

# **MEDIDA PROVISÓRIA 905/2019**

## **O NOVO DESMONTE DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

**Novembro de 2019**



# Crise no mercado de trabalho

- O desemprego atinge 12,5 milhões de pessoas;
- Dentre as pessoas ocupadas, 44% está na informalidade;
- 26% são trabalhadores e trabalhadoras por conta própria;
- Também dentre as ocupadas, 8% é subocupada por insuficiência de horas;
- Entre os que estão fora da força de trabalho, 7,3% são desalentados.
- A remuneração média está estagnada.

# Crise no mercado de trabalho

O crescimento da precarização no mercado de trabalho é reflexo:

- Da redução dos direitos, com a reforma trabalhista em 2017;
- Do fraco desempenho da atividade econômica, incapaz de gerar quantidade suficiente de postos de trabalho adequados e que atendam aos anseios dos trabalhadores, principalmente no que se refere à remuneração;
- Da falta de políticas públicas ativas de proteção ao desempregado e de geração de empregos de qualidade.

*Ao invés de atacar esse elemento, o governo propôs uma nova reforma trabalhista.*

# O novo desmonte do direitos trabalhistas

- Cria uma nova modalidade de contrato de trabalho precário;
- Intensifica a jornada de trabalho que pode resultar em aumento do desemprego;
- Enfraquece mecanismos de registro, fiscalização e punição às infrações;
- Fragiliza as ações de saúde e segurança no trabalho;
- Reduz o papel da negociação coletiva e da ação sindical;
- Ignora o diálogo tripartite como espaço para mudanças na regulação do trabalho;
- Beneficia os empresários com uma grande desoneração num cenário de crise fiscal, impondo aos trabalhadores os desempregados o custo dessa “bolsa-patrão”.

# Geração de empregos?

- ❖ Programa de “geração de empregos” que justificaria Medida Provisória, representa a menor parte do texto.
- ❖ Altera 60 artigos e 150 dispositivos da CLT, revogando outros 37 dispositivos, além de inúmeras outras alterações em leis trabalhistas:
  - ❖ [Lei nº 10.101/2000](#) – PLR
  - ❖ [Lei nº 13.636/2018](#) – Microcrédito
  - ❖ [Lei nº 13.846/2019](#) -Benefícios e Perícias INSS
  - ❖ [Lei nº 12.682/2012](#) - arquivamento de documentos em meios eletromagnéticos
  - ❖ [Lei nº 7.855/1989](#) - multas trabalhistas
  - ❖ [Lei nº 9.601/1998](#) - contrato de trabalho por prazo determinado
  - ❖ [Lei nº 5.889/1973](#) – trabalho rural
  - ❖ [Lei nº 12.023/2009](#) - movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso
  - ❖ **Alterações para mais de dez categorias profissionais** (arquivista, artista, atuário, jornalista, publicitário, radialista, secretário, sociólogo, corretor de seguros e guardadores de carro)

# Carteira Verde e Amarela

- ❖ Geração de 1,8 milhão de postos de trabalho até o fim de 2022
- ❖ Para jovens entre 18 e 29 anos que ainda não tiveram nenhum emprego com carteira assinada.

(Exceto trabalho precário ou intermitente, ou contrato de aprendizagem ou de experiência)

**Governo: “Novo contrato de trabalho com desoneração de folha e redução entre 30% e 34% no custo de mão de obra”**

# Carteira Verde e Amarela

- ❖ Remuneração até **1,5 SM → R\$ 1.497**
- ❖ Limite: 20% do quadro
- ❖ Apenas “novos” postos de trabalho
- ❖ Cálculo a partir da média do total de empregados registrados na folha de pagamentos entre 1º de janeiro e 31 de outubro de 2019
- ❖ Pessoas com mais de 55 anos foram excluídas da proposta final.
- ❖ Trabalhadores demitidos não poderão ser recontratados sob essa modalidade e não poderão ser admitidos pela nova modalidade, exceto após 180 dias da dispensa.

# Carteira Verde e Amarela

- ❖ Desoneração de encargos sociais patronais incidentes sobre a folha de salários: contribuição previdenciária, salário educação e contribuição social para o Sistema S, Sebrae e Inbra.
- ❖ Dos valores pagos ao beneficiário do seguro desemprego será descontada a contribuição previdenciária. Em compensação, o tempo de benefício será contabilizado para efeito de concessão de benefício previdenciário.

**Estimativa de perda de arrecadação da previdência de**  
**12,9 bi\***

**Estimativa de arrecadação com cobrança do INSS no**  
**Seguro Desemprego R\$ 6,79 bi\*\***

\*Considerando que trabalhadores recebam salário de R\$ 1.497 e que sejam gerados 1,8 milhões de postos, com duração de 24 meses. \*\* Estimativa do governo.



# Carteira Verde e Amarela

## ❖ Redução de salário indireto ou diferido no tempo

- ❖ Alíquota do FGTS reduzida de 8% para 2%.
- ❖ Indenização de 20% sobre o saldo do FGTS.
- ❖ **Desconstrução dos direitos:** é facultativa a antecipação de pagamentos, como férias, 13º salário e saldo do FGTS, podendo ser mensalmente resgatados

	Salário	FGTS mensal	FGTS 24 meses	Indenização na demissão
Carteira VA	R\$ 1.497,00	R\$ 30	R\$ 719	R\$ 144
CLT		R\$ 120	R\$ 2.874	R\$ 1.150

Apenas com esta medida, trabalhadores podem perder até **5,7 bi** em 2 anos\*

\*Considerando que trabalhadores recebam indenização de 20% sobre o saldo do FGTS e que sejam gerados 1,8 milhões de postos.

# Carteira Verde e Amarela

## Financiamento do programa

- ❖ Cobrança de 7,5% a 8,14% de alíquota sobre o seguro-desemprego.
- ❖ Valores do seguro desemprego variam de R\$ 998 a R\$ 1.735,29
- Taxação pode variar entre R\$ 74,85 e R\$ 141,25, ao mês.
- Se receber 5 parcelas do benefício, o trabalhador pode perder de R\$374,25 a R\$ 706,26.

Salário	Valor do benefício
até R\$ 1.531,02	80% do salário
de R\$ 1.531,03 a R\$ 2.551,96	R\$ 1.224,82 mais 50% do que exceder R\$ 1.531,02
R\$ 2.551,96 ou mais	R\$ 1.735,29

Seguro desemprego			
Benefício	Alíquota	Valor	Valor em 5 parcelas
R\$ 998,00	7,50%	R\$ 74,85	R\$ 374,25
R\$ 1.735,29	8,14%	R\$ 141,25	R\$ 706,26

\*Considerando concessão de 7 milhões de benefícios ao ano, e alíquota de 7,5%.

# Alteração da jornada de trabalho

## Trabalho aos Domingos e Feriados

A MP 905/19 altera o artigo 67 da CLT que, atualmente, determina repouso semanal aos domingos, “salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço”.

→ fica estabelecida a obrigatoriedade de descanso em um domingo a cada quatro semanas nos setores comércio e serviços e um domingo a cada sete semanas no caso do setor industrial.

*"Art. 68. Fica autorizado o trabalho aos domingos e aos feriados."*

*§ 1º 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."*

→ Retira a obrigatoriedade de pagar o trabalho aos domingos e feriados em dobro, se o trabalhador folgar ao longo da semana.

# Alteração da jornada de trabalho

## Ampliação da jornada de trabalho e trabalho aos sábados em bancos

*Art. 224. A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, em casas bancárias e na Caixa Econômica Federal, **para aqueles que operam exclusivamente no caixa, será de até seis horas diárias**, perfazendo um total de trinta horas de trabalho por semana, podendo ser pactuada jornada superior, a qualquer tempo, nos termos do disposto no art. 58 desta Consolidação, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, hipóteses em que não se aplicará o disposto no § 2º.*

→ *Excluíram do texto o trecho “**com exceção dos sábados**”*

→ *A Jornada de 6 horas passar a ser válida apenas para a função de Caixa de banco, com possibilidade de ser elevada por acordo individual, ACT ou CCT, sem direito à gratificação de função de 55%.*

→ *A MP torna a jornada de 30h semanais exceção*

# PLR

- Caso a negociação seja feita por comissão, **não será mais obrigatória a participação do representante indicado pelo sindicato.**
- **Pessoas Físicas e Entidades sem Fins Lucrativos podem adotar programas de PLR,** desde que tenham sido utilizados índices de produtividade ou qualidade ou programas de metas, resultados e prazos.
- **Possibilidade de estabelecer múltiplos programas de participação nos lucros** ou nos resultados, observada a periodicidade estabelecida pelo § 1º do art. 3º da Lei;
- Na fixação dos direitos substantivos e das regras adjetivas, inclusive no que se refere à fixação dos valores e à utilização exclusiva de metas individuais, a autonomia da vontade das partes contratantes será respeitada e prevalecerá em face do interesse de terceiros. Este item **pode restringir as possibilidades de autuação de órgãos como Receita Federal ou INSS e também de negociação por parte das entidades sindicais de certos parâmetros** como o teto de valores pagos e a restrição do peso das metas individuais, por exemplo.
- Traz para dentro da Lei 10.101 a possibilidade já prevista na Reforma Trabalhista de negociação direta da PLR para os **hipersuficientes.**

# PLR

- Cria um parágrafo dentro da Lei de PLR para o prêmio, forma de remuneração criada na Reforma Trabalhista. Estabelece os seguintes parâmetros:

São válidos os prêmios, 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.

# Outras ameaças

- Ao invés de promover empregos, facilita a demissão de trabalhadores e pode estimular a informalidade (sem carteira de trabalho assinada), a depender da classificação das multas, que serão definidas posteriormente pelo Executivo federal.
- A proposta enfraquece mecanismos de registro, fiscalização, punição e determina a redução de custos com demissão.
- Promove a negociação individual e a fragmentação das normas por meio de Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs).
- Dificulta a fiscalização do trabalho, inclusive em situações de risco iminente. Retira do sindicato a autoridade para também interditar local de trabalho com risco iminente.
- Altera a regra para concessão do auxílio-acidente: incluindo no texto um vago “conforme situações discriminadas no regulamento”, que será definido por meio de uma lista a ser elaborada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia (Sept/ME). Muda o valor do auxílio-doença de 50% do salário-benefício (com a reforma, a média de todas as contribuições) para 50% do benefício de aposentadoria por invalidez.

# Outras ameaças

- Institui o **Conselho do Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes do Trabalho**, sem participação das representações dos trabalhadores e trabalhadoras e nem mesmo do Ministério da Saúde - em conflito com a orientação da OIT, de criar espaços tripartites para tratar dos temas relativos à saúde do trabalhador.
- Cria um Fundo que será gerido por esse Conselho. As fontes desse Fundo serão as condenações de ações civis públicas trabalhistas e os valores arrecadados nas condenações por dano moral coletivo constantes nos TACs (Termos de Ajuste de Conduta).
- O Programa se restringe ao ambiente do trabalho, deixando de fora as demais situações como trabalho escravo, trabalho infantil, fraudes nas relações de trabalho, irregularidades trabalhistas na administração pública, liberdade sindical, promoção de igualdade de oportunidades, combate à discriminação no trabalho, entre outras. Apesar do escopo restrito, parte dos recursos que constituem o fundo são de ações oriundas desse escopo mais abrangente, por exemplo, recursos de infrações relacionadas a trabalho infantil, e que no novo desenho não serão utilizados em ações de reparação sobre esse tema.



# Outras ameaças

- Institui multas que variam de R\$ 1.000,00 a R\$ 50.000,00 por infrações que atinjam os trabalhadores de forma coletiva ( por porte da empresa) e multas entre R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00 para infrações relacionado a um trabalhador específico. A gravidade da infração será definida posteriormente, o que pode enfraquecer a capacidade de punição às empresas que comentem infrações trabalhistas.
- Revoga itens da CLT, entre os quais, direitos e medidas de proteção ao trabalho, como *“Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho”*.
- Alteração – para baixo - do índice de correção dos débitos trabalhistas: a nova correção de valores será composta por IPCA-E + juros da poupança (aprox. 7% a.a). O cálculo atual considera IPCA-E+ 12% a.a (aprox. 16% a.a).
- Privatização do pagamento de benefícios trabalhistas: os pagamentos do benefício do programa seguro desemprego e abono salarial poderão ser realizados por quaisquer instituições financeiras, deixando de ser exclusivamente operados pelos bancos federais – Banco do Brasil e CEF.