

TRABALHISTA / PREVIDENCIÁRIO Nº 11/2019

I. TRABALHISTA

1. MEDIDA PROVISÓRIA 905

A Medida Provisória nº 905 de 11/11/2019 que institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, alterou e excluiu dispositivos da Consolidação das leis do Trabalho – CLT.

A seguir, de forma resumida, destacamos os principais dispositivos da referida Medida Provisória.

Importante destacar que Medida Provisória possui como prazo limite de validade 120 dias. Significa que, se tal medida não for transformada em lei, perderá toda sua eficácia como norma.

1. CONTRATO DE TRABALHO VERDE E AMARELO (vigência: a partir janeiro/2020)

- a - Modalidade de contratação destinada à criação exclusivamente de novos postos de trabalho para as pessoas entre dezoito e vinte e nove anos de idade, para fins de registro do primeiro emprego;
- b - A contratação total de trabalhadores nesta modalidade fica limitada a vinte por cento do total de empregados da empresa, levando-se em consideração a folha de pagamento do mês corrente de apuração;
- c - Poderão ser contratados nesta modalidade, os trabalhadores com salário-base mensal de até um salário-mínimo e meio nacional;
- d - É garantida a manutenção do contrato nesta modalidade quando houver aumento salarial, após doze meses de contratação;
- e - O Contrato de Trabalho nesta modalidade será celebrado por prazo determinado, por até vinte e quatro meses, a critério do empregador;
- f - O Contrato nesta modalidade poderá ser utilizado para qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente, e para substituição transitória de pessoal permanente;
- g - O Contrato nesta modalidade será convertido automaticamente em contrato por prazo indeterminado quando ultrapassado o prazo de 24 meses;
- h - Ao final de cada mês, ou de outro período de trabalho, caso acordado entre as partes, desde que inferior a um mês, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas; remuneração, décimo terceiro salário proporcional e férias proporcionais com acréscimo de um terço.
- l - A indenização dos 40% sobre saldo FGTS na rescisão, independentemente do motivo será reduzida pela metade e poderá ser paga, por acordo entre empregado e empregador, de forma antecipada mensalmente;

- j - Nesta modalidade de contrato o recolhimento mensal ao FGTS será pela alíquota de 2%;
- k - Para o contrato nesta modalidade, as empresas ficarão isentas do recolhimento sobre a folha de pagamento dos 20% ao INSS e aos Terceiros (Senac, Sesc, salário educação, Sesi, Senai etc.) que normalmente configuram 5,8%;
- l - Na hipótese da extinção do contrato de trabalho, serão devidos os haveres rescisórios com base na média mensal dos valores recebidos pelo empregado no curso do respectivo contrato, sendo, a indenização sobre o saldo FGTS, caso não tenha sido paga antecipada e as demais verbas trabalhistas que lhe forem devidas.
- m - Os contratos nesta modalidade poderão usufruir do programa seguro desemprego;
- n - O adicional de periculosidade se devido, será pago com percentual de 5% sobre salário base;
- o - É vedada a contratação de trabalhadores submetidos a atividades especiais.

2. ALTERAÇÕES NA CLT E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL S/ FGTS (vigência: a partir janeiro/2020)

- a - Fica extinta a contribuição social de 10% sobre o saldo do FGTS no caso de rescisão contratual.

Nota:

Caso a empresa não recolha referida contribuição social no período de vigência da Medida Provisória e que esta não venha ser transformada em lei, fica instaurada uma situação de insegurança jurídica podendo ser descaracterizada a isenção.

Armazenamento Documentos (vigência: a partir fevereiro2020)

- a - Fica autorizado o armazenamento, em meio eletrônico, óptico ou equivalente, de quaisquer documentos relativos a deveres e obrigações trabalhistas, incluídos aqueles relativos a normas regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho, compostos por dados ou por imagens, nos termos do disposto na Lei nº 12.682, de 9 de julho de 2012.

Anotação na Carteira de Trabalho (vigência: a partir fevereiro/2020)

- a - Sendo identificada pelo Auditor Fiscal do Trabalho a existência de empregado não registrado, presumir-se-á configurada a relação de emprego pelo prazo mínimo de três meses em relação à data de constatação da irregularidade, exceto quando houver elementos suficientes para determinar a data de início das atividades.

Trabalho aos Domingos (vigência: a partir fevereiro/2020)

- a - É assegurado a todo empregado um repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.
- b - Fica autorizado o trabalho aos domingos e aos feriados.

O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de quatro semanas para os setores de comércio e serviços e, no mínimo, uma vez no período máximo de sete semanas para o setor industrial.

Para os estabelecimentos de comércio, será observada a legislação local. O trabalho aos domingos e nos feriados será remunerado em dobro, exceto se o empregador determinar outro dia de folga compensatória.

A folga compensatória para o trabalho aos domingos corresponderá ao repouso semanal remunerado

Alimentação (vigência: aguardar regulamentação)

- a - O fornecimento de alimentação, seja **in natura** ou seja por meio de documentos de legitimação, tais como tickets, 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.

Gorjetas (vigência: aguardar regulamentação)

- a - A gorjeta não constitui receita própria dos empregadores, mas destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- b - As empresas que cobrarem a gorjeta deverão inserir o seu valor correspondente em nota fiscal, além de anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

Participação nos Lucros e Resultados (vigência: imediato)

- a - A participação nos lucros ou resultados poderá ser fixada diretamente com o empregado ou objeto de negociação através de Acordo ou Convenção Coletiva, que neste caso conta com a interveniência de sindicato dos empregados.
- b - Consideram-se previamente estabelecidas as regras fixadas em instrumento assinado:

- I - anteriormente ao pagamento da antecipação, quando prevista; e
- II - com antecedência de, no mínimo, noventa dias da data do pagamento da parcela única ou da parcela final, caso haja pagamento de antecipação.
- c - Foi ampliada a possibilidade de instituições imunes a impostos poder praticar participação nos lucros ou resultados.

Pagamentos de Prêmio (vigência: a partir fevereiro/2020)

- a - São válidos os prêmios pagos, independentemente da forma de seu 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, desde que sejam observados os seguintes requisitos:

- I - sejam pagos, exclusivamente, a empregados, de forma individual ou coletiva;
- II - decorram de desempenho superior ao ordinariamente esperado, avaliado discricionariamente pelo empregador, desde que o desempenho ordinário tenha sido previamente definido;
- III - 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;
- IV - as regras para a percepção do prêmio devem ser estabelecidas previamente ao pagamento; e
- V - as regras que disciplinam o pagamento do prêmio devem permanecer arquivadas por qualquer meio, pelo prazo de seis anos, contado da data de pagamento

Seguro Desemprego (vigência: a partir março/2020)

- a - O benefício do Seguro Desemprego será considerado como salário contribuição para fins previdenciários, ou seja, haverá retenção ao INSS. Portanto, o beneficiário do Seguro passará ser contribuinte obrigatório para Previdência Social.

Fiscalização, Penalidades e Débitos Trabalhistas (vigência: a partir fevereiro/2020)

- a - A Medida Provisória trouxe uma vasta mudança quanto alguns dos critérios para fins da fiscalização do trabalho, graduação de multas, valores e suas aplicações atualizando assim a legislação trabalhista pertinente ao assunto. O valor da multa poderá variar entre R\$1.000,00 (mil reais) à R\$100.000,00 (cem mil reais) de acordo com o grau da infração e porte da empresa.
- b - Os débitos trabalhistas de qualquer natureza sofrerão juros de mora equivalente ao índice da caderneta de poupança.

Acidente Trabalho (vigência: imediato)

- a - Fica extinto como Acidente de Trabalho, a ocorrência 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.

2. REGISTRO DE EMPREGADO

A Portaria nº 1.195 de 30/10/2019 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, institui o registro de empregado e da carteira de trabalho em meio eletrônico.

As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico, denominada Carteira de Trabalho Digital, bem como o registro eletrônico de empregados serão realizados por meio das informações prestadas ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – e-Social.

Em virtude que a referida Portaria disponibiliza diversas informações quanto aos procedimentos, conteúdo, prazos e vigência das informações as quais comporão o registro do empregado e respectiva carteira de trabalho, colocamo-nos à disposição para elucidar esclarecimentos a respeito.

3. ORIENTAÇÕES

3.1 Décimo Terceiro Salário

Abordamos a seguir, como orientação, os principais pontos para o pagamento do décimo terceiro salário:

- a) O adiantamento do décimo terceiro é correspondente a cinquenta por cento do salário do mês anterior, e deve ser pago até o dia 30 do mês de novembro.
- b) A parcela final deve ser paga até o dia 20 de dezembro, correspondente ao valor integral, deduzido o adiantamento. O valor integral compreende a integração dos adicionais como insalubridade, periculosidade, quinquênio e a média de horas extras ou prêmios do respectivo período do décimo terceiro salário. No caso de comissões, a média poderá ser de período menor, conforme dispõe a Convenção Coletiva da respectiva categoria.
- d) Não recebe 1/12 o mês com menos de 15 dias trabalhados, conforme abaixo:

	Perde
Acidente Trabalho	Sim (examinar Nota)
Auxílio Doença	Sim (licença após 15 dias atestado)
Serviço Militar	Sim
Licença Maternidade	Não

Nota:

1) Tributação

- a) Na parcela final, incide o INSS e IRF s/ total, em separado do salário de dezembro. Com relação ao FGTS, deduz-se a parcela paga com o adiantamento.

2) Afastamento

No caso de afastamento por Acidente de Trabalho, o empregado receberá o respectivo 13º salário através do benefício recebido do INSS.

II. PREVIDÊNCIA SOCIAL

1. REFORMA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Emenda Constitucional nº 103 de 12/11/2019 altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias para as concessões de benefícios, principalmente o da Aposentadoria.

São inúmeras as alterações efetuadas pela referida Emenda, o que neste momento destacamos algumas delas. Para um melhor aprofundamento específico, colocamo-nos à disposição para o devido esclarecimento.

- Fixa idade mínima para a aposentadoria por tempo de contribuição para mulheres, aos 62 anos, e para homens, aos 65 anos;
- Define novo cálculo para apurar o valor da aposentadoria, passando dos 80% para 100% do período contributivo desde a competência julho de 1994;
- A partir da competência março/2020, as alíquotas de contribuição (desconto na Tabela do INSS) passarão ser 7,5%, 9%, 12% e 14%;
- Define regras de transição para a concessão da aposentadoria dos trabalhadores que já se encontram no mercado de trabalho contribuindo para a Previdência Social.

PAULO FLORES
Área Trabalhista
TC-CRC 52.870

Visite nosso site www.confidor.com.br e pesquise os Informativos e indicadores.