceto se o empregador determinar outro dia de folga. Também se ressalva que, para os estabelecimentos do comércio, deverá ser observada a legislação local.

**Extinção da multa rescisória adicional de 10% sobre o FGTS** - A medida extingue a multa rescisória adicional de 10% sobre o FGTS prevista na Lei Complementar nº 110/2001

**Auxílio-alimentação** - A parcela do auxílio-alimentação, fornecido in natura ou mediante tíquetes, vales, cupons, cheques e cartões eletrônicos destinados à aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios, não possui natureza salarial e nem incide contribuição previdenciária e outros tributos sobre a folha de salários.

**Participação nos Lucros e Resultados** - A MP admite a adoção simultânea de negociação por comissão paritária (empresa e empregados) ou por negociação coletiva. Permite a fixação de múltiplos programas de participação nos lucros ou resultados (desde que respeitado o pagamento máximo em duas vezes no ano). Na fixação da PLR, inclusive valores e metas (coletivas ou individuais), deverá ser sempre respeitada a autonomia das partes.

**Prêmios** - Os prêmios são válidos independentemente da forma de seu pagamento e do meio utilizado para sua fixação, tanto unilateralmente pela empresa, ou por ajuste com o empregado ou grupo de empregados, ou por norma coletiva, desde que observe algumas condições, tais como:

- a) que o prêmio decorra de desempenho ordinariamente superior ao esperado (avaliação discricionária do empregador);
- b) que esse desempenho tenha sido previamente definido;
- c) que o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores em no máximo quatro vezes no mesmo ano, e no máximo um por trimestre.

**Extinção da licença prévia trabalhista obrigatória** - A MP extingue a exigência de prévia inspeção e autorização por autoridade competente para o início de atividades econômicas.

**Embargos e interdições** - A medida estabelece a competência da autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho para interditar atividade, estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, à vista do relatório técnico de Auditor Fiscal do Trabalho, quando houver grave e iminente risco. Cabe recurso em 10 dias, com análise em 5 dias úteis pela Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, que pode conceder efeito suspensivo.

**Dupla visita** - Amplia-se o critério da dupla visita orientadora. Essa será obrigatória para cada item notificada em caso de edição de novas leis, regulamentos ou instruções normativas, ou primeira inspeção, a partir de 180 dias após a vigência da norma ou, respectivamente, do funcionamento do estabelecimento. Também será obrigatória para micro e pequenas empresas com até 20 trabalhadores no estabelecimento, e em caso de infrações a preceitos legais, inclusive de segurança e saúde do trabalho, de gradação leve (conforme regulamento a ser expedido pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia), ou em caso de visitas técnicas de inspeção. Nesses casos não gerará multa, mas notificação, com a possibilidade de regularização. A multa só será aplicada em caso de reincidência.

Em qualquer caso, a dupla visita não se aplicará para casos de falta de registro na CTPS ou atraso no pagamento de salário ou de FGTS, reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização, nem em casos de acidente de trabalho fatal, trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

**Novas regras para fiscalização do trabalho, recursos administrativos e recolhimento prévio de multa** - A medida reestrutura aspectos da fiscalização do trabalho e do processo administrativo (recursos contra multas). Destacam-se o aumento de prazo recursal para 30 dias (ao invés de 10 dias), com natureza suspensiva, o fim do depósito prévio da multa exigível para a apresentação de recurso administrativo, o efeito suspensivo dos recursos, e a desterritorialização da análise da defesa administrativa (sempre que os meios técnicos permitirem, será vedada a análise de defesa cujo auto de infração tenha sido lavrado naquela mesma unidade federativa, devendo ser analisada em outra localidade). A MPv também reduz o desconto no valor da multa de 50% para 30% quando a empresa abdica do recurso administrativo. A previsão do desconto de 50% passa a ser destinada apenas para micro e pequenas empresas ou em local de trabalho com até vinte trabalhadores.

**Regras para TACs (MPT) e Termos de Compromisso (Fiscalização do Trabalho)** - Restringe-se a validade de ambos para 2 anos, renováveis por igual período. Os valores arrecadados com multas e penalidades, danos morais coletivos e os devidos por descumprimento de cota de deficientes serão destinados obrigatoriamente a Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional,





Prevenção e Redução de Acidentes do Trabalho, adiante mencionado.

**Aplicação de penalidades cumulativas pelo mesmo fato gerador** - Passa-se a prever que a empresa, em nenhuma hipótese, poderá ser obrigada a firmar dois acordos extrajudiciais, seja termo de compromisso (Fiscalização do Trabalho), seja termo de ajustamento de conduta (MPT), seja outro instrumento equivalente, com base na mesma infração à legislação trabalhista.

**Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho** - A MP cria o Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, com o fim de financiar o serviço de habilitação e reabilitação profissional prestado pelo INSS (prestado às vítimas de acidente do trabalho, acidentes de qualquer natureza ou pessoas que estejam fora do mercado de trabalho por incapacidade) e programas e projetos de prevenção e redução de acidentes de trabalho. Prevê-se, ainda, a instituição do Conselho do referido programa, com sede em Brasília/DF, e composto por membros do Ministério da Economia, Ministério da Cidadania, Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, Ministério Público do Trabalho, Ordem dos Advogados do Brasil, Conselho Nacional das Pessoas com Deficiência e da sociedade civil. Conselho de Recursos Administrativos Trabalhistas A medida prevê a possível criação de um conselho administrativo tripartite para o julgamento de recursos administrativos trabalhistas.

**Novo sistema e valores das multas administrativas trabalhistas** - A MP traz uma nova sistemática para a aplicação de multas administrativas por infrações à legislação de proteção ao trabalho, escalonadas, com 4 gradações (leve, média, grave e gravíssima), devendo a multa considerar o porte da empresa (depende de regulamentação). Os valores de tais multas podem variar entre R\$ 1.000,00, para infrações leves, até R\$ 100.000,00, para infrações gravíssimas.

**Instituição do Domicílio Eletrônico Trabalhista** - Regulamentado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, para cientificar o empregador de ações fiscais, intimações e avisos em geral e receber documentação eletrônica ou apresentação de defesa e recurso em processos administrativos.

**Armazenamento de documentos em meio eletrônico** - Fica autorizado o armazenamento, em meio eletrônico,

de quaisquer documentos relativos a deveres e obrigações trabalhistas, inclusive aqueles relativos a normas regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho, compostos por dados ou por imagens, nos termos da Lei 12.682/2012 (Lei da Digitalização de Documentos).

**Acidente de trajeto** - O acidente que ocorre no percurso do empregado entre a casa e o trabalho e retorno deixa de ser considerado como acidente de trabalho.

**Índice de reajuste de débitos trabalhistas** - A MP altera o índice de correção de ações trabalhistas para o IPCA-E + juros da poupança.

**Seguro-desemprego** - A medida estabelece que incide contribuição previdenciária sobre o benefício do seguro-desemprego e o período de percepção da parcela será computado para efeito de concessão de benefícios previdenciários.

**Vigência** - A MP entrou em vigor na data de sua publicação (DOU de 12/11/2019), exceto quanto às alterações promovidas aos dispositivos que tratam de:

a) embargos e interdições e aplicação de multas administrativas – vigência 90 dias após a data da publicação;

b) incidência de contribuição previdenciária sobre o benefício do seguro-desemprego, hipótese em que entrará em vigor a partir do 4º mês da data de publicação.

Além disso, a medida somente produzirá efeitos quanto à extinção da multa de 10% sobre o FGTS, em 1º de janeiro de 2020.

Já quanto à isenção de contribuição previdenciária, do salário-educação e de contribuições sociais para empresas que contratarem na modalidade “Verde e Amarela”; ao Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho; e às mudanças sobre auxílio alimentação, gorjetas e participação nos lucros e resultados, somente produzirá efeitos quando o Ministro da Economia atestar a compatibilidade com as metas de resultados fiscais previstas na Lei de Diretrizes Orçamentárias e o atendimento à Lei Complementar nº 101/2000 (que trata de normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal).

No momento, a MP aguarda apreciação do Congresso Nacional, o que deverá fazer em até 60 dias, prorrogáveis por outros 60 dias automaticamente.

Fonte: TR Informa - CNI

**SETOR JURÍDICO - RESPONSÁVEL: SANTIAGO E FERREIRA PINTO ADVOGADOS**

Advogados: Murilo Carvalho Santiago, Luciana Guedes Ferreira Pinto e Wellington Alves Rocha

Secretária: Sílvia Sales

Av. Barão Homem de Melo, 3.090 - BH/MG - Estoril - BH/MG

Tel. (31) 2121-0438 - <http://www.sicepot-mg.com.br> - [juridico@sicepotmg.com](mailto:juridico@sicepotmg.com)

Siga-nos nas redes sociais



Facebook



Instagram



LinkedIn