

Paula Santone: MP dos Empregos vai mudar rotina de empresas

Editada nesta segunda-feira (11/11) pelo governo federal para alavancar a contratação de 4 milhões de pessoas, a Medida Provisória 905/2019, que criou o Programa Verde Amarelo, terá impacto na vida das empresas. De resto, o que se pode aconselhar é que os gestores fiquem atentos à tramitação da matéria no Congresso para evitar surpresas e problemas.

A MP alterou substancialmente a legislação, constituindo uma verdadeira “reforma da reforma” trabalhista. Com o objetivo, em síntese, de desonerar as empresas para estimular a contratação de jovens de 18 a 29 anos que ainda não tiveram nenhum emprego com carteira assinada. Pelas contas do governo, a redução fiscal será da ordem de 30% a 34%.

Dentre as desonerações, está a contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que será reduzida de 8% para 2%. O valor da indenização devido nas dispensas sem justa causa poderá cair de 40% para 20%, mediante decisão em comum acordo entre empregado e empregador no momento da contratação. As empresas também não precisarão pagar a contribuição patronal para o Instituto Nacional do Seguro Social, equivalente a 20% sobre a folha, as alíquotas do sistema S e do salário-educação.

Os pontos que poderão alterar a rotina das empresas e empregados dizem respeito ao trabalho nos domingos e feriados e índices de reajuste dos passivos trabalhistas. Entre as diversas alterações legislativas, o “Verde Amarelo” ressuscitou temas que chegaram a constar da MP da Liberdade Econômica, mas caíram ao longo de sua tramitação.

É o caso do trabalho aos domingos e feriados, com ressalva feita para os estabelecimentos do comércio que deverão observar a legislação local. Pela nova MP, o repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas para os setores de comércio e serviços, bem como pelo menos uma vez no período máximo de sete semanas para o setor industrial. O trabalho aos domingos e feriados deverá ser remunerado em dobro, exceto se o empregador conceder outro dia de folga compensatória, sendo que a folga compensatória para o domingo corresponderá ao repouso semanal remunerado.

Quanto aos passivos, a MP trouxe alteração significativa quanto ao índice de reajuste dos débitos trabalhistas. Agora, eles serão reajustados pelo IPCA-E + juros de poupança (algo em torno de 7% ao ano) e não mais pela TR + 12%.

Um ponto importantíssimo é que a mudança poderá ter repercussão imediata no passivo trabalhista das empresas. Como a alteração de critério produz efeitos com a publicação da MP, deverá afetar ações já em trâmite na Justiça do Trabalho.

Acredita-se, porém, que o novo critério tenha impactos e traga resultados positivos para as empresas, pois poderá potencialmente acarretar a redução de recursos provisionados para fazer frente a eventuais condenações trabalhistas. Com isso, o governo busca propiciar uma melhoria no ambiente de negócios, estimular a atividade econômica e permitir a geração de novos empregos.

Há, ainda, outro aspecto da MP que merece destaque e que diz respeito aos prêmios pagos pelas empresas aos seus funcionários. Pelo novo programa, os prêmios são válidos independentemente da forma de seu pagamento e do meio utilizado para a sua fixação. Poderão ser fixados 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.

Para tanto, segundo a MP, a empresa deverá observar os seguintes requisitos: (i) os prêmios devem ser pagos, exclusivamente, a empregados, de forma individual ou coletiva; (ii) devem decorrer 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 deve ser limitado a quatro vezes no mesmo ano civil e no máximo de uma no mesmo trimestre civil, (iv) as regras para a percepção do prêmio devem ser estabelecidas previamente ao pagamento e (v) devem permanecer arquivadas por qualquer meio, pelo prazo de seis anos, contado da data do pagamento.

Vale lembrar que as alterações legislativas introduzidas pela reforma trabalhista de 2017 já previam que os prêmios, ainda que habituais, não integram o salário do trabalhador, não se incorporam ao contrato de trabalho e tampouco constituem base de incidência de qualquer encargo previdenciário e trabalhista.

Apesar disso, em decisões recentes, alguns tribunais do Trabalho vinham condenando as empresas em razão do pagamento habitual de prêmios.

Dessa forma, entendemos que as empresas deverão ter cautela na adoção das mudanças e alterações previstas na MP, acompanhando de perto a sua tramitação no Congresso Nacional.

O Congresso criará uma comissão mista para analisar a MP, que será presidida por um senador e terá um deputado como relator — a serem indicados. O relatório aprovado na comissão será votado posteriormente pelos plenários da Câmara e do Senado. Como na MP da Liberdade Econômica, mudanças poderão acontecer.

Date Created

15/11/2019