

Reforma Trabalhista Antecipada

Análise Inicial da MP nº 905

Publicado em 12 de novembro de 2019

Por Flávio Obino Fº Advogados Associados

No início do mês o Grupo Técnico de segurança jurídica e reforma trabalhista instituído em âmbito do GAET pelo Governo Federal para propor novas alterações na legislação trabalhista, após dois meses de trabalho sob a coordenação do Ministro Ives Gandra Martins Filho, concluiu seu relatório. Passados menos de dez dias, o Governo editou a MP 905 com a segunda maior reforma trabalhista dos últimos sessenta anos. Das duas uma: ou as propostas do grupo foram incorporadas a MP, ou o Ministro serviu de boi de piranha para o Governo. Ficamos com a primeira alternativa. O chamado contrato verde amarelo é apenas o aperitivo. A MP modifica significativamente a legislação trabalhista e pode ser classificada de nova reforma. Passamos a análise inicial da medida.

Contrato Verde Amarelo

O chamado contrato verde amarelo é um contrato por prazo determinado para novos postos de trabalho (referência é a média dos empregados de 1º de janeiro a 31 de outubro de 2019) limitado a 20% do total de empregados. A contratação nesta modalidade fica permitida de 1º de janeiro de 2020 até 31 de dezembro de 2022. As empresas que tiveram redução de empregados nos últimos doze meses em no mínimo 30% também poderão utilizar o novo contrato. O contrato tem os seguintes incentivos: a indenização por rescisão cai de 40% para 20% do FGTS, o FGTS mensal baixa para 2%, e as empresas ficam isentas da contribuição previdenciária, salário educação e contribuição de terceiros (Sistema S).

Domingos e Feriados

O trabalho aos domingos e feriados foi autorizado, garantida a folga compensatória, em todos os setores sem a necessidade de negociação coletiva com a participação do sindicato profissional (no comércio deverá ser respeitada lei municipal). O repouso semanal remunerado, independentemente do gênero, deverá coincidir com o domingo a cada quatro semanas no comércio de bens e de serviços e a cada sete na indústria.

Segurança Jurídica

O empregador poderá quitar obrigações trabalhistas por acordo extrajudicial homologado pela Justiça do Trabalho (objetivo é a redução de litígios)

Adicional de Periculosidade

Poderá ser contratado seguro em face da exposição dos empregados ao perigo, hipótese em que o adicional de periculosidade baixa de 30% para 5%, sendo esclarecido no texto de lei que o adicional somente será devido por exposição ao perigo por no mínimo 50% da jornada

Contribuição adicional de 10% do FGTS

Será extinta, a partir de 1º de janeiro de 2020, a contribuição social adicional de 10% do FGTS em caso de rescisão.

Bancários e Jornalistas

A jornada normal de trabalho dos bancários passa a ser de oito horas, admitido o trabalho em sábados (apenas os que exercem a função exclusivamente de caixa terão a manutenção da jornada de seis horas). Foi autorizada a prestação de serviços extraordinários além dos previstos em lei para jornalistas, em caso de força maior.

Alimentação

O fornecimento de alimentação (natura ou outros meios) não terá natureza salarial, aparentemente sem necessidade de integração ao PAT.

Gorjetas

Distribuição de gorjetas entre os empregados conforme ajuste coletivo ou assembleia dos trabalhadores.

Infrações Trabalhistas

Criação de Conselho Recursal Tripartite para exame das multas por infrações trabalhistas.

Juros e Correção Monetária dos Débitos Trabalhistas

Redução dos juros por condenação trabalhista de 1% ao mês para os juros de poupança e correção pelo IPCA-E.

Participação nos Lucros e Resultados

Possibilidade de ajuste de participação nos lucros e resultados (PPR) com comissão paritária escolhida pelas partes, excluído o representante sindical. No caso de empregado hiperssuficiente o ajuste poderá ser direto entre empresa e empregado. As regras do PPR são consideradas previamente estabelecidas quando formalizadas pelo menos 90 dias antes do pagamento final.

Prêmios

Validade de prêmios sem natureza salarial quando decorram de desempenho superior ao ordinariamente esperado, avaliado discricionariamente pelo empregador, desde que o desempenho ordinário tenha sido previamente definido e com periodicidade de quatro vezes ao ano.

Acidente de Trabalho de Trajeto

Não será mais considerado acidente de trabalho o que ocorrer nos deslocamentos residência-trabalho-residência.

Fonte: Clipping Eletrônico Extra de Flávio Obino Fº Advogados Associados.