

Revogação da MP 905/2019 (Contrato de Trabalho Verde e Amarelo)

Em 20/04/2020 foi publicada a Medida Provisória 955/2020, que revogou a Medida Provisória 905/2019.

Cabe, agora, ao Congresso Nacional, no prazo de 60 dias, editar decreto legislativo que discipline as relações jurídicas firmadas sob a égide da Medida Provisória. Caso contrário, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas.

A norma trazia dispositivos que geravam repercussões nas relações trabalhistas, merecendo destaque:

1. Trabalho em domingos e feriados: permitia que todas as atividades econômicas estabelecessem jornada de trabalho em domingos e feriados, os quais seriam pagos em dobro, salvo se o empregador determinasse outro dia de folga compensatória.

Para tanto, o empregador deveria estabelecer uma escala de revezamento de forma mensal e organizada, além de fixar em quadro visível, sujeito à fiscalização.

Ademais, a MP estabelecia que o DSR deveria ocorrer preferencialmente aos domingos, sendo que no setor do Comércio deveria coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez a cada 4 semanas e, no setor da indústria, a coincidência deveria se de uma vez a cada 7 semanas.

2. Alimentação: a MP estabelecia que o fornecimento de alimentação, seja in natura ou por qualquer outro meio, não possui natureza salarial, mas sim indenizatória, assim não haveria incidência de contribuições previdenciárias, imposto de renda e nem FGTS.

- 3. Dupla Visita:** o texto da MP ampliou as hipóteses de observação do critério de dupla visita para que o Fiscal pudesse lavrar o auto de infração, estabeleceu hipóteses de não aplicação da dupla visita e impôs limites a serem observados no momento da fiscalização.
- 4. TAC:** a MP estabelecia que os Termos de Ajuste de Conduta celebrados, teriam um prazo máximo de 2 anos, renovável por igual período, desde que fundamentado por relatório técnico (art. 627-A, § 1º, da CLT).

Ademais, previa que as penalidades deveriam ser atreladas aos valores das infrações contidas na CLT e em legislação esparsa trabalhista, sendo possível sua elevação apenas quando forem infringidas 3 (três) vezes.

- 5. Participação nos lucros e resultados:** A MP 905 previa a possibilidade de negociação da participação nos lucros e resultados (PLR) por comissão paritária de empregadores e empregados, sem a necessidade de intervenção do Sindicato, ou por negociação individual com empregados hipersuficientes.

Com sua revogação, volta a exigência anterior de que a comissão paritária seja, também, integrada por um integrante do Sindicato da categoria (além da possibilidade de negociação por acordo ou convenção coletiva).

- 6. Prêmios:** A respeito dos prêmios, a MP 905 buscou trazer maior segurança quanto às possibilidades de ajustes prévios, por meio dos seguintes dispositivos:

“ Art. 5º-A. São válidos os prêmios de que tratam os § 2º e § 4º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1943, e a alínea “z” do § 9º do art. 28 desta Lei, independentemente da forma de seu pagamento e do

CONFIDENCIAL E PRIVILEGIADO

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." (NR)

Revogadas tais determinações, remanesce a dificuldade interpretativa, na seara trabalhista, quanto à possibilidade de qualquer ajuste prévio para que o "desempenho acima do esperado" possa ser aferido, sendo necessária a análise de cada caso concreto.

Após entendimentos entre o Presidente Jair Bolsonaro e o senador Davi Alcolumbre, presidente do Senado, onde a MP aguardava deliberação, o Presidente informou que irá reeditar o texto da MP.

CONFIDENCIAL E PRIVILEGIADO

Enquanto isso não ocorre, a modalidade contratual “verde e amarela” não pode ser utilizada para novas contratações, ficando revogadas as normas nela editadas, preservando-se apenas as relações já concretizadas.

Os advogados trabalhistas do Mattos Engelberg Advogados ficam à disposição para assessorar seus clientes quanto às questões advindas da nova lei, com atenção especial àquelas que impactam nas normas trabalhistas, bem como para quaisquer outras dúvidas.