

Café com gestão apresenta:

# **Contrato Verde e Amarelo e novas alterações da legislação trabalhista**

Fabiana Vianna Ferrão  
[fabianaferrao@msaonline.adv.br](mailto:fabianaferrao@msaonline.adv.br)

19/03/2020

# SUMÁRIO

1. Introdução;
2. Beneficiários, limites, prazos e condições;
3. Benefícios econômicos para as empresas;
4. Diferenciais em relação às demais modalidades de contrato;
5. Novidades introduzidas na legislação trabalhista: armazenamento em meio eletrônico, anotações na Carteira de Trabalho, multas, trabalho aos domingos, trabalho aos sábados em bancos, remuneração, descanso semanal;
6. Alterações quanto à fiscalização, autuação e multas;
7. Modificações importantes em outras leis, que impactam nas relações de trabalho;
8. Juros em débitos trabalhistas e atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial;
9. Efeitos da medida provisória nos contratos em vigor e nos novos contratos;
10. Conclusão.

## 1 - Introdução

Instituído pela MP 905/2019, o contrato de trabalho verde e amarelo vem trazendo inúmeras discussões e dúvidas nas empresas de um modo geral. Contudo, essa MP, já debatida e com aprovação parcial na Comissão Mista, após alterações do texto original, será votada pelo Congresso Nacional, iniciando-se a votação na Câmara e precisa ter o processo de votação concluído até o dia 20/04/2020 para que, eventualmente, seja convertida em lei.

A MP destinou apenas 18 artigos para tratar do contrato verde e amarelo e os demais 33 artigos para inserir novas disposições, alterar artigos da CLT e de outras leis, revogar outros artigos e até mesmo leis inteiras.

Porém, tais questões ainda serão motivo de longos debates, não só até a possível conversão em lei, como posteriormente pelos Tribunais Regionais e Superiores.

O objetivo deste trabalho é apresentar as inovações trazidas pela MP e as consequências práticas, para as empresas, da adoção dessa modalidade de contrato e das demais alterações que constam no texto legal.

## 2 – Beneficiários, limites, prazos e condições

### Beneficiários:

- Pessoas entre 18 e 29 anos de idade (texto original);
- Estimular a contratação de pessoas com 55 anos ou mais - sem vínculo formal de emprego há mais de 12 meses (texto alterado);
- Primeiro emprego/vínculo formal:
  - menor aprendiz;
  - contrato de experiência;
  - trabalho intermitente;
  - trabalho avulso;
  - trabalhadores - registro CTPS - igual ou inferior a 180 dias (texto alterado).

## 2 – Beneficiários, limites, prazos e condições

### Limites:

- Novo posto de trabalho - referência: média - total de empregados - 01/01/19 e 31/10/19 (exceção: quantidade de empregados inferior ao mínimo de 30% em relação a outubro de 2018) Ex.: Média 100 empregados - novo posto: a partir de 101, ainda que em janeiro de 2020 tenha 99 empregados, salvo se em outubro de 2018 tinha 170 empregados (-30% = 119);
- Até 20% (texto original) / até 25% (texto alterado) - folha de pagamento do mês corrente de apuração. Ex.: Total 120 emp - máximo de 30 emp / texto original seria máximo de 24 emp.;
- Empresas até 10 empregados: até 2 empregados (mais de 10, observa o limite acima);
- Não pode recontratar - prazo de 180 dias - exceção aos que não são considerados primeiro emprego (texto original) / Pode recontratar desde que por mais uma vez apenas e se não ultrapassar 180 dias de contrato (texto alterado);
- Até 1,5 Salário mínimo - pode exceder após 12 meses - reajuste salarial - isenções apenas no limite de 1,5 SM.

## 2 – Beneficiários, limites, prazos e condições

Prazos:

- 01/01/2020 a 31/12/2022;
- 24 meses (não se aplica o limite de prorrogação para contratos por prazo determinado do art. 451, desde que respeite o prazo de 24 meses).

## 2 – Beneficiários, limites, prazos e condições

### Condições:

- Observar CLT, convenções e acordos coletivos, desde que não conflitem com a MP;
- Qualquer atividade, transitória ou permanente;
- Pagamentos antecipados: 13º proporcional, férias proporcional + 1/3 (o que pode ser acordado é o pagamento inferior a 30 dias e não superior);
- Acordo - antecipação do DEPÓSITO da multa sobre o FGTS (20%) e sem acordo, recolhe-se 40%, por guia e ao final;
- Se for antecipado, não pode ser restituído, em caso de pedido de demissão ou dispensa por justa causa;
- Observar regras de equiparação salarial, piso salarial da categoria ou salário profissional – art. 4º da Portaria 950/2020;

## 2 – Beneficiários, limites, prazos e condições

Condições (cont.):

- Trabalhadores submetidos à legislação especial (domésticos, rurais, servidores, aeronautas, bancários etc);
- Rescisão – art. 10 / não se aplica o art. 479 / aplica o 481;
- Jornada de trabalho – nenhuma novidade (limites, compensação de jornada, banco de horas com compensação no máximo até 6 meses);
- Contratação de seguro: facultativa; não exclui eventual direito do empregado à indenização por dolo ou culpa do empregador; reduz em 5% o adicional de periculosidade;

### **3 – Benefícios Econômicos para as empresas**

- Recolhe 2% de FGTS;
- Não recolhe a contribuição previdenciária patronal;
- Não recolhe contribuição para terceiros (sistema S);
- Extinção da contribuição social de 10% - já inserida na Lei 13.932/2019, sancionada posteriormente.

## 4 – Diferenciais em relação às demais modalidades de contrato

- Recolhe 2% de FGTS, assemelhando-se ao aprendiz;
- Antecipa o pagamento de verbas, assemelhando-se ao avulso;
- Prazo determinado com pagamento de aviso prévio;
- Redução de 5% do adicional de periculosidade, caso a empresa contrate seguro;
- Adicional de periculosidade somente será devido quando houver exposição PERMANENTE – mínimo de 50% da jornada.

## 5 – Novidades introduzidas na legislação

Armazenamento em meio eletrônico	<ul style="list-style-type: none"><li>• Já previsto na Lei 12.682/2012 e agora com disposição própria na CLT – quaisquer documentos relativos a deveres e obrigações trabalhistas, inclusive PPRA, PCMSO, PPP etc</li></ul>
Anotações na Carteira de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"><li>• Descumprimento - multa majorada – art. 634 da CLT - depende de regulamentação;</li><li>• Desenvolvimento de sistema eletrônico para tais anotações;</li><li>• Empregador que mantiver empregado não registrado: autuação imediata – exceção ao critério da dupla vista;</li><li>• Presume-se o vínculo por prazo mínimo de 3 meses, salvo se puder verificar desde quando o empregado trabalhava no local;</li><li>• Juiz pode comunicar diretamente o Ministério da Economia para que sejam feitas as devidas anotações do vínculo ou quaisquer outras sem controvérsia, bem como aplicação de multa;</li><li>• Desenvolvimento de sistema eletrônico pelo ME para viabilizar tais lançamentos.</li></ul>

## 5 – Novidades introduzidas na legislação

Multas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Multa por falta de registro deixa de ser fixa e passa a ser variável, de acordo com o porte econômico e o número de empregados em situação irregular;</li><li>• Revogou o artigo que estipulava limite para esse tipo de multa para ME e EPP</li></ul>
Trabalho aos Domingos e feriados	<ul style="list-style-type: none"><li>• Descumprimento - multa prevista no art. 634, que depende de regulamentação;</li><li>• Remunerado em dobro ou compensado com folga na semana (entendimento de que não pode ultrapassar a semana – OJ 410, TST);</li><li>• Excluiu a necessidade imperiosa e a conveniência pública, bem como a autorização da autoridade competente.</li></ul>

## 5 – Novidades introduzidas na legislação

Trabalho aos sábados para bancários	<ul style="list-style-type: none"><li>• Texto original: bancários, inclusive caixas;</li><li>• Texto alterado: somente atividades envolvidas no processo de automação bancária; teleatendimento, SAC etc; áreas de tecnologia, segurança e administração patrimonial; atividades bancárias em feiras, exposições, shopping centers, aeroportos e terminais de ônibus, trem e metrô.</li></ul>
Remuneração	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fornecimento de alimentação <i>in natura</i>, tíquetes, vales, cartões etc. não possuem natureza salarial e não são tributáveis;</li><li>• Gorjetas:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Não é receita do empregador e deve ser inserida nas notas fiscais;</li><li>○ Critérios de custeio e rateio definidos por AC ou CCT ou AGT;</li><li>○ Facultada a retenção de 20% p/ empresas do Simples etc OU 33% para as demais;</li><li>○ Anotar na CTPS: salário fixo + percentual de gorjeta e média dos últimos 12 meses, salvo norma coletiva.</li></ul></li></ul>

## 5 – Novidades introduzidas na legislação

Descanso Semanal Remunerado	<ul style="list-style-type: none"><li>• Preferencialmente aos domingos – Dec. 605/1949</li><li>• No mínimo 1 domingo a cada 4 semanas - comércio e serviços (comércio poderá observar a legislação local);</li><li>• No mínimo 1 domingo a cada 7 semanas – setor industrial.</li></ul>
Vale-transporte	<ul style="list-style-type: none"><li>• Não pode ser reduzido ou suprimido por força de acordo ou convenção coletiva (texto alterado – inseriu o inciso XXXI ao art. 611-B)</li></ul>

## 6 – Alterações quanto à fiscalização, autuação e multas

- Art. 634-A e seguintes – aplicação de multas administrativas - em vigor a partir de 12.03.2020 – multas de 1.000 a 100.000,00 - classificação e enquadramento - Poder Executivo Federal;
- Fiscalização: CAGED, RAIS e E-Social (empresas dispensadas de apresentar os dois primeiros, somente pelo e-social);
- Dispensa de inspeção prévia ao início das atividades dos estabelecimentos, em matéria de segurança e medicina do trabalho;
- Infrações relativas às férias anuais, segurança e medicina do trabalho – art. 634-A - porte econômico da empresa e escalonamento;
- Novas normas trabalhistas/ estabelecimentos menos de 180 dias: critério da dupla visita.

## 6 – Alterações quanto à fiscalização, autuação e multas

- Multa do art. 477 pelo atraso na entrega dos documentos continua sendo equivalente ao salário do empregado, porém sem ser corrigido, estipulando-se ainda uma multa maior por empregado – art. 634-A;
- Termina com a obrigatoriedade do Livro de Inspeção do Trabalho e institui o Domicílio Eletrônico Trabalhista – intimações, comunicações e autuações;
- Reduz à metade a aplicação das multas para MEI, ME e EPP;
- Em caso de recurso, fica reduzido a 30% o valor da multa (antes era 50%), mantendo 50% apenas para MEI, ME e EPP.

## 7 – Modificações importantes em outras leis, que impactam nas relações de trabalho

- Seguro Desemprego (Lei 7.998/90):
  - Texto original: passa a ser considerado salário de contribuição e o período será contado para efeito de benefícios previdenciários;
  - Texto alterado: será opcional para o desempregado, sendo que se aceitar a incidência de 7,5%, esse período contará para efeito de benefícios previdenciários;
- Acidente de trabalho (Lei 8.213/91):
  - Texto original: excluiu a equiparação a acidente de trabalho, os acidentes ocorridos no trajeto trabalho-residência e vice-versa;
  - Texto alterado: manteve a equiparação a acidente de trabalho dos acidentes de trajeto, porém somente em veículo fornecido pelo empregador e desde que comprovada a culpa ou dolo deste ou de seus prepostos no acidente. Demais acidentes de trajeto (qualquer meio de locomoção, inclusive veículo do segurado), devem ser pagos de acordo com as mesmas regras.

## **8 - Juros em débitos trabalhistas e atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial**

- Atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial: IPCA-E;
- Antes: TR - embora houvesse discussão.

## 9 - Efeitos da medida provisória nos contratos em vigor e nos novos contratos

- Permanece em vigor até a votação pelo CN – prazo 20/04/2020;
- Pode ser aprovado o projeto de lei da Comissão Mista, rejeitado ou aprovado o texto original;
- Todas as propostas de emenda (quase 2.000) foram analisadas e o texto alterado já contempla a aprovação de algumas delas;
- Se não for convertida em lei (art. 62, § 3º e 11): CN tem que editar um decreto no prazo de 60 dias da perda da eficácia para tratar dos efeitos da MP;
- Se não for editado o Decreto, ficam conservados os atos praticados, mas fica mantido o contrato dos empregados e somente não poderá ser renovado.

## 10 – Conclusão

Sem dúvida, as alterações trazidas por essa “mini” reforma trabalhista, embora representem uma modesta evolução na legislação trabalhista, serão de grande importância para a geração de emprego e redução de despesas para as empresas, o que certamente contribuirá para o crescimento da economia.

Independente da insegurança jurídica que ela traz, em um primeiro momento, nada impede que as empresas adotem as inovações trazidas pela norma, pois certamente as beneficiarão.



**Obrigado**

Fabiana Vianna Ferrão  
[fabianaferao@msaonline.adv.br](mailto:fabianaferao@msaonline.adv.br)