

12 de novembro de 2019

## Edição da medida provisória nº 905/2019: principais alterações trabalhistas e previdenciárias

Foi publicada ontem, no Diário Oficial da União, a Medida Provisória de nº 905/2019 (“MPV 905”), editada pelo Governo Federal, que trata de diversos temas relacionados a questões trabalhistas e previdenciárias, com impacto nas rotinas das empresas brasileiras, sobretudo no que diz respeito à desoneração de folha de pagamentos.

Merecem especial destaque a instituição de nova modalidade de contratação de empregados, o chamado Contrato Verde e Amarelo, bem como as alterações promovidas na Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”) e na Lei nº 10.101/2000 (Lei da Participação nos Lucros e Resultados).

Quanto ao Contrato Verde e Amarelo, a medida legislativa estabelece nova modalidade de contratação voltada a incentivar o ingresso de jovens no mercado de trabalho, permitindo que as empresas possam preencher até 20% (vinte por cento) de seus quadros funcionais com trabalhadores na faixa etária compreendida entre 18 e 29 anos, mediante regras específicas.

Neste sentido, a MPV 905 dispõe que somente poderão ser contratados sob esta modalidade trabalhadores que não tenham sido empregados anteriormente e que venham a receber até um salário-mínimo e meio, cujo contrato de trabalho não poderá ter duração superior a 24 meses.

Em contrapartida, haverá desoneração da folha de pagamento no tocante ao recolhimento de FGTS e INSS, na medida em que em relação ao primeiro, a medida prevê uma alíquota mensal de 2% (dois por cento) e multa rescisória de apenas 20% (vinte por cento) sobre o saldo dos depósitos, bem como, em relação ao segundo, a isenção de recolhimento por parte das empresas da contribuição previdenciária patronal (cujas alíquotas regulares são de 20%), do salário-educação (alíquota normal de 2,5%) e das contribuições ao Incra e às entidades do Sistema S (alíquotas combinadas costumam chegar a 3,3%).

Vários outros pontos são tratados em relação ao Contrato Verde e Amarelo, os quais ainda devem gerar muita discussão e debates acerca de sua aplicação, a qual, segundo a MPV 905, terá início apenas a partir de 1º de janeiro de 2020.

No que diz respeito às relações de trabalho convencionais, o destaque fica por conta de itens como a extinção da contribuição social de 10% (dez por cento), atualmente paga pelos empregadores em conjunto com

a multa rescisória de 40% do FGTS, nas dispensas sem justa causa; a autorização para armazenamento de documentos trabalhistas em meio eletrônico e a definição expressa sobre a ausência de natureza salarial da alimentação fornecida pelo empregador, seja in natura ou por meio de tíquetes, vales e cartões eletrônicos.

O que se vê, portanto, é uma evolução importante no que diz respeito às dinâmicas empresariais e de gestão de pessoas, com a sinalização de que os empregadores podem conceder determinados benefícios a seus empregados sem correr o risco de serem impactados por questionamentos ou autuações sobre a natureza de tais parcelas.

Ainda na linha de promover maior segurança jurídica ao empregador, a MPV 905 regulamenta de modo mais detalhado o procedimento e os limites para o pagamento de prêmios, estabelecendo requisitos para que a parcela não tenha natureza salarial e tampouco integre a base de cálculo das contribuições previdenciárias, dentre os quais se encontram: a) o pagamento a empregados, exclusivamente; b) o pagamento em decorrência de desempenho extraordinário, avaliado discricionariamente, desde que o desempenho ordinário tenha sido previamente definido; c) o limite de quatro pagamentos por ano civil, sendo de no máximo um por trimestre; e d) a obrigatoriedade de registro e arquivo das regras sobre o pagamento de prêmios pelo prazo de 6 (seis) anos, contados da data do respectivo pagamento.

Essa regulamentação se dá no intuito de sanar as dúvidas que passaram a existir desde a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) no tocante ao pagamento de prêmios, permitindo sejam estes utilizados como verdadeira ferramenta de incentivo pelos empregadores.

Outrossim, as regras sobre a negociação e pagamento de Participação nos Lucros e Resultados (“PLR”) também sofreram alterações, na medida em que foi excluída a necessidade de participação de representante do sindicato da categoria profissional na negociação que se dá por meio de comissão paritária (composta por representantes dos empregados e do empregador) e, mais do que isso, flexibilizado o entendimento sobre o prazo para a assinatura do plano, admitindo como válido o documento que for assinado com antecedência mínima de 90 (noventa) dias do pagamento da parcela única ou parcela final do PLR.

Por fim, vale destacar, também, que os procedimentos de fiscalização e imposição de multas trabalhistas, bem como as regras de atualização de débitos trabalhistas constituídos em ações judiciais também foram profundamente modificados.

Quanto aos procedimentos de fiscalização, a MPV 905 fixa a necessidade de que, antes da eventual lavratura de auto de infração, haja dupla visita do fiscal do trabalho em determinadas hipóteses, tais

como a de irregularidades por conta de promulgação de novas leis ou quando se tratar de primeira inspeção, em estabelecimentos inaugurados a menos de 180 dias. Caso a dupla visita não seja observada nas hipóteses trazidas pela MPV 905, a autuação será considerada nula.

A medida também inova ao estabelecer tetos para a imposição de multas administrativas, tanto no tocante àquelas decorrentes de situações variáveis (que poderão ser de R\$1.000,00 a R\$100.000,00) quanto às multas aplicadas per capita (que poderão variar entre R\$1.000,00 e R\$10.000,00) e garante que, para empresas individuais, microempresas, empresas de pequeno porte, empresas com até 20 empregados e empregadores domésticos as multas sejam reduzidas pela metade.

Também há previsão de desconto de 30% a 50%, a depender do tipo de empresa autuada, caso haja renúncia do direito de recorrer e pagamento da multa imposta pela autuação.

Quanto aos critérios para correção e atualização dos débitos trabalhistas decorrentes de condenação judicial, a MPV 905 altera substancialmente as regras atualmente adotadas, ao fixar que os débitos devem ser corrigidos pelo IPCA-E e acrescidos de juros de mora equivalentes aos aplicados à caderneta de poupança, deixando de lado o percentual de 1% ao mês atualmente adotado.

Portanto, o que se vê é uma profunda mudança em determinados parâmetros e conceitos, com o objetivo de promover maior incentivo ao emprego e à ampliação de ganhos por parte dos empregados, sem que isso onere a folha de pagamentos, permitindo maior segurança e possibilidades ao empregador que deseje promover novas contratações e o reconhecimento aos seus empregados.

Com exceção de regras especiais, tais como aquelas relativas ao Contrato Verde e Amarelo, que passam a vigor apenas a partir de janeiro de 2020, os demais pontos da MPV 905 entram em vigor a partir de sua publicação e prometem movimentar as relações de emprego, exigindo atualização e revisão imediata de rotinas trabalhistas por parte das empresas.

\* \* \*

## CONTATOS:

Para informações adicionais, entre em contato:

### Gustavo Haddad

gustavo.haddad@lefosse.com  
Tel.: (+55) 11 3024 6312

### Aloizio Lima

aloizio.lima@lefosse.com  
Tel.: (+55) 11 3024 6382

### Joana Liu

joana.liu@lefosse.com  
Tel.: (+55) 11 3024 6316

### Paulo Peressin

paulo.peressin@lefosse.com  
Tel.: (+55) 11 3024 6383

### Ricardo Santos

ricardo.santos@lefosse.com  
Tel.: (+55) 11 3024 6154

### Lefosse Advogados

Rua Tabapuã, 1227 14º andar  
04533-014 São Paulo SP Brasil

Avenida Presidente Wilson, 231 conj. 2703  
20030-905 Rio de Janeiro RJ Brasil