



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

## PRINCIPAIS ALTERAÇÕES FEITAS PELA MP 905/19 DE 12/11/19 E BREVES COMENTÁRIOS

Vólia Bomfim Cassar<sup>1</sup>

### **Regra De Direito Intertemporal**

O artigo 52 da MP 905/19 determinou a aplicação integral das novas regras aos contratos em vigor, salvo quanto às relativas à Carteira “verde e amarela”. Além disso, salvo duas exceções, a MP entrou em vigor na data da publicação, isto é, em 12/11/19 e condiciona os efeitos de algumas alterações ao atestado emitido pelo Ministro da Economia de compatibilidade com as metas de resultados fiscais previstas na lei de diretrizes orçamentária.

Abaixo serão arroladas as principais alterações.

### **CARTEIRA “VERDE E AMARELO”**

Esta nova modalidade de contrato foi criada apenas para jovens entre 18 e 29 anos em seu primeiro emprego para qualquer tipo de atividade da empresa, inclusive para substituições transitórias de pessoal permanente, desde que a contratação ocorra entre 1º de janeiro de 2020 e 31 de dezembro de 2022.

O prazo máximo de vigência do contrato verde e amarelo de até 24 meses, ainda que o termo final do contrato ultrapasse 31 de dezembro de 2022.

Só podem ser contratados empregados que percebam até 1,5 salário mínimo (R\$1.497,00) e apenas para novos postos de trabalho, pois não permite substituições de empregados efetivos por estes. As empresas poderão ter até 20% do quadro funcional para contratação verde amarela.

Foi fixada uma quarentena de 180 dias entre a despedida de qualquer outro empregado para recontratá-lo pelo sistema verde amarelo, ressalvados os casos de avulso, intermitente, menor aprendiz e contrato de experiência.

Todos os direitos da Constituição Federal e da CLT estão garantidos, sendo que estes quando não afrontam aqueles previstos na MP.

---

<sup>1</sup> Membro efetivo da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Doutora em Direito e Economia pela UGF, Mestre em Direito pela UNESA, pós-graduada em Direito do Trabalho pela UGF, pós-graduada em Processo Civil e Processo do Trabalho pela UGF, desembargadora aposentada, autora, professora e advogada trabalhista.



Inaplicáveis os artigos 451 e 479 da CLT. Ultrapassado o prazo máximo deste contrato por prazo determinado (24 meses) ele se transforma em indeterminado e deixa de ser regido pelo contrato “verde e amarelo”.

Ao final de cada mês, ou outro período de trabalho, caso acordado entre as partes, desde que inferior a um mês, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas (a) remuneração; (b) décimo terceiro salário proporcional; e (c) férias proporcionais com acréscimo de um terço.

Segundo notícias<sup>2</sup> o que estimula a contratação destes jovens é a desoneração entre 30% e 34% no custo de do empregado, pois há isenção da contribuição patronal do INSS (de 20% sobre os salários), das alíquotas do Sistema "S" e do salário educação. A contribuição para o FGTS será de 2% e a indenização adicional do FGTS de 20%. Deve ser observado que tal desoneração só produzirá efeitos após atestado pelo Ministro da Economia o atingimento da meta fiscal.

O valor da multa do FGTS poderá ser pago, por acordo entre empregado e empregador, de forma antecipada, mensalmente, ou em outro período de trabalho acordado entre as partes, desde que inferior a um mês. A multa de 20% do FGTS será paga independente do motivo de extinção do contrato, mesmo que despedido por justa causa.

Não se aplica ao contrato de trabalho Verde e Amarelo a indenização prevista no artigo 479 da CLT (indenização por metade). Neste caso, será aplicada a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão prevista no artigo 481 da CLT.

Caso haja contratação de seguro o adicional de periculosidade será de 5% sobre o salário-base do trabalhador e só será devido quando houver exposição permanente do trabalhador, isto é, por, no mínimo, 50% de sua jornada normal de trabalho.

É vedada a contratação, sob o regime do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, de trabalhadores submetidos à legislação especial.

## COMENTÁRIOS – CARTEIRA VERDE E AMARELA

A contratação de jovens para o primeiro emprego não é obrigatória e sim facultativa. Não se assemelha às imposições legais de contratação do aprendiz ou dos portadores de deficiência. Portanto, a utilização deste tipo de contrato é de escolha do empregador.

A intenção do legislador foi a de incentivar a contratação destes jovens que estão fora do mercado de trabalho com a criação de novos postos de trabalho pelo estímulo causado pela redução de encargos sociais incidentes sobre a folha, principalmente os do sistema S e de alguns direitos trabalhistas, como FGTS e periculosidade.

<sup>2</sup> <https://www.band.uol.com.br/m/conteudo.asp?id=100000975731&Programa=Pol%C3%ADtica>, acesso dia 13/11/19.



Estranha a regra que determina o pagamento de indenização adicional de 20% sobre o FGTS para a extinção normal de um contrato a termo. Este será o primeiro contrato determinado que terá esta consequência em caso de terminação natural pelo implemento do termo. Aliás, também será a primeira vez que, em caso de justa causa e pedido de demissão, será devida a multa do FGTS. Portanto, apesar da redução de 8 para 2% do FGTS o trabalhador terá direito à indenização adicional que outro empregado fora desta modalidade não tem, apesar de seu contrato também ser por prazo determinado.

Aparentemente contraditória a regra que ao mesmo tempo exclui a aplicação do artigo 451 da CLT e, por outro lado, não permite que o prazo deste contrato seja superior a 24 meses, sob pena de ser afastada a aplicação da MP e se tornar um contrato indeterminado. A melhor interpretação para tornar compatíveis tais comandos legais, aparentemente antagônicos, é adotando a tese que dentro do prazo máximo de 24 meses podem ocorrer diversas prorrogações do contrato a termo.

Novidade também é a rescisão antecipada do contrato por prazo determinado “verde e amarelo” por parte do empregador, pois dará ao empregado o direito de receber o aviso prévio, direito que só é garantido aos contratos determinados com cláusula assecuratória de rescisão antecipada. Todavia, mesmo que rompido imotivadamente antes do termo final a indenização adicional do FGTS continua sendo de 20%. O legislador foi silente quanto à aplicação do artigo 480 da CLT. Portanto, se a iniciativa do rompimento antecipado do contrato determinado for do empregado aplica-se o artigo 480 da CLT. Injustificável a diferença de tratamento entre trabalhador e empregador. Como também é injusta a regra de pagamento de indenização adicional de 20% sobre o FGTS para os casos de pedido de demissão (rescisão antecipada por iniciativa do empregado) e justa causa. O empregador será penalizado a pagar ao empregado que deu motivo para a rescisão equiparando este empregado ao que foi demitido sem justa causa.

A MP contraria a posição da Súmula 364 do TST, pois determina que a periculosidade só é devida com exposição ao agente perigoso por mais de 50% o tempo e reduz o percentual a 5%, ambos apenas em caso de contratação de seguro.

Em suma, apesar da redução de alguns direitos do empregado, como a periculosidade e FGTS reduzido, outros foram concedidos a este contrato determinado especial que os demais não têm direito.

## **ALTERAÇÕES À LEGISLAÇÃO**

### **Armazenamento Eletrônico**

Foi autorizado o armazenamento eletrônico de documentos relativos a deveres e obrigações trabalhistas. A medida é importante porque se coaduna com a Lei de Proteção de Dados – LPD – Lei 13.709/18.



## **CTPS**

Não mais existe a possibilidade de a Secretaria da Vara anotar a CTPS do empregado nos casos de reconhecimento judicial do vínculo de emprego. A nova redação do p. 1º do artigo 39 da CLT determina que o juiz comunique à autoridade competente para que esta faça o lançamento das anotações. Apesar disso, o p. 3º autorizou o Ministério da Economia a desenvolver sistema eletrônico por meio do qual a Justiça do Trabalho poderá fazer o lançamento.

## **Trabalho aos Domingos e Feriados**

Foi autorizado o trabalho aos domingos e feriados, tendo sido revogados os artigos 8º a 10 da Lei 605/49. Para o comércio deve observada a legislação local. Além disso, para o comércio e para o setor de serviços é necessária a coincidência de descanso de um domingo a cada quatro semanas e para o setor industrial um a cada sete semanas. Ao mesmo tempo foram revogados os artigos 6º ao 6º-B da Lei 0.101/00, que exigia autorização em norma coletiva para o trabalho dos empregados no comércio em geral em dias feriados.

O trabalho aos domingos e feriados será remunerado em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga compensatória. Portanto, sem maiores consequências a revogação do artigo 9º da Lei 605/49, estando intacta a Súmula 146 do TST.

A MP deixa claro que a folga compensatória para o trabalho ao domingo corresponderá ao repouso semanal remunerado, não estando o empregador obrigado a conceder duas folgas quando tiver que estabelecer a escala de revezamento, de forma a fazer coincidir algumas folgas com o domingo.

Foram revogados os artigos 8º a 10 da Lei 605/49, assim como o p. 2º do artigo 227 e 319 da CLT permitindo o trabalho aos domingos aos professores, mulheres e dos telefonistas. Para as mulheres não há mais necessidade de coincidência com um domingo a cada quinze dias (um sim outro não).

## **Trabalho aos Sábados para Bancários**

A jornada normal dos caixas em bancos, casas bancárias e na Caixa Econômica Federal será de até seis horas diárias, perfazendo um total de trinta horas de trabalho por semana. Entretanto, o acordo escrito entre patrão e empregado ou norma coletiva poderá ajustar jornada superior, a qualquer tempo, hipóteses em que não se aplicará o disposto no § 2º do artigo 224 da CLT.

Para os demais empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal, a jornada somente será considerada extraordinária após a oitava hora trabalhada. A lei foi silente quanto ao limite semanal para esse caso. Apesar de autorizado o trabalho aos sábados, tanto pela expressa alteração do *caput* do artigo 224 da CLT como pela revogação da Lei 4.178/62, aparentemente permanece o limite semanal de 40 horas.



A MP expressamente determina que, havendo decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado no cargo de confiança, na forma do § 2º do artigo 224 da CLT, o valor devido relativo a título de horas extras e reflexos será integralmente deduzido ou compensado no valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado. Inteligente o legislador em determinar a aplicação da lei de forma imediata para as decisões judiciais, pois não está retroagindo a MP para o trabalho ocorrido antes de sua vigência, pois só determina a compensação e não a mudança de jornada. A medida visa a compensação do pagamento da gratificação de 1/3 com as horas extras devidas após a 6ª hora diária.

### **Refeição / Alimentação**

O fornecimento de alimentação in natura ou mediante 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 incidentes sobre a folha de salários e tampouco integra a base de cálculo do imposto sobre a renda da pessoa física.

A regra visou esmiuçar e esclarecer o §2º do artigo 457 da CLT e ampliou a isenção a outros encargos, inclusive imposto de renda.

Foi excluída a palavra “alimentação” do caput artigo 458 da CLT, na tentativa de compatibilizar com o §5º do artigo 457 da CLT e excluir de vez a alimentação in natura como salário. Entretanto, esqueceu o legislador de alterar o §3º do mesmo artigo 458 da CLT, gerando incongruências no instituto, pois este menciona a possibilidade de a alimentação ser salário-utilidade.

É bom ressaltar que a nova regra tem seus efeitos condicionados ao atestado emitido pelo Ministro da Economia de compatibilidade com as metas de resultados fiscais previstas na lei de diretrizes orçamentária.

### **Gorjetas**

Foi restabelecida parte da Lei 13.419/17, que alterou o artigo 457 da CLT, mas que, por equívoco foi revogada pela Lei 13.467/17.

Mais uma vez o legislador deixar claro que a gorjeta não constitui receita própria dos empregadores, pois destinada aos trabalhadores e novamente definiu que seu rateio e critérios de custeio devem ser estabelecidos por norma coletiva.

Foi determinada a inclusão do valor das gorjetas na nota fiscal para as empresas que as cobrem e facultada a retenção de percentual (20% ou 33%) destas para custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, desde autorizadas em norma coletiva ou assembleia de trabalhadores. Para as empresas cuja gorjeta é espontaneamente concedida pelo cliente também é possível o rateio e desconto desde que previsto em norma coletiva.



Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta, desde que cobrada por mais de doze meses, esta se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, exceto se estabelecido de forma diversa em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

### **Prêmios**

São válidos os prêmios de que tratam os §§ 2º e 4º do artigo 457 da CLT e aos previstos na alínea “z” do § 9º do artigo 28 da Lei 8.212/91, independentemente da forma de seu pagamento e do meio utilizado para 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 observados os seguintes requisitos para a validação dos prêmios: (a) sejam pagos, exclusivamente, a empregados, de forma individual ou coletiva; (b) decorram de desempenho superior ao ordinariamente esperado, avaliado discricionariamente pelo empregador, desde que o desempenho ordinário tenha sido previamente definido; (c) 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; (d) as regras para a percepção do prêmio devem ser estabelecidas previamente ao pagamento; e (e) as regras que disciplinam o pagamento do prêmio devem permanecer arquivadas por qualquer meio, pelo prazo de seis anos, contado da data do pagamento.

### **Participação nos Lucros**

Não é mais necessária a intervenção do sindicato para a criação da participação nos lucros. De resto, continua a necessidade de comissão paritária ou norma coletiva para fins de negociação da PL. As partes podem ainda estabelecer múltiplos programas de participação nos lucros ou resultados, desde que respeitada a periodicidade estabelecida em lei.

A inobservância da periodicidade prevista em lei macula exclusivamente os pagamentos feitos em desacordo com a norma, assim entendidos: (a) os pagamentos excedentes ao segundo, feitos a um mesmo empregado, dentro do mesmo ano civil; e (b) os pagamentos efetuados a um mesmo empregado, em periodicidade inferior a um trimestre civil do pagamento anterior.

A participação nos lucros ou resultados poderá ser fixada diretamente com o empregado de que trata o parágrafo único do artigo 444 da CLT, isto é, com os hiperssuficientes.

### **IPCA-E e Juros**

Foi alterado o índice de correção anteriormente previsto na lei (taxa referencial – TR) e o critério de juros de 1% ao mês (12 ao ano) para que seja observado o IPCA-E e os juros da poupança (em torno de 6% ao ano).

Todavia, a MP 905 determina que o IPCA-E deve ser aplicado de forma uniforme por todo o prazo decorrido entre a **condenação e o cumprimento da sentença**.



O novo comendo vai gerar muitas controvérsias, pois não informa se a condenação é a transitada em julgado ou aquela em que ainda pende recurso. Outro problema prático que surgirá será a possibilidade de condenações ocorrerem em momentos distintos, como, por exemplo, horas extras indeferidas na Vara, mas deferidas as verbas da rescisão na 1ª instância. Todavia, em segundo grau as horas extras foram concedidas também. Neste caso, teremos a atualização monetária iniciada em momentos distintos.

Lado outro, absurdo o novo comando da MP na parte que determina que a atualização monetária só deve começar a fluir após a condenação, prestigiando o devedor com o congelamento da dívida durante todo o processo e até incentivando indiretamente a interposição de recursos protelatórios para reduzir o valor devido. A nova regra se distancia de todos os demais critérios de correção previstos nos demais diplomas legais.

Não é crível que as dívidas civis tenham atualização monetária desde o vencimento da obrigação e as trabalhistas, que têm característica de crédito alimentar, não o tenham.

Cabe lembrar que o Código Civil expressamente determina a aplicação de atualização monetária a partir do descumprimento da obrigação, na forma dos artigos 389, 395, 404 etc.

Por fim, a MP determina que os juros de mora são equivalentes aos aplicados à caderneta de poupança, sempre devidos a partir do ajuizamento da ação trabalhista. Com isso, houve a redução dos juros até então aplicados.

### **Acidente de Trabalho**

Foi revogada a alínea d do inciso IV do artigo 21 da Lei 8.213/91, logo, o acidente de percurso deixa de ser considerado acidente de trabalho por equiparação, não gerando a consequente estabilidade dos acidentados.

### **Auditor Fiscal**

A partir da MP 905 o auditor fiscal pode também firmar termo de ajustamento de conduta, com vigência máxima de dois anos, podendo ser prorrogado com fundamento em relatório técnico.

A empresa não poderá ser obrigada a firmar acordo extrajudicial, termo de compromisso ou de ajustamento pela mesma infração à legislação trabalhista.

### **Fiscalização do Trabalho**

De acordo com a nota informativa da Fazenda<sup>3</sup> o custo total dos embargos e interdições pode chegar a R\$6,5 bilhões. Por isso, a MP reestrutura a forma de atuação dos auditores fiscais, regula de forma diversa e mais simples o sistema recursal e de fiscalização dos auditores fiscais.

<sup>3</sup> <http://www.economia.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/notas-informativas/2019/nota-informativa-2013-avaliacao-das-alteracoes-da-norma-regulamentadora-3>, acesso em 12/11/19.



Houve novo tabelamento das multas administrativas, que foram divididas em quatro categorias: leve, médio, grave e gravíssima, com variações de acordo com o número de empregados e porte econômico da empresa infratora.

Ampliado o critério da dupla visita também para situações de infração leve, abertura de estabelecimentos, micro e pequenas empresas e fiscalização demonstrativa. Além disso, a primeira inspeção do fiscal ao estabelecimento não gerará multa, oferecendo a possibilidade de regularização. A multa só em caso de reincidência.

### **Profissões, Habilitações e Registros**

Vários artigos de leis especiais foram revogados para excluir a necessidade de registro no órgão competente ou habilitação para o exercício das respectivas profissões, como ocorreu no caso do corretor de seguros, secretária, publicitário e agenciador de propaganda, atuário, jornalista, arquivista, radialista, estatístico, sociólogo, etc.

Foi totalmente revogada a lei de corretor de seguros e a de guardador e lavador de veículos

### **CTPS**

A Carteira de Trabalho deixa de ser documento de identidade civil, pois revogado o inciso II do artigo 2º da Lei 12.037/09.

### **Cota Previdenciária Sobre o Seguro Desemprego**

Passa a incidir o desconto previdenciário sobre as parcelas do seguro desemprego, já que passa a ser considerado salário contribuição e, por isso, contar tal período como tempo de contribuição para fins de aposentadoria. Além disso, o beneficiário do seguro-desemprego passa a ser segurado obrigatório. Antes da MP o seguro desemprego tinha natureza jurídica de parcela assistencial, e, por isso, de cunho indenizatório. Aparentemente o legislador alterou a natureza jurídica para natureza salarial.

Continua como segurado o beneficiário do seguro desemprego até doze meses após a cessação das contribuições.

Rio de Janeiro, novembro de 2019.