

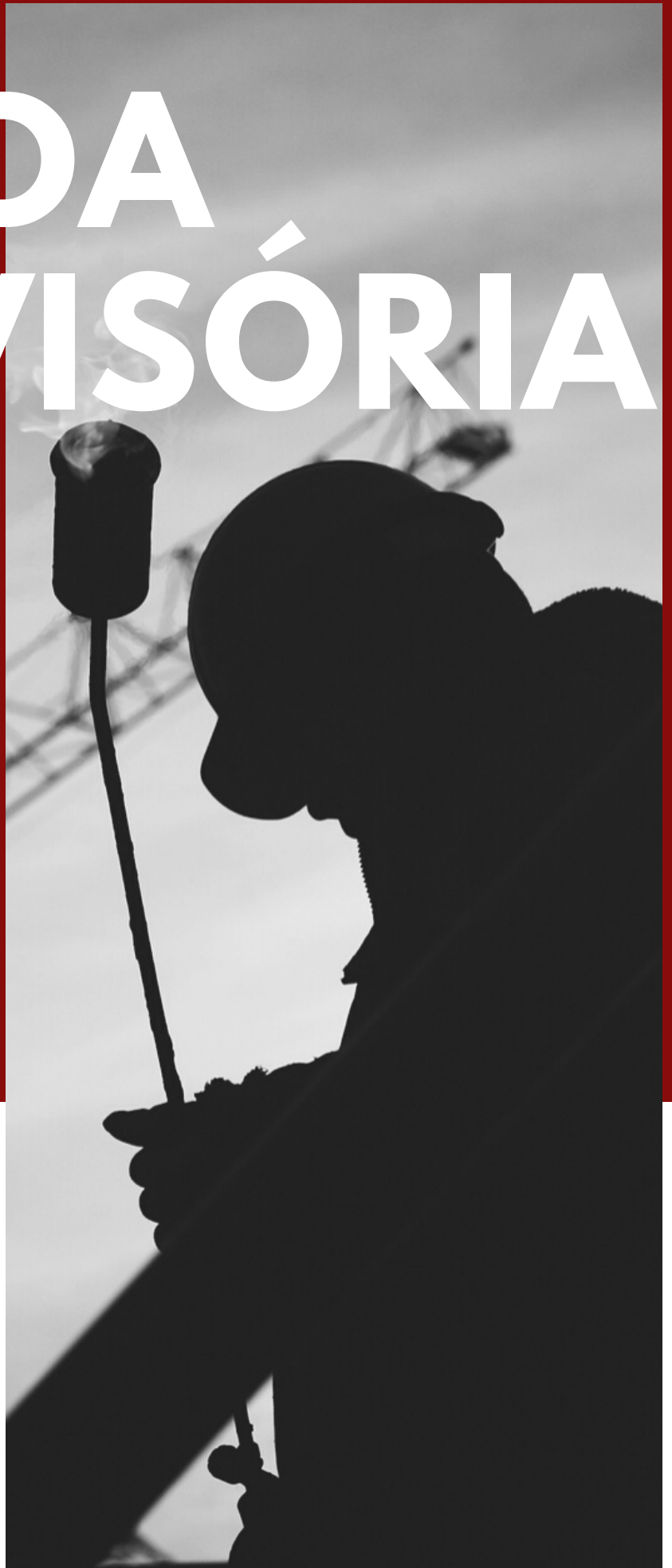
MEDIDA PROVISÓRIA 905

**PRINCIPAIS
ALTERAÇÕES
NA ESFERA
TRABALHISTA**

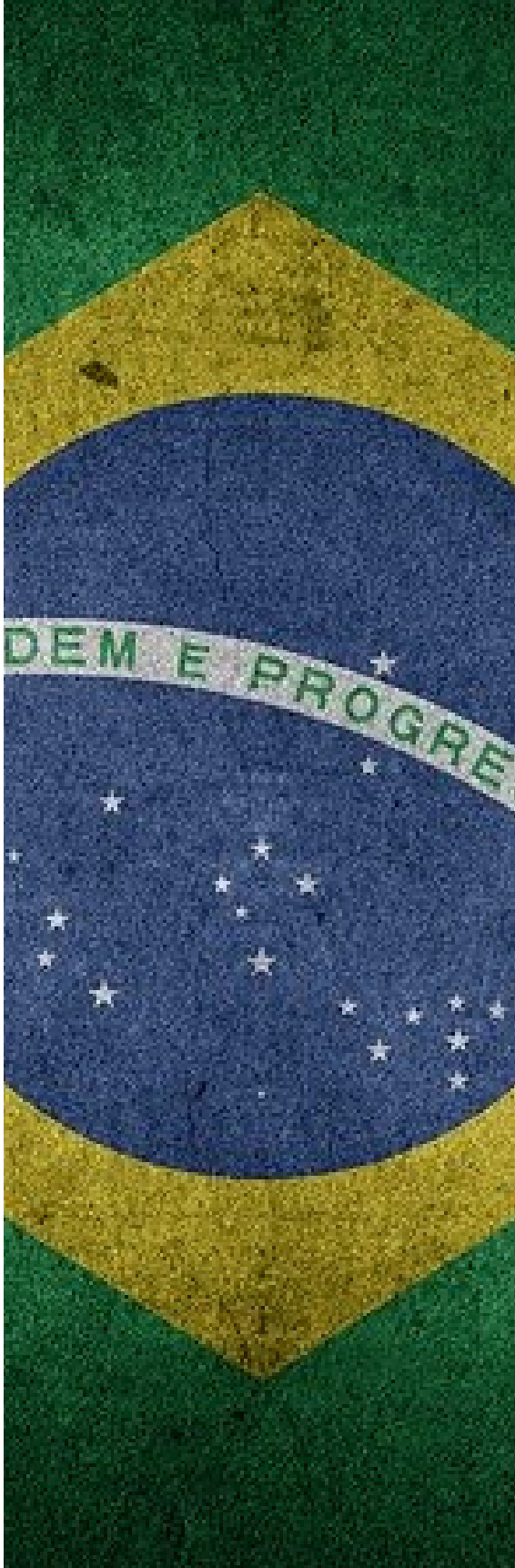


**Sanfelice
Baldasoni
& Associados**

ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA



CONTRATO VERDE E AMARELO



Principais aspectos da Carteira Verde e Amarela:

- Aplicação para novos contratos.
- Somente para jovens de 18 a 29 anos que nunca tiveram emprego formal.
- Prazo de contratação não superior a 2 anos (prazo determinado).
- Fica permitida a contratação de trabalhadores pela modalidade de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo no período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2022.
- Teto salarial de 1,5 do salário mínimo.
- Limite de 20% dos funcionários da empresa nesta modalidade.
- O trabalhador contratado por outras formas de contrato de trabalho, uma vez dispensado, não poderá ser recontratado pelo mesmo empregador, na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, pelo prazo de cento e oitenta dias, contado da data de dispensa.
- Não será necessário o pagamento da contribuição patronal de 20% ao INSS, alíquotas ao Sistema S e do salário educação.
- Recolhimento do FGTS será de 2%.
- Multa do FGTS no caso de rescisão será igual a 20% do montante dos depósitos.

FIM DA EQUIPARAÇÃO DO ACIDENTE DE PERCURSO COMO ACIDENTE DE TRABALHO

Ao revogar a alínea “d” do inciso IV do caput do art. 21 da Lei nº 8.213/1991, a norma **deixou de considerar o acidente sofrido pelo empregado, no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela**, como sendo um acidente de trabalho.

O dispositivo modificado estava assim redigido: “Artigo 21 - Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:(...)IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: (...) d) 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.”

Agora, fora do ambiente da empresa e fora da jornada de trabalho, a responsabilidade por eventuais acidentes ocorridos nos percursos casa-trabalho ou trabalho-casa, não pode refletir para o empregador.



IPCA E JUROS DE POUPANÇA DEIXARÃO DÍVIDA MAIS BARATA



O § 7º do artigo 879 da CLT foi alterado, passando a dispor que: “a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela variação do IPCA-E. Com essa “nova” alteração do incide de correção, a MP nº 905/2019 parece buscar uma solução definitiva sobre o tema, positivando o que STF e TST já manifestaram em julgados anteriores.

A MP também modificou o artigo 883 da CLT, alterando a forma de aplicação dos juros de mora. Agora, ao invés de 1% ao mês, a dívida trabalhista passa a ser acrescida de juros de mora equivalentes aos aplicados à caderneta de poupança, sendo estes, em qualquer caso, devidos somente a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial.

ALTERAÇÃO NAS REGRAS PARA O PAGAMENTO DO PLR E PRÊMIO

A MP visa facilitar a implementação do PLR ao permitir uma negociação direta. Até então o PLR deveria ser objeto de negociação sempre com a participação do sindicato dos trabalhadores, ou por meio de Convenção Coletiva ou por meio de uma comissão paritária. Agora, com a nova redação do artigo 2º da Lei nº 10.101/2000, a participação nos lucros ou resultados pode ser objeto de negociação por uma comissão paritária escolhida pelas partes, sem a obrigatória necessidade de participação do sindicato.

Outra novidade refere-se ao tratamento diferenciado conferido ao chamado Super-Empregado (parágrafo único do art. 444 da CLT). Para estes, as regras do PLR poderão ser fixadas diretamente com a empresa.

Sobre o prêmio, a MP nº 905/2019 reforça que *“são válidos os prêmios, independentemente da forma de seu de 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”*.

Ainda sobre o prêmio, a norma esclarece que deve a empresa respeitar alguns requisitos, em especial que o pagamento do prêmio passa a ser possível 04 (quatro) vezes ao ano e uma por trimestre: decorram de desempenho superior ao ordinariamente esperado, avaliado discricionariamente pelo empregador, desde que o desempenho ordinário tenha sido previamente definido; as regras para a percepção do prêmio devem ser estabelecidas previamente ao pagamento.

PERMISSÃO DO TRABALHO AOS DOMINGOS

A CLT passou a ter a seguinte redação em relação ao trabalho em domingos e feriados: **“Art. 68 - Fica autorizado o trabalho aos domingos e aos feriados.”**

A MP nº 905/2019 retoma o tema que foi objeto da MP nº 881/2019 (Liberdade Econômica) cujo texto final foi alterado no Senado. Com isso, a norma volta a liberar o trabalho aos domingos e feriados para todos os setores, prevendo que o descanso semanal remunerado (DSR) poderá ser usufruído em outro dia da semana, e não obrigatoriamente aos domingos.

O empregado que trabalhar nos setores de comércio e serviços aos domingos e feriados terá direito a pelo menos um repouso semanal remunerado coincidindo com o domingo a cada quatro semanas, e uma vez no período máximo de sete semanas para o setor industrial.

Importante lembrar que o inciso 15 do artigo 7º da CF/88 prevê que os trabalhadores possuem direito ao repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos. Ou seja, o descanso aos domingos é preferencial, mas não obrigatório.



FIM DO ADICIONAL DE 10% SOBRE A MULTA DO FGTS

Providência que deveria ter sido adotada há muitos anos, finalmente foi observada pela Medida Provisória nº 905/2019:

“Art. 25 - Fica extinta a contribuição social a que se refere o art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001.”

Com isso o governo repara, ou melhor, ameniza um erro que castiga os empresários há quase uma década, pois ficou responsável por “pagar uma conta que não era sua”.

Conforme já noticiado pela SB&A, existe discussão judicial em que se buscava justamente a declaração de ilicitude na manutenção da cobrança, bem como a restituição dos valores pagos indevidamente (recolhimentos mesmo após o esgotamento da necessidade de caixa para a reposição dos expurgos inflacionários).

Importante lembrar que a MP nº 905/2019 não altera o recolhimento da multa de 40% do FGTS, cujo pagamento continua normalmente vigente.



FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO - REFLEXOS

Com a MP nº 905/2019, o governo retirou do cálculo do salário o fornecimento de alimentação, seja in natura ou por meio de tickets, vales e cupons.

Com a retirada da natureza salarial, o fornecimento passa a ser não tributável para efeito da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, além de não integrar a base de cálculo do imposto de renda.

§ 5º - O fornecimento de alimentação, seja in natura 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 incidentes sobre a folha de salários e tampouco integra a base de cálculo do imposto sobre a renda da pessoa física."



JORNADA DE TRABALHO BANCÁRIOS - 8 HORAS



A MP 905 altera o artigo 224 da CLT, que regula a jornada de trabalho da categoria dos bancários.

Antes da MP, a jornada dos bancários era de 6 horas, de segunda a sexta-feira, num total de 30 horas semanais. Agora, a jornada de 6 horas será mantida apenas para a função de caixa, com a possibilidade de ampliação mediante acordo individual (sem participação dos sindicatos ou por negociação coletiva).

O artigo 224 da CLT prevê exceções na jornada de bancários que cumprem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, que podem ter jornada de 8 horas.

Visando a modernização das relações de trabalho, eliminando a CLT de uma época rural, a MP torna a jornada de 30 horas semanais uma exceção, vinculando a maior parte dos bancários à regulação de jornada prevista no artigo 58 da CLT.