

## MEDIDA PROVISÓRIA Nº 905/2019 (NOVA REFORMA TRABALHISTA)

**Henrique Correia**

Prezados,

Elaborei esse material de atualização da MP nº 905/2019, que apresenta as principais novidades trazidas pela medida provisória no Direito do Trabalho, com destaque para a criação do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e para as alterações da CLT e da legislação esparsa.

O material foi preparado com base em dois cursos gravados no Aprovação PGE:

- Curso Completo de Direito do Trabalho: <https://aprovacaopge.com.br/courses/curso-completo-de-direito-do-trabalho>;

- Curso Intensivo de Direito do Trabalho na visão do MPT: <https://aprovacaopge.com.br/courses/curso-intensivo-de-direito-do-trabalho-na-visao-do-mpt>

Não deixe de conferir!

### 1. CONTRATO DE TRABALHO VERDE E AMARELO

No dia 12/11/2019, o Presidente da República editou a Medida Provisória nº 905, que criou nova modalidade de contratação de trabalhadores denominada Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e modificou diversos dispositivos da CLT e da legislação esparsa trabalhista.

Diante das inúmeras mudanças nos dispositivos legais e no impacto em diversos institutos trabalhistas, a MP nº 905/2019 corresponderá a uma nova Reforma Trabalhista caso venha a ser convertida em lei pelo Congresso Nacional.

De acordo com o Governo Federal, o programa foi lançado para permitir o ingresso de jovens no mercado de trabalho e combater as taxas de desemprego e pretende criar 1,8 milhão de novos postos de trabalho até o fim de 2022. O estímulo para a contratação ocorreria em razão da desoneração da folha de pagamento entre 30% e 34% prevista com a Medida Provisória.<sup>1</sup>

Vale ressaltar que o art. 62 da Constituição Federal prevê como requisitos para a apresentação de Medida Provisória a presença dos pressupostos de relevância e urgência. Não se nega a relevância do tema inclusive pelo alto índice de desemprego no país. No entanto, a meu ver, o tema não é urgente e o ideal seria a tramitação da proposta mediante Projeto de Lei de iniciativa do Executivo, possibilitando a discussão

---

<sup>1</sup> RODRIGUES, Eduardo; RODRIGUES, Lorena. Governo anuncia pacote de emprego Verde Amarelo para jovens e exclui os acima de 55 anos. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,governo-anuncia-pacote-de-emprego-verde-amarelo-para-jovens-e-exclui-os-acima-de-55-anos,70003085248>. Acesso em: 12 nov. 2019.

e debate do Poder Legislativo. Além disso, o próprio Presidente da República poderia solicitar urgência na tramitação da matéria no Congresso Nacional.

Ademais, entendemos que a MP nº 905/2019 poderá ter sua constitucionalidade questionada perante o Supremo Tribunal Federal no tocante à vedação de diferença de salário, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de **idade** prevista no art. 7º, XXX, da CF/88. Note-se que a MP do Contrato Verde e Amarelo é voltada aos empregados com idade entre 18 e 29 anos.

Em resumo, seja pela ausência dos pressupostos para a apresentação de medida provisórias, seja em razão da idade, há inconstitucionalidade desse diploma legislativo no nosso ponto de vista.

**Atenção:** A Medida Provisória ainda depende de aprovação pelo Congresso Nacional para ser convertida em lei. Além disso, durante sua tramitação na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, poderão ser realizadas emendas ao texto da MP alterando sua redação original. Mas, fique tranquilo, pois disponibilizaremos material de atualização caso haja alguma alteração legislativa.

De acordo com o art. 1º da MP nº 905/2019, o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo é uma modalidade de contratação destinada à criação de **novos postos** de trabalho para pessoas com idade entre 18 e 29 anos para fins de registro do 1º empregado em Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Portanto, esse novo contrato de trabalho somente poderá ser utilizado para o 1º emprego do trabalhador. Assim, ainda que a pessoa tenha entre 18 e 29 anos, se já tiver sido contratado como empregado, não poderá se valer do Contrato Verde e Amarelo. No entanto, o parágrafo único do art. 1º da MP nº 905/2019 traz algumas exceções de vínculos laborais que não são considerados para a caracterização como primeiro empregado:

- 1) Menor aprendiz;
- 2) Contrato de experiência;
- 3) Trabalho intermitente; e
- 4) Trabalho avulso.

Ainda que o trabalhador tenha sido previamente contratado em alguma dessas modalidades acima descritas, poderá firmar Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, pois são hipóteses de prestação de serviços que não são consideradas para fins de apuração do primeiro emprego.

Conforme prevê o art. 3º da MP nº 905/2019, poderão ser contratados na modalidade de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo os trabalhadores com salário-

base mensal de até 1,5 salário mínimo nacional. Note-se, portanto, que a limitação de salário leva em conta tão somente o salário-base do empregado sem considerar outros acréscimos legais.

Além disso, ainda que o empregado receba aumento salarial após 12 meses de contratação que ultrapasse o limite de contratação, haverá manutenção do Contrato Verde e Amarelo. Nesse caso, a isenção das contribuições à empresa fica limitada ao teto de 1,5 salário mínimo nacional.

A contratação de trabalhadores nessa nova modalidade criada pela MP nº 905/2019 é permitida no período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2022.

De acordo com o art. 17 da Medida Provisória, é proibida a contratação por essa nova modalidade de trabalhadores que são submetidos a legislação especial. Dessa forma, os empregados que tem a profissão regulamentada por legislação esparsa não poderão ser contratados pelas regras da MP nº 905/2019. São exemplos de trabalhadores submetidos à legislação especial, os trabalhadores rurais (Lei nº 5.889/1973), trabalhadores domésticos (LC nº 150/2015), Vigilantes (Lei nº 7.102/1983) etc.

Por fim, compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, avaliar e editar normas complementares relativas ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo. Os trabalhadores nessa nova modalidade receberão prioritariamente ações de qualificação profissional, conforme disposto em ato do Ministério da Economia.

Segue quadro de resumo acerca dessa nova modalidade de contratação:

<b>BENEFICIÁRIOS DO CONTRATO VERDE E AMARELO</b>
<b>Quando pode ser utilizado o Contrato Verde e Amarelo?</b>
<b>1) Novos postos de trabalho na empresa:</b> a contratação é válida apenas para novos postos de trabalho na empresa;
<b>2) Jovens entre 18 e 29 anos de idade:</b> O Contrato Verde e Amarelo foi pensado para reduzir o desemprego dos jovens, propiciando experiência para futuros empregos;
<b>3) Contratação do 1º emprego:</b> somente podem ser contratados para o 1º empregado com anotação na CTPS, que não leva em consideração os vínculos anteriores: a) Menor aprendiz; b) Contrato de experiência; c) Trabalho intermitente; e d) Trabalho avulso.
<b>4) Limite salarial:</b> somente podem ser contratados com teto salarial de 1,5 salário mínimo nacional.

### 1.1. Limite de contratação de empregados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo

O art. 2º da MP nº 905/2019 traça os limites às empresas para a contratação de empregados por meio de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo. As limitações são as seguintes:

**a) Novos postos de trabalho:** a contratação somente é válida para novos postos de trabalho e terá como referência a média total de empregados registrados na folha de pagamentos entre 1º de janeiro e 31 de outubro de 2019;

**b) Empresas com até 10 empregados:** poderão contratar 2 empregados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo. Assim, uma empresa com 3 empregados, poderá ter 2 empregados contratados na modalidade Verde e Amarelo;

**c) Empregados com mais de 10 empregados:** a contratação total de trabalhadores Verde e Amarelo é limitada até 20% do total de empregados da empresa, levando-se em consideração da folha de pagamento do mês corrente de apuração. Será considerado como uma unidade a fração igual ou superior a 0,5 e desprezada a fração inferior a esse valor. Assim, uma empresa com 20 empregados, pode contratar 4 empregados Verde e Amarelo.

**d) Quarentena do trabalhador dispensado:** o trabalhador contratado por outras formas de contrato de trabalho, uma vez dispensado, não pode ser recontratado pelo empregador, na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, pelo prazo de 180 dias, contado da data de dispensa, salvo nas hipóteses que não entram no cômputo do primeiro emprego já mencionadas (menor aprendiz, contrato de experiência, trabalho intermitente e trabalho avulso).

Ressalta-se que, de acordo com o § 5º do art. 2º da MP, as empresas que, em outubro de 2019, apurarem quantitativo de empregados inferior em, no mínimo, 30% em relação ao total de empregados registrados em outubro de 2018, o direito de contratar na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, observado o limite previsto 20% do total de empregados e independentemente do disposto no caput.

Por fim, se houver infrações aos limites acima impostos, o art. 16, § 2º, da MP nº 905/2019 prevê que o contrato será convertido automaticamente em contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Segue quadro com as restrições da MP nº 905/2019 à contratação Verde e Amarela:

<b>RESTRIÇÕES AO CONTRATO DE TRABALHO VERDE E AMARELO</b>
<p><b>1) Não podem celebrar Contrato Verde e Amarelo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Empregados a partir do 2º emprego registrado em CTPS;</li><li>b) Empregados com menos de 18 e mais de 29 anos de idade;</li><li>c) Empregados que recebam salário base acima de 1,5 salário mínimo nacional;</li><li>d) Empregados submetidos à legislação especial (ex.: doméstico, rural, vigilante)</li></ul>
<p><b>2) Limitações da empresa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><b>a) Empresas com até 10 empregados:</b> pode contratar até 2 empregados com Contrato Verde e Amarelo;</li><li><b>b) Empresas com mais de 10 empregados:</b> pode contratar até 20% do total de empregados com Contrato Verde e Amarelo;</li></ul>
<p><b>3) Novas contratações:</b> o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo somente é válido para as contratações futuras.</p>
<p><b>4) Limitação temporal:</b> Os Contratos de Trabalho Verde e Amarelo somente podem ser firmados entre 1º de janeiro de 2020 a 31/12/2022. No entanto, nada impede que os contratos que se iniciaram no período de vigência dessa modalidade de contratação ultrapassem o prazo final, respeitados os 24 meses de duração.</p>

## **1.2. Direitos dos empregados em Contrato Verde e Amarelo**

A MP nº 905/2019 estabelece que os direitos previstos na Constituição Federal são garantidos aos trabalhadores contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo. É importante destacar que, independentemente dessa previsão legal, os empregados contratados nessa nova modalidade sempre terão assegurados os direitos previstos no texto constitucional, diante da força normativa da Constituição sobre as leis infraconstitucionais.

Por exemplo, o direito ao recebimento de adicional de horas extras de, no mínimo, 50% sobre a hora normal é um direito constitucional que não poderá ser suprimido do trabalhador nessa nova modalidade.

Além disso, o parágrafo único do art. 4º da MP nº 905/2019 prevê que os trabalhadores em Contrato Verde e Amarelo tem assegurado os direitos previstos na CLT e nas convenções e acordos coletivos da categoria naquilo que não for contrário ao disposto na Medida Provisória.

Seguindo a Lei nº 13.467/2017, Reforma Trabalhista, a MP do Contrato Verde e Amarelo prevê a valorização do negociado sobre o legislado ao destacar os direitos previstos em instrumentos coletivos para reger as condições de trabalho desses empregados.

### 1.3. Prazo de contratação

O Contrato de Trabalho Verde e Amarelo é uma nova modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado, pois pode ser firmado por até 24 meses, a critério do empregador.

Diferentemente das hipóteses de contrato de trabalho por prazo determinado previstas no art. 443, § 2º da CLT, essa nova forma de contratação pode ser utilizada para qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente da empresa, inclusive para substituição transitória de pessoal permanente.

No entanto, lembre-se de que é proibida a contratação por essa nova modalidade de trabalhadores que são submetidos a legislação especial. Dessa forma, os empregados que tem a profissão regulamentada por legislação esparsa não poderão ser contratados pelas regras da MP nº 905/2019. São exemplos de trabalhadores submetidos à legislação especial, os trabalhadores rurais (Lei nº 5.889/1973), trabalhadores domésticos (LC nº 150/2015), Vigilantes (Lei nº 7.102/1983) etc.

De acordo com o art. 5º, § 2º da MP nº 905/2019, **não se aplica** o disposto no art. 451 da CLT ao Contrato Verde e Amarelo:

***Art. 451 da CLT:** O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.*

Portanto, o Contrato Verde e Amarelo poderá ser prorrogado mais de uma vez, observado o limite de 24 meses, sem que essa medida importe na conversão para contrato por prazo indeterminado.

O contrato de Trabalho Verde e Amarelo será convertido automaticamente em contrato por prazo indeterminado quando ultrapassado o prazo máximo de 24 meses, passando a incidir as regras do contrato de trabalho por prazo indeterminado previstas na CLT somente a partir da data da conversão, ficando afastadas as disposições previstas na Medida Provisória.

A contratação de trabalhadores nessa nova modalidade criada pela MP nº 905/2019 é permitida no período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2022. Vale destacar que o prazo de duração de 24 meses do Contrato Verde e Amarelo é assegurado mesmo que o termo final ocorre após 31/12/2022.

Segue resumo sobre o prazo de contratação do Contrato Verde e Amarelo:

<b>CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO</b>
<b>Duração do Contrato Verde e Amarelo:</b> até 24 meses, a critério do empregado
<b>Hipóteses de contratação:</b> qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente da empresa, inclusive para substituição transitória de pessoal permanente. Exceção: empregados submetidos à legislação especial.
<b>Prorrogação dentro do período de duração do contrato:</b> é permitida e não importa na conversão para contrato por prazo indeterminado;
<b>Contrato que ultrapassar o prazo de 24 meses:</b> será convertido automaticamente em contrato por prazo indeterminado, incidindo as regras dessa modalidade de contratação após a sua conversão.

#### 1.4. Pagamentos antecipados ao empregado

De acordo com o art. 6º da MP nº 905/2019, o empregado Verde e Amarelo terá direito ao recebimento ao final de cada mês ou de outro período acordado entre as partes, desde que inferior a um mês, das seguintes parcelas:

- 1) Remuneração;
- 2) 13º salário proporcional;
- 3) Férias proporcionais com acréscimo de 1/3.

Note-se, portanto, que o trabalhador não receberá no final do ano o valor referente ao 13º salário, pois será pago ao final de cada mês ou período acordado inferior a 1 mês.

A indenização sobre os depósitos do FGTS (multa do FGTS) poderá ser pagar de forma antecipada ao empregado mensalmente ou em outro período inferior a um mês por acordo entre empregado e empregador, juntamente com as parcelas mencionadas acima. Nesse caso, a multa será paga pela metade (20%) e o pagamento é irrevogável, independentemente do motivo da dispensa do empregado, ainda que, por justa causa.

Essa previsão é inédita no âmbito do Direito do Trabalho. De um lado, houve redução pela metade no valor da multa devida (20%). Por outro lado, se o empregador optar pelo pagamento antecipado, não poderá reaver esse valor ainda que o empregado seja dispensa por justa causa.

Por fim, a alíquota mensal do FGTS dos empregados com Contrato de Trabalho Verde e Amarelo é reduzida de 2% sobre o valor da remuneração. Em comparação, os

empregados com contrato de trabalho por prazo indeterminado têm direito à alíquota de 8% do valor da remuneração. A alíquota de 2% é a mesma devida aos aprendizes.

Segue quadro comparativo entre os direitos dos empregados com Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e dos empregados em contrato de trabalho por prazo indeterminado:

<b>QUADRO COMPARATIVO DE DIREITOS</b>	
<b>Contrato Verde e Amarelo</b>	<b>Contrato tradicional por prazo indeterminado</b>
<b>13º salário proporcional</b> é pago ao final de cada mês ou período inferior acordado entre as partes	<b>13º salário:</b> é devido em 2 parcelas, sendo metade paga entre os meses de fevereiro e novembro e a outra metade paga até o dia 20 de dezembro.
<b>Férias proporcionais:</b> pagas ao final de cada mês ou período inferior acordado entre as partes. Empregado goza férias durante o período concessivo	<b>Férias:</b> são pagas em até 2 dias antes do início do gozo no período concessivo e são pagas de forma integral. O pagamento proporcional das férias ocorre na hipótese de extinção do contrato de trabalho antes de completar novo período aquisitivo.
<b>Alíquota do FGTS:</b> 2%	<b>Alíquota do FGTS:</b> 8%  Obs.: Alíquota dos aprendizes é de 2%
<b>Multa do FGTS:</b> pode ser pagar de forma antecipada mensalmente ou em período inferior acordado entre as partes. Nesse caso, é devida pela metade (20%) e tem caráter irrevogável, sendo devida inclusive na dispensa por justa causa.	<b>Multa do FGTS:</b> é paga na hipótese de dispensa por justa ou rescisão indireta no valor de 40% sobre os valores depositados. Será devida pela metade na hipótese de culpa recíproca e distrato.

### 1.5. Jornada de trabalho

O art. 8º da MP nº 905/2019 estabelece as regras sobre a jornada de trabalho do empregado com Contrato de Trabalho Verde e Amarelo. Nesse sentido, a duração do trabalho poderá ser acrescida de até 2 horas extras por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Além disso, é assegurado o adicional de 50% sobre o valor da remuneração normal.

De acordo com o § 2º deste dispositivo, admite-se a adoção de regime de compensação de jornada por acordo tácito ou escrito para a compensação no mesmo mês e a pactuação de banco de horas semestral por acordo individual escrito.

Na hipótese de término do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo sem que tenha ocorrido a compensação integral da jornada, o empregado terá direito ao recebimento



das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração a que teria direito na data de rescisão.

Esses dispositivos da Medida Provisória em nada inovam a previsão sobre prorrogação e compensação de jornada que já havia sido introduzida pela Reforma Trabalhista. Diante da previsão do parágrafo único do art. 4º da MP nº 905/2019 que assegurava os direitos da CLT aos trabalhadores em Contrato Verde e Amarelo, entendo que esses dispositivos são dispensáveis.

### **1.6. Seguro por exposição a perigo previsto em lei**

O empregador pode contratar mediante acordo individual escrito com o trabalhador, seguro privado de acidentes pessoais para empregados que vierem a sofrer infortúnio no exercício de suas atividades em face de exposição ao perigo previsto em lei. O seguro terá cobertura para as seguintes hipóteses:

- 1) Morte acidental;
- 2) Danos corporais;
- 3) Danos estéticos; e
- 4) Danos morais

Vale ressaltar que a contratação do seguro não exclui a indenização que o empregador está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa conforme previsto no art. 7º, XXVI, da CF/88:

**Art. 7º da CF/88:** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa

Caso o empregador opte pela contratação do seguro de acidentes pessoais, permanece obrigado ao pagamento do adicional de periculosidade no **percentual reduzido de 5%** sobre o salário-base do trabalhador. Além disso, o adicional somente será devido quando houver exposição permanente do trabalhador, caracterizada pelo efetivo trabalho em condições de periculosidade por, no mínimo, 50% de sua jornada normal de trabalho.

### **1.7. Benefícios econômicos e de capacitação instituídos pelo Contrato de Trabalho Verde e Amarelo**

A MP do Contrato Verde e Amarelo prevê a isenção das seguintes parcelas incidentes sobre a folha de pagamento dos empregados contratados nessa modalidade:

- 1) Contribuição previdenciária patronal no valor de 20% prevista no art. 22, I, da Lei de Custeio da Previdência social;
- 2) Salário Educação;
- 3) Contribuições sociais às entidades do Sistema “S” (SESI, SESC, SEST, SENAI, SENAC, SENAT, SEBRAE, INCRA, SENAR e SESCOOP)

Essas isenções têm o objetivo de estimular as empresas na contratação de jovens pelo Contrato de Trabalho Verde e Amarelo. De acordo com o Ministério da Economia, os valores de redução de receita decorrentes da desoneração sobre a folha de pagamentos serão compensados com a contribuição sobre o seguro-desemprego<sup>2</sup>.

### 1.8. Término do contrato de trabalho

Os art. 10 a 12 da MP nº 905/2019 estabelecem regras especiais no tocante ao término do contrato de trabalho de empregado em Contrato de Trabalho Verde e Amarelo. O trabalhador terá direito:

- 1) Indenização sobre o saldo do FGTS (multa 40%) caso não tenha ocorrido a antecipada paga mensalmente;
- 2) demais verbas trabalhistas devidas a depender da modalidade do término do contrato.

Não se aplica a esse contrato de trabalho a indenização prevista no art. 479 da CLT na hipótese de término antecipado por iniciativa do empregador:

**Art. 479 da CLT:** Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Portanto, o trabalhador não terá direito ao recebimento, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o término do contrato. No entanto, há previsão expressa no art. 11 da MP nº 905/2019 de aplicação da cláusula assecuratória de direito recíproco prevista no art. 481 da CLT, garantindo o recebimento de aviso prévio ao trabalhador:

**Art. 481 da CLT:** Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-

---

<sup>2</sup> RODRIGUES, Eduardo; RODRIGUES, Lorena. Governo anuncia pacote de emprego Verde Amarelo para jovens e exclui os acima de 55 anos. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,governo-anuncia-pacote-de-emprego-verde-amarelo-para-jovens-e-exclui-os-acima-de-55-anos,70003085248>. Acesso em: 12 nov. 2019.

se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Por fim, os contratados na modalidade de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo poderão ingressar no Programa Seguro-Desemprego, desde que preenchidos os requisitos legais e respeitadas as condições da Lei nº 7.998/1990.

### 1.9. Quitação de obrigações para reduzir litígios

A Medida Provisórias faculta aos empregadores comprovarem perante a Justiça do Trabalho, acordo extrajudicial de reconhecimento de cumprimento das suas obrigações trabalhistas para com o empregador nos termos do art. 855-B da CLT.

Dessa forma, o empregador poderá se valer do procedimento de homologação de acordo extrajudicial criado pela Reforma Trabalhista para comprovar o cumprimento das obrigações trabalhistas devida ao empregado em Contrato de Trabalho Verde e Amarelo.

### 1.10. Infrações à MP do Contrato Verde e Amarelo

As infrações às normas sobre Contrato Verde e Amarelo serão punidas com a multa prevista no inciso II do art. 634-A da CLT, que também foi inserido pela MP nº 905/2019:

**Art. 634-A da CLT (inserido pela MP nº 905/2019).** A aplicação das multas administrativas por infrações à legislação de proteção ao trabalho observará os seguintes critérios:

II - para as infrações sujeitas a multa de natureza per capita, observados o porte econômico do infrator e o número de empregados em situação irregular, serão aplicados os seguintes valores:

- a) de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), para as infrações de natureza leve;
- b) de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), para as infrações de natureza média;
- c) de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a R\$ 8.000,00 (oito mil reais), para as infrações de natureza grave; e
- d) de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), para as infrações de natureza gravíssima.

Vale ressaltar que, pelo novo dispositivo da CLT, os valores a serem aplicados dependem do nível da infração cometida: leve, média, grave e gravíssima. A MP do Contrato Verde e Amarelo estabeleceu sistema de tarifação das multas administrativas.

## 2. PRINCIPAIS MODIFICAÇÕES NA CLT E NA LEGISLAÇÃO ESPARSA

Além de criar nova modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado, a MP nº 905/2019 modificou diversos artigos da CLT e da legislação esparsa. Nesse sentido, serão comentados os principais impactos dessa alterações no Direito e no Processo do Trabalho.

Optamos pela inserção das alterações da MP nº 905/2019 na ordem dos capítulos do livro, o que tem o intuito de facilitar a compreensão das novidades da Medida Provisória.

Por fim, destaca-se que os comentários se limitam às principais modificações na área trabalhistas. Eventuais mudanças em outros ramos do Direito do Trabalho não serão analisadas.

### 2.1. Anotações da CTPS em sistema eletrônico

A MP nº 905/2019, que criou nova modalidade de contratado de trabalho por prazo determinado denominada Contrato Verde e Amarelo alterou a redação do art. 29, § 3º, da CLT:

**Art. 29, § 3º, da CLT (alterado pela MP nº 905/2019).** A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração pelo Auditor Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, lançar as anotações no sistema eletrônico competente, na forma a ser regulamentada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

De acordo com o dispositivo, a ausência de anotação na CTPS do empregado ocasionará a lavratura do auto de infração pelo Auditor Fiscal do Trabalho. Nesse caso, o fiscal deverá, de ofício, lançar as anotações no sistema eletrônico competente na forma a ser regulamentada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Lembre-se de que a Lei da Liberdade Econômica alterou a redação dos art. 13, 14, 15, 16 e 40 da CLT, além de revogar os art. para prever que a CTPS será emitida preferencialmente em meio eletrônico. Vale ressaltar que é admitida a emissão em meio físico de forma excepcional por órgãos do Ministério do Trabalho, por convênios com órgãos e entidades da administração pública direta ou indireta ou por convênios com Cartórios Extrajudiciais. As novas regras sobre a emissão da CTPS serão definidas em portaria do Ministério da Economia.

Assim, o dispositivo reforça a necessidade de que as anotações referentes ao auto de infração lavrado pelo Auditor Fiscal do Trabalho constem do sistema eletrônico competente.

## 2.2. Multa por anotação de conduta desabonadora

A MP nº 905/2019, que instituiu o Programa Verde e Amarelo, alterou a redação do § 5º do art. 29 da CLT:

**Art. 29, § 5º, da CLT (alterado pela MP nº 905/2019).** O descumprimento do disposto no § 4º submeterá o empregador ao pagamento da multa a que se refere o inciso II do caput do art. 634-A.

De acordo com o § 4º do art. 29 da CLT, veda-se ao empregador a realização de anotações desabonadoras à conduta do empregado. A CTPS é um importante documento do empregador e a anotação de condutas desabonadoras, ainda que efetivamente tenham ocorrido, podem impedir que esse trabalhador obtenha novo emprego.

O descumprimento dessa obrigação pelo empregador submete o empregador ao pagamento da multa prevista no art. 634-A, II, da CLT:

**Art. 634-A da CLT (inserido pela MP nº 905/2019).** A aplicação das multas administrativas por infrações à legislação de proteção ao trabalho observará os seguintes critérios:

II - para as infrações sujeitas a multa de natureza per capita, observados o porte econômico do infrator e o número de empregados em situação irregular, serão aplicados os seguintes valores:

- a) de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), para as infrações de natureza leve;
- b) de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), para as infrações de natureza média;
- c) de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a R\$ 8.000,00 (oito mil reais), para as infrações de natureza grave; e
- d) de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), para as infrações de natureza gravíssima.

Vale ressaltar que, pelo novo dispositivo da CLT, os valores a serem aplicados dependem do nível da infração cometida: leve, média, grave e gravíssima. A MP do Contrato Verde e Amarelo estabeleceu sistema de tarifação das multas administrativas.

Ressalta-se que a classificação das multas, o enquadramento do porte econômico do infrator e a natureza da infração serão definidos em ato do Poder Executivo Federal. Até que seja publicado o regulamento, os valores das multas permanecem inalterados.

Além disso, as empresas individuais, as microempresas, as empresas de pequeno porte com até 20 trabalhadores e os empregadores domésticos terão as multas reduzidas pela metade.

### 2.3. Multa por ausência de registro de empregados

A ausência de registro de empregados assegura a aplicação de multa pela fiscalização do trabalho. A Lei nº 13.467/2017 havia alterado a redação do art. 47 da CLT para majorar a multa aplicada na ausência de registro de empregados. A multa havia aumentado de pouco mais de R\$ 400,00 na regulamentação anterior para o valor de R\$ 3.000,00 por empregado não registrado, com acréscimo de igual valor na hipótese de reincidência.

A MP nº 905/2019, que instituiu o Programa Verde e Amarelo, alterou novamente a redação do art. 47 da CLT:

**Art. 47, da CLT (alterado pela MP nº 905/2019).** Fica sujeito à aplicação da multa prevista no inciso II do caput do art. 634-A, acrescida de igual valor em cada reincidência, o empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do disposto no art. 41.

§ 2º A infração de que trata o caput constitui exceção ao critério da dupla visita orientadora.

Nesse sentido, pelas novas regras, devem ser aplicadas os valores previstos no art. 634-A, II, da CLT:

**Art. 634-A da CLT (inserido pela MP nº 905/2019).** A aplicação das multas administrativas por infrações à legislação de proteção ao trabalho observará os seguintes critérios:

II - para as infrações sujeitas a multa de natureza per capita, observados o porte econômico do infrator e o número de empregados em situação irregular, serão aplicados os seguintes valores:

- a) de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), para as infrações de natureza leve;
- b) de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), para as infrações de natureza média;
- c) de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a R\$ 8.000,00 (oito mil reais), para as infrações de natureza grave; e
- d) de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), para as infrações de natureza gravíssima.

Novamente, destaca-se que, pelo novo dispositivo da CLT, os valores a serem aplicados dependem do nível da infração cometida: leve, média, grave e gravíssima. A MP do Contrato Verde e Amarelo estabeleceu sistema de tarifação das multas administrativas.

Ressalta-se que a classificação das multas, o enquadramento do porte econômico do infrator e a natureza da infração serão definidos em ato do Poder Executivo Federal. Até que seja publicado o regulamento, os valores das multas permanecem inalterados.

Além disso, as empresas individuais, as microempresas, as empresas de pequeno porte com até 20 trabalhadores e os empregadores domésticos terão as multas reduzidas pela metade.

## 2.4. Multa decorrente de informações incompletas no registro de empregados

O art. 47-A da CLT prevê o valor da multa decorrente de informações incompletas no registro de empregados. De acordo com a redação do dispositivo dada pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), se o empregador realizar o registro de seus empregados, mas não informar algum dos dados exigidos no parágrafo único do art. 41 da CLT ficará sujeito à multa no valor de R\$ 600,00 por empregado.

A MP nº 905/2019 também modificou a redação do art. 47-A da CLT para assegurar a aplicação de novos valores para multas em razão da ausência de informações no registro de empregados:

**Art. 47-A, da CLT (alterado pela MP nº 905/2019).** Fica sujeito à aplicação da multa prevista no inciso II do caput do art. 634-A o empregador que não informar os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41.

Nesse sentido, pelas novas regras, devem ser aplicadas os valores previstos no art. 634-A, II, da CLT:

**Art. 634-A da CLT (inserido pela MP nº 905/2019).** A aplicação das multas administrativas por infrações à legislação de proteção ao trabalho observará os seguintes critérios:

II - para as infrações sujeitas a multa de natureza per capita, observados o porte econômico do infrator e o número de empregados em situação irregular, serão aplicados os seguintes valores:

- a) de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), para as infrações de natureza leve;
- b) de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), para as infrações de natureza média;
- c) de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a R\$ 8.000,00 (oito mil reais), para as infrações de natureza grave; e
- d) de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), para as infrações de natureza gravíssima.

As mesmas observações feitas nos comentários aos tópicos anteriores são aplicadas quanto ao sistema de tarifação das multas administrativas criado pela MP do Contrato Verde a Amarelo.

## 2.5. Reconhecimento do vínculo de emprego pelos Auditores-Fiscais do Trabalho na MP nº 905/2019

A MP do Contrato Verde e Amarelo acrescentou o art. 47-B à CLT:

**Art. 47-B, da CLT (acrescentado pela MP nº 905/2019).** 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.

Nesse sentido, o novo dispositivo prevê expressamente que os Auditores Fiscais do Trabalho podem reconhecer vínculo de emprego. Assim, ao identificar durante a fiscalização que existem empregados que não foram registrados pela empresa, deverá considerar presumida a existência do vínculo de emprego pelo prazo mínimo de 3 meses em relação à data de constatação da irregularidade.

Essa presunção não será aplicada quando houver elementos suficientes para determinar a data de início das atividades. Portanto, se o Auditor Fiscal do Trabalho conseguir identificar o início do vínculo de emprego, poderá inserir a data ao determinar o reconhecimento do vínculo.

Por fim, destaca-se que caberá o reconhecimento de vínculo de empregado na hipótese de repercussão social reconhecida. Nesse caso, será ajuizada a medida judicial coletiva adequada.

Vale ressaltar que a MP nº 905/2019 depende ainda da aprovação do Congresso Nacional para a sua conversão em lei.

## 2.6. Jornada de trabalho do bancário

Outra modificação relevante promovida pela MP nº 905/2019<sup>3</sup> consistiu na alteração da jornada de trabalho do bancário prevista no art. 224 da CLT:

**Art. 224 da CLT (alterado pela MP nº 905/2019).** 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.

§ 3º Para os demais empregados em bancos, em casas bancárias e na Caixa Econômica Federal, a jornada somente será considerada extraordinária após a oitava hora trabalhada.

§ 4º Na hipótese de decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no § 2º, o valor devido relativo a horas extras e reflexos será integralmente deduzido ou compensado no valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado

De acordo com a nova redação do "caput" do art. 224 da CLT, a duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e na Caixa Econômica Federal para aqueles que operam exclusivamente no caixa, será de até 6 horas diárias, totalizando 30 horas semanais.

---

<sup>3</sup> Vale ressaltar que a MP nº 905/2019 depende ainda da aprovação do Congresso Nacional para a sua conversão em lei.



Nesse caso, admite-se a pactuação de jornada superior nos termos do art. 58 da CLT mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Ressalta-se que, de acordo com o § 3º do art. 224 da CLT, a jornada de trabalho dos demais empregados em bancos somente será considerada extraordinária após a 8ª hora trabalhada.

Por fim, se houver decisão judicial afastando a condição de gerente bancário, o valor devido relativo a horas extras e reflexos será integralmente deduzido e compensado no valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado.

## 2.7. Trabalho aos domingos e feriados

A MP nº 905/2019 passou a regulamentar também a possibilidade de trabalho aos domingos e aos feriados:

**Art. 67 da CLT.** É assegurado a todo empregado um repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.

**Art. 68 da CLT.** 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.

§ 2º Para os estabelecimentos de comércio, será observada a legislação local.

**Art. 70 da CLT.** O trabalho aos domingos e aos feriados será remunerado em dobro, exceto se o empregador determinar outro dia de folga compensatória.

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

**Art. 1º da Lei nº 605/1949:** Todo empregado tem direito a um descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas.

Vale ressaltar que a MP nº 905/2019 depende ainda da aprovação do Congresso Nacional para a sua conversão em lei.

Durante a tramitação da MP da Liberdade Econômica houve a tentativa de modificar o tema. Contudo, diante da ausência de pertinência temática do assunto, a matéria foi removida da redação final da Lei nº 13.874/2019.

De acordo com a nova regulamentação da MP, o descanso semanal remunerado de 24 horas deve ser concedido preferencialmente aos domingos. A novidade, contudo, consiste na autorização para o trabalho aos domingos e feriados no art. 68 da CLT. Para isso, há algumas regras de coincidência do DSR com os domingos a depender do setor econômico:

**a) Comércio e serviços:** o DSR deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de 4 semanas. Para o comércio, será necessário observar a legislação local.

**b) Indústria:** O DSR deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de 7 semanas.

O trabalho realizado aos domingos e aos feriados deverão ser remunerados em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga compensatória. Destacamos, nesse caso, que a folga compensatória deve ser concedida na mesma semana. A MP destaca que a folga compensatória corresponde ao repouso semanal remunerado.

Por fim, o descumprimento das normas sobre duração do trabalho, inclusive no tocante ao DSR sujeitam o empregador à multa prevista no art. 634-A, II, da CLT:

**Art. 634-A da CLT (inserido pela MP nº 905/2019).** A aplicação das multas administrativas por infrações à legislação de proteção ao trabalho observará os seguintes critérios:

II - para as infrações sujeitas a multa de natureza per capita, observados o porte econômico do infrator e o número de empregados em situação irregular, serão aplicados os seguintes valores:

- a) de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), para as infrações de natureza leve;
- b) de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), para as infrações de natureza média;
- c) de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a R\$ 8.000,00 (oito mil reais), para as infrações de natureza grave; e
- d) de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), para as infrações de natureza gravíssima.

## 2.8. Regulamentação das gorjetas pela MP nº 905/2019

O tema das gorjetas é polêmico, pois tivemos a edição de diversas legislações regulamentando o assunto nos últimos 3 anos. Nesse sentido, segue o resumo da disciplina jurídica das gorjetas desde 2017:

**A) Antes da Lei nº 13.419/2017:** a legislação apenas se referia à natureza jurídica das gorjetas no art. 457, § 3º da CLT

**B) Lei nº 13.419/2017:** regulamentou as regras de rateio e distribuição das gorjetas e garantias aos membros da comissão de gorjetas.

**C) Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017):** por má técnica legislativa, houve a revogação dos § 5º ao 11 do art. 457 da CLT que regulamentava o assunto.

**D) MP nº 808/2017 (vigência de 13/11/2017 a 23/04/2018):** trouxe de volta a regulamentação da Lei nº 13.419/2017 nos § 12 a 23 do art. 457 da CLT. Não foi convertida em lei.

**E) MP nº 905/2019:** nova regulamentação às gorjetas

Note-se, portanto, que a MP nº 905/2019 tenta, novamente, corrigir o erro do legislador da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que revogou os dispositivos que versavam sobre o assunto:

**Art. 457-A da CLT (acrescentado pela MP nº 905/2019).** 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.

§ 1º Na hipótese de não existir previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e de distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos § 2º e § 3º serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma prevista no art. 612.

§ 2º As empresas que cobrarem a gorjeta deverão inserir o seu valor correspondente em nota fiscal, além de:

I - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até vinte por cento da arrecadação correspondente, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, a título de ressarcimento do valor de tributos pagos sobre o valor da gorjeta, cujo valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

II - para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até trinta e três por cento da arrecadação correspondente para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, derivados da sua integração à remuneração dos empregados, a título de ressarcimento do valor de tributos pagos sobre o valor da gorjeta, cujo valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e

III - 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.

§ 3º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá os seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros estabelecidos no § 2º.

§ 4º As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referentes aos últimos doze meses.

§ 5º Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata este artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, esta se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, exceto se estabelecido de forma diversa em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 6º Comprovado o descumprimento do disposto nos § 1º, § 3º, § 4º e § 6º, o empregador pagará ao empregado prejudicado, a título de pagamento de multa, o valor correspondente a um trinta avos da média da gorjeta recebida pelo empregado por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese os princípios do contraditório e da ampla defesa.

De acordo com o "caput" do art. 457-A da CLT, a gorjeta não constitui receita própria dos empregadores, destinando-se aos trabalhadores. A distribuição deve ser

realizada por meio de critérios de custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Na hipótese de inexistir previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição devem ser estabelecidos em assembleia geral dos trabalhadores destinadas a esse fim (art. 457-A, § 1º, da CLT).

A MP nº 905/2019 prevê ainda a retenção de percentual das gorjetas para que o empregador utilizasse exclusivamente para o pagamento de encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da integração das gorjetas à remuneração dos empregados:

**a) Empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciada:** retenção de até 20% da arrecadação;

**b) Empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciada:** retenção de até 33% da arrecadação.

O valor pago a título de gorjetas e o salário fixo devem ser anotado na CTPS do empregado (art. 457-A, § 2º, III, da CLT).

Outro importante ponto nessa disciplina refere-se à cessação da cobrança das gorjetas pelo empregador. Se cessada a cobrança que já vinha sendo realizada por mais de 12 meses, a gorjeta deve se incorporar ao salário do trabalhador, tendo como base a média dos últimos 12 meses, salvo previsão em contrário de acordo ou convenção coletiva de trabalho. O legislador criou, portanto, hipótese em que uma parcela variável, devida enquanto trabalhar naquela função determinada.

Se houver descumprimento da regulamentação prevista no art. 457-A da CLT, o empregador deverá pagar ao empregado prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 da média da gorjeta recebida pelo empregador por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese os princípios do contraditório e da ampla defesa.

## 2.9. Multa por violação às normas de salário mínimo

De acordo com a nova redação do art. 120 da CLT conferida pela MP nº 905/2019 (MP do Contrato Verde e Amarelo), aquele que violar os dispositivos acerca do salário-mínimo estará sujeito ao pagamento da multa prevista no art. 634-A, II, da CLT:

**Art. 634-A da CLT (inserido pela MP nº 905/2019).** A aplicação das multas administrativas por infrações à legislação de proteção ao trabalho observará os seguintes critérios:

II - para as infrações sujeitas a multa de natureza per capita, observados o porte econômico do infrator e o número de empregados em situação irregular, serão aplicados os seguintes valores:

a) de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), para as infrações de natureza leve;

b) de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), para as infrações de natureza média;

c) de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a R\$ 8.000,00 (oito mil reais), para as infrações de natureza grave; e

d) de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), para as infrações de natureza gravíssima.

Novamente, o dispositivo pretende a uniformização das multas administrativas à tarifação criada pela MP nº 905/2019 no art. 634-A da CLT.

Ressalta-se que a classificação das multas, o enquadramento do porte econômico do infrator e a natureza da infração serão definidos em ato do Poder Executivo Federal. Até que seja publicado o regulamento, os valores das multas permanecem inalterados.

Lembre-se de que a MP depende ainda da aprovação do Congresso Nacional para a sua conversão em lei.

## 2.10. Prêmios

A MP do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo alterou a redação da Lei nº 10.101/2000 para regulamentar os prêmios concedidos aos trabalhadores. Os prêmios são parcelas de natureza indenizatória, que decorrem da produtividade do trabalhador, dizendo respeito a fatores de ordem pessoal dele, como a produção, a assiduidade, a qualidade. Segue a redação do novo art. 5º-A da Lei nº 10.101/00:

**Art. 5º-A da Lei nº 10.101/00:** 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 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.

De acordo com o dispositivo, são válidos os prêmios previstos no art. 457, § 2º e 4º da CLT, desde que sejam observados os seguintes requisitos:

- 1) Os prêmios devem ser pagos, exclusivamente, a empregados, de forma individual ou coletiva;
- 2) Devem decorrer de desempenho superior ao ordinariamente esperado, avaliado discricionariamente pelo empregador, desde que o desempenho ordinário tenha sido previamente definido;
- 3) O pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores seja limitado a 4 vezes no mesmo ano civil e, no máximo, de um no mesmo trimestre civil;
- 4) As regras para a percepção do prêmio devem ser estabelecidas previamente ao pagamento;
- 5) As regras que disciplinam o pagamento do prêmio devem permanecer arquivadas por qualquer meio, pelo prazo de 6 anos, contado da data de pagamento.

### 2.11. Alimentação na MP nº 905/2019

De acordo com o art. 457, § 2º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, o auxílio-alimentação é parcela de natureza indenizatória. No entanto, o dispositivo veda seu pagamento em dinheiro. A MP nº 905/2019 acrescentou o § 5º ao art. 457 da CLT para dispor sobre o tema:

**Art. 457, § 5º, da CLT:** O fornecimento de alimentação, seja in natura ou seja por meio de documentos de legitimação, tais como tíquetes, 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.

Dessa forma, a alimentação, seja in natura seja pela concessão de vales, cupons, tíquetes, não possui natureza salário e não 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.

Note-se que a MP do Contrato Verde e Amarelo pretendeu reforçar a natureza indenizatória da parcela referente à alimentação, que não incidirá nas demais parcelas trabalhistas e nos tributos nelas incidentes. Com o mesmo propósito, houve a alteração art. 458, "caput", da CLT:

**Art. 458 da CLT (redação dada pela MP nº 905/2019).** Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a habitação, o vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado, e, em nenhuma hipótese, será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

Pela nova redação do dispositivo, a alimentação deixa de ser considerada salário "in natura", o que reforça a alteração que já havia sido promovida pela Reforma Trabalhista em 2017.

## 2.12. Acidente de trajeto

Como forma de incentivar o retorno ao trabalho e garantir prazo para readaptação ao serviço, foi dado ao empregado acidentado o direito à estabilidade provisória de doze meses após a cessação do auxílio-doença. Para adquirir essa garantia provisória, há necessidade de preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) afastamento ser superior a quinze dias. Dessa forma, empregado acidentado que retornou ao trabalho em menos de quinze dias não é detentor dessa garantia provisória de emprego;
- b) percepção de auxílio-doença acidentário.

Por força de previsão expressa na legislação previdenciária, era assegurada a estabilidade provisória para o denominado acidente de trajeto, que é aquele que ocorre no trajeto casa-trabalho e trabalho-casa.

No entanto, a MP nº 905/2019 revogou o art. 21, IV, "d", da Lei nº 8.213/1991, que continha essa previsão:

**Art. 21, IV, "d", da Lei nº 8.213/1991 (dispositivo revogado pela MP nº 905/2019).** Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- d) 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.

Dessa forma, o acidente de trajeto não é mais considerado acidente de trabalho para a legislação previdenciária. Se o trabalhador sofrer acidente durante o trajeto de sua residência ao trabalho e do trabalho para a sua residência não terá direito aos benefícios previdenciários relacionados ao acidente de trabalho e não terá direito à estabilidade do acidentado.

Vale ressaltar, conforme Ofício Circular – 1649/2019 do Ministério da Economia desde o dia de 11/11/2019, data de edição da MP nº 905/2019, o acidente de trajeto não é mais considerado acidente de trabalho.

## 2.13. Armazenamento de obrigações trabalhistas

Dentre as alterações realizadas pela MP nº 905/2019, destaca-se também a inserção do art. 12-A à CLT:

**Art. 12-A da CLT (acrescentado pela MP nº 905/2019).** 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.

Assim, fica autorizado o armazenamento em meio eletrônico de obrigações trabalhistas, inclusive relativos às normas de saúde e segurança do trabalho.

## 2.14. Embargo ou interdição

A MP do Contrato Verde e Amarelo alterou da redação do art. 161 da CLT que versa sobre o embargo ou interdição:

**Art. 161 da CLT.** Conforme regulamento da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, a autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho, à vista do relatório técnico de Auditor Fiscal do Trabalho que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar atividade, estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de acidentes e doenças graves do trabalho.

§ 1º As autoridades federais, estaduais, distritais e municipais prestarão apoio imediato às medidas determinadas pela autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho.

§ 2º Da decisão da autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho caberá recurso no prazo de dez dias, contado da data de ciência da decisão.

§ 3º O recurso de que trata o § 2º será dirigido à Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, que terá prazo para análise de cinco dias úteis, contado da data do protocolo, podendo ser concedido efeito suspensivo.

§ 5º A autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho, independentemente de interposição de recurso, após relatório técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição ou o embargo.

A principal alteração provocada pela MP nº 905/2019 no "caput" do dispositivo foi a previsão de que o embargo ou a interdição deverão ser realizados pela autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho (atualmente o Gerente Regional do Trabalho).

A decisão do embargo ou interdição deverá ser tomada com a brevidade que a ocorrência exigir e indicará as providências que deverão ser adotadas para a prevenção de acidentes e doenças graves do trabalho.

Apenas com a substituição do termo Delegado Regional do Trabalho por "autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho" (atual Gerente Regional do Trabalho), o § 1º, do art. 161 da CLT continua a prever que as autoridades federais, estaduais e municipais darão imediato apoio às medidas determinadas.

A nova redação § 2º do art. 161 da CLT passou a prever que cabe recurso da decisão da autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho no prazo de 10 dias, contado da data de ciência da decisão.

Além disso, o § 3º determinada que o recurso será dirigido à Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, que terá prazo para análise de 5 dias úteis, contado do data do protocolo, podendo ser concedido efeito suspensivo.

Por fim, a nova redação do § 5º destaca que a autoridade máxima regional de inspeção do trabalho, independentemente de interposição de recurso, poderá levantar a interdição ou embargo após relatório técnico do serviço competente.



## 2.15. Uniformização das multas administrativas aplicadas pela fiscalização do trabalho (MP nº 905/2019)

No dia 12/11/2019, o Presidente da República editou a Medida Provisória nº 905, que criou nova modalidade de contratação de trabalhadores denominada Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e modificou diversos dispositivos da CLT e da legislação esparsa trabalhista.

É importante destacar que diversos dispositivos da CLT e de outras leis foram modificados para permitir uma harmonização das multas trabalhistas aplicadas pela fiscalização do trabalho.

A Medida Provisória acrescentou à CLT os art. 634-A a 634-C, que dispõem sobre valores e regras para o cálculo das multas administrativas:

**Art. 634-A da CLT (acrescentado pela MP nº 905/2019).** A aplicação das multas administrativas por infrações à legislação de proteção ao trabalho observará os seguintes critérios: Vigência

I - para as infrações sujeitas a multa de natureza variável, observado o porte econômico do infrator, serão aplicados os seguintes valores:

- a) de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), para as infrações de natureza leve;
- b) de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), para as infrações de natureza média;
- c) de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), para as infrações de natureza grave; e
- d) de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a R\$ 100.000,00 (cem mil reais), para as infrações de natureza gravíssima; e

II - para as infrações sujeitas a multa de natureza per capita, observados o porte econômico do infrator e o número de empregados em situação irregular, serão aplicados os seguintes valores:

- a) de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), para as infrações de natureza leve;
- b) de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), para as infrações de natureza média;
- c) de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a R\$ 8.000,00 (oito mil reais), para as infrações de natureza grave; e
- d) de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), para as infrações de natureza gravíssima.

§ 1º Para as empresas individuais, as microempresas, as empresas de pequeno porte, as empresas com até vinte trabalhadores e os empregadores domésticos, os valores das multas aplicadas serão reduzidos pela metade.

§ 2º A classificação das multas e o enquadramento por porte econômico do infrator e a natureza da infração serão definidos em ato do Poder Executivo federal.

§ 3º Os valores serão atualizados anualmente em 1º de fevereiro de cada ano pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial - IPCA-E, ou por índice que venha substituí-lo, calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE.

§ 4º Permanecerão inalterados os valores das multas até que seja publicado o regulamento de que trata o § 2º.

**Art. 634-B da CLT (acrescentado pela MP nº 905/2019).** São consideradas circunstâncias agravantes para fins de aplicação das multas administrativas por infração à legislação trabalhista, conforme disposto em ato do Poder Executivo federal:

I - reincidência;

II - resistência ou embaraço à fiscalização;

III - trabalho em condições análogas à de escravo; ou

IV - acidente de trabalho fatal.

§ 1º Ressalvadas as disposições específicas estabelecidas em lei, a configuração de quaisquer das circunstâncias agravantes acarretará a aplicação em dobro das penalidades decorrentes da mesma ação fiscal, exceto na hipótese prevista no inciso I do caput, na qual será agravada somente a infração reincidida.

§ 2º Será considerado reincidente o infrator que for autuado em razão do descumprimento do mesmo dispositivo legal no prazo de até dois anos, contado da data da decisão definitiva de imposição da multa.

**Art. 634-C da CLT (acrescentado pela MP nº 905/2019).** Sobre os valores das multas aplicadas não recolhidos no prazo legal incidirão juros e multa de mora nas formas previstas no art. 13 da Lei nº 9.065, de 20 de junho de 1995, e no art. 84 da Lei nº 8.981, de 20 de janeiro de 1995.

O art. 634-A, I, da CLT versa sobre os valores das multas administrativas por infrações à legislação de proteção ao trabalho de natureza variável e o art. 634-A, II, sobre as multas calculadas "per capita".

Vale ressaltar que, pelo novo dispositivo da CLT, os valores a serem aplicados dependem do nível da infração cometida: leve, média, grave e gravíssima. A MP do Contrato Verde e Amarelo estabeleceu sistema de tarifação das multas administrativas.

Ressalta-se que a classificação das multas, o enquadramento do porte econômico do infrator e a natureza da infração serão definidos em ato do Poder Executivo Federal. Até que seja publicado o regulamento, os valores das multas permanecem inalterados.

Além disso, as empresas individuais, as microempresas, as empresas de pequeno porte com até 20 trabalhadores e os empregadores domésticos terão as multas reduzidas pela metade.

Os valores das multas serão atualizados anualmente em 1º de fevereiro de cada ano pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial - IPCA-E ou outro que venha substituí-lo, calculado pelo IBGE.

Por sua vez, o art. 634-B da CLT estabelece as circunstâncias que são consideradas agravantes para fins de aplicação das multas administrativas:

1) reincidência;

2) resistência ou embaraço à fiscalização;

3) trabalho em condições análogas à de escravo;

4) acidente de trabalho fatal

A configuração dessas circunstâncias acarreta a aplicação em dobro das penalidades, exceto no caso da reincidência que somente será a agravada a infração reincidida.

É considerado reincidente o infrator que for autuado pelo descumprimento do mesmo dispositivo legal no período de até 2 anos, contado da data da decisão definitiva de imposição da multa.

Por fim, conforme disposto no art. 634-C da CLT incidirão juros e multa de mora sobre os valores das multas aplicadas não recolhidas no prazo legal.

# Anexo

## MEDIDA PROVISÓRIA Nº 905, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2019

Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

### CAPÍTULO I DO CONTRATO DE TRABALHO VERDE E AMARELO

#### **Beneficiários do Contrato Verde e Amarelo**

Art. 1º Fica instituído o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, modalidade de contratação destinada à criação de novos postos de trabalho para as pessoas entre dezoito e vinte e nove anos de idade, para fins de registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Parágrafo único. Para fins da caracterização como primeiro emprego, não serão considerados os seguintes vínculos laborais:

- I - menor aprendiz;
- II - contrato de experiência;
- III - trabalho intermitente; e
- IV - trabalho avulso.

Art. 2º A contratação de trabalhadores na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será realizada exclusivamente para novos postos de trabalho e terá como referência a média do total de empregados registrados na folha de pagamentos entre 1º de janeiro e 31 de outubro de 2019.

§ 1º A contratação total de trabalhadores na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo fica limitada a vinte por cento do total de empregados da empresa, levando-se em consideração a folha de pagamentos do mês corrente de apuração.

§ 2º As empresas com até dez empregados, inclusive aquelas constituídas após 1º de janeiro de 2020, ficam autorizadas a contratar dois empregados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e, na hipótese de o quantitativo de dez empregados ser superado, será aplicado o disposto no § 1º.

§ 3º Para verificação do quantitativo máximo de contratações de que trata o § 1º, deverá ser computado como unidade a fração igual ou superior a cinco décimos e desprezada a fração inferior a esse valor.

§ 4º O trabalhador contratado por outras formas de contrato de trabalho, uma vez dispensado, não poderá ser recontratado pelo mesmo empregador, na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, pelo prazo de cento e oitenta dias, contado da data de dispensa, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 1º.

§ 5º Fica assegurado às empresas que, em outubro de 2019, apurarem quantitativo de empregados inferior em, no mínimo, trinta por cento em relação ao total de empregados registrados em outubro de 2018, o direito de contratar na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, observado o limite previsto no § 1º e independentemente do disposto no *caput*.

Art. 3º Poderão ser contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, os trabalhadores com salário-base mensal de até um salário-mínimo e meio nacional.  
Parágrafo único. É garantida a manutenção do contrato na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo quando houver aumento salarial, após doze meses de contratação, limitada a isenção das parcelas especificadas no art. 9º ao teto fixado no *caput* deste artigo.

### **Manutenção dos direitos dos empregados**

Art. 4º Os direitos previstos na Constituição são garantidos aos trabalhadores contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo.  
Parágrafo único. Os trabalhadores a que se refere o *caput* gozarão dos direitos previstos no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e nas convenções e nos acordos coletivos da categoria a que pertença naquilo que não for contrário ao disposto nesta Medida Provisória.

### **Prazo de contratação**

Art. 5º O Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será celebrado por prazo determinado, por até vinte e quatro meses, a critério do empregador.

§ 1º O Contrato de Trabalho Verde e Amarelo poderá ser utilizado para qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente, e para substituição transitória de pessoal permanente.

§ 2º O disposto no art. 451 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não se aplica ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo.

§ 3º O Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será convertido automaticamente em contrato por prazo indeterminado quando ultrapassado o prazo estipulado no *caput*, passando a incidir as regras do contrato por prazo indeterminado previsto no Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, a partir da data da conversão, e ficando afastadas as disposições previstas nesta Medida Provisória.

### **Pagamentos antecipados ao empregado**

Art. 6º 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:

I - remuneração;

II - décimo terceiro salário proporcional; e

III - férias proporcionais com acréscimo de um terço.

§ 1º A indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, poderá ser paga, por acordo

entre empregado e empregador, de forma antecipada, mensalmente, ou em outro período de trabalho acordado entre as partes, desde que inferior a um mês, juntamente com as parcelas a que se refere o *caput*.

§ 2º A indenização de que trata o §1º será paga sempre por metade, sendo o seu pagamento irrevogável, independentemente do motivo de demissão do empregado, mesmo que por justa causa, nos termos do disposto no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 7º No Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, a alíquota mensal relativa à contribuição devida para o FGTS de que trata o art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990, será de dois por cento, independentemente do valor da remuneração.

### **Jornada de trabalho**

Art. 8º A duração da jornada diária de trabalho no âmbito do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, desde que estabelecido por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, no mínimo, cinquenta por cento superior à remuneração da hora normal.

§ 2º É permitida a adoção de regime de compensação de jornada por meio de acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

§ 3º O banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 4º Na hipótese de rescisão do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração a que faça jus na data da rescisão.

Benefícios econômicos e de capacitação instituídos pelo Contrato de Trabalho Verdade e Amarelo

Art. 9º Ficam as empresas isentas das seguintes parcelas incidentes sobre a folha de pagamentos dos contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo:

I - contribuição previdenciária prevista no inciso I do *caput* do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - salário-educação previsto no inciso I do *caput* do art. 3º do Decreto nº 87.043, de 22 de março de 1982; e

III - contribuição social destinada ao:

a) Serviço Social da Indústria - Sesi, de que trata o art. 3º do Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946;

b) Serviço Social do Comércio - Sesc, de que trata o art. 3º do Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946;

c) Serviço Social do Transporte - Sest, de que trata o art. 7º da Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993;

d) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Senai, de que trata o art. 4º do Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942;

- e) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - Senac, de que trata o art. 4º do Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946;
- f) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - Senat, de que trata o art. 7º da Lei nº 8.706, de 1993;
- g) Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Sebrae, de que trata o § 3º do art. 8º da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990;
- h) Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - Incra, de que trata o art. 1º do Decreto-Lei nº 1.146, de 31 de dezembro de 1970;
- i) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - Senar, de que trata o art. 3º da Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991; e
- j) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - Sescoop, de que trata o art. 10 da Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001.

### **Rescisão contratual**

Art. 10. Na hipótese de extinção do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, serão devidos os seguintes haveres rescisórios, calculados com base na média mensal dos valores recebidos pelo empregado no curso do respectivo contrato de trabalho:

I - a indenização sobre o saldo do FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990, caso não tenha sido acordada a sua antecipação, nos termos do disposto nos § 1º e § 2º do art. 6º; e

II - as demais verbas trabalhistas que lhe forem devidas.

Art. 11. Não se aplica ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo a indenização prevista no art. 479 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, hipótese em que se aplica a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão prevista no art. 481 da referida Consolidação.

Art. 12. Os contratados na modalidade de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo poderão ingressar no Programa Seguro-Desemprego, desde que preenchidos os requisitos legais e respeitadas as condicionantes previstas no art. 3º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

### **Prioridade em ações de qualificação profissional**

Art. 13. Os trabalhadores contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo receberão prioritariamente ações de qualificação profissional, conforme disposto em ato do Ministério da Economia.

### **Quitação de obrigações para reduzir litígios**

Art. 14. Para fins do disposto nesta Medida Provisória, é facultado ao empregador comprovar, perante a Justiça do Trabalho, acordo extrajudicial de reconhecimento de cumprimento das suas obrigações trabalhistas para com o trabalhador, nos termos do disposto no art. 855-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

**Seguro por exposição a perigo previsto em lei**

Art. 15. O empregador poderá contratar, nos termos do disposto em ato do Poder Executivo federal, e mediante acordo individual escrito com o trabalhador, seguro privado de acidentes pessoais para empregados que vierem a sofrer o infortúnio, no exercício de suas atividades, em face da exposição ao perigo previsto em lei.

§ 1º O seguro a que se refere o *caput* terá cobertura para as seguintes hipóteses:

- I - morte acidental;
- II - danos corporais;
- III - danos estéticos; e
- IV - danos morais.

§ 2º A contratação de que trata o *caput* não excluirá a indenização a que o empregador está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa.

§ 3º Caso o empregador opte pela contratação do seguro de que trata o *caput*, permanecerá obrigado ao pagamento de adicional de periculosidade de cinco por cento sobre o salário-base do trabalhador.

§ 4º O adicional de periculosidade somente será devido quando houver exposição permanente do trabalhador, caracterizada pelo efetivo trabalho em condição de periculosidade por, no mínimo, cinquenta por cento de sua jornada normal de trabalho.

**Prazo para contratação pela modalidade de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo**

Art. 16. Fica permitida a contratação de trabalhadores pela modalidade de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo no período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2022.

§ 1º Fica assegurado o prazo de contratação de até vinte e quatro meses, nos termos do disposto no art. 5º, ainda que o termo final do contrato seja posterior a 31 de dezembro de 2022.

§ 2º Havendo infração aos limites estabelecidos no art. 2º, o contrato de trabalho na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será transformado automaticamente em contrato de trabalho por prazo indeterminado.

§ 3º As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com a multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 17. É vedada a contratação, sob a modalidade de que trata esta Medida Provisória, de trabalhadores submetidos a legislação especial.

Art. 18. Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar, avaliar e editar normas complementares relativas ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo.

CAPÍTULO II  
DO PROGRAMA DE HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO FÍSICA E PROFISSIONAL,  
PREVENÇÃO E REDUÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

Art. 19. Fica instituído o Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho.



Parágrafo único. O Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho tem por finalidade financiar o serviço de habilitação e reabilitação profissional prestado pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e programas e projetos de prevenção e redução de acidentes de trabalho.

### **Ações do Programa**

Art. 20. O Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho englobará as seguintes ações:

- I - serviços de habilitação e reabilitação física e profissional prestados pelo INSS;
- II - aquisição de recursos materiais e serviços destinados ao cumprimento de programa de reabilitação física e profissional elaborado pelo INSS;
- III - programas e projetos elaborados pelo Ministério da Economia destinados à prevenção e à redução de acidentes de trabalho; e
- IV - desenvolvimento e manutenção de sistemas, aquisição de recursos materiais e serviços destinados ao cumprimento de programas e projetos destinados à redução de acidentes de trabalho.

### **Receitas vinculadas ao Programa**

Art. 21. Sem prejuízo de outros recursos orçamentários a ele destinados, são receitas vinculadas ao Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho o produto da arrecadação de:

- I - valores relativos a multas ou penalidades aplicadas em ações civis públicas trabalhistas decorrentes de descumprimento de acordo judicial ou termo de ajustamento de conduta firmado perante a União ou o Ministério Público do Trabalho, ou ainda termo de compromisso firmado perante o Ministério da Economia, observado o disposto no art. 627- A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;
- II - valores relativos aos danos morais coletivos decorrentes de acordos judiciais ou de termo de ajustamento de conduta firmado pela União ou pelo Ministério Público do Trabalho; e
- III - valores devidos por empresas que descumprirem a reserva de cargos destinada a pessoas com deficiência, inclusive referentes à aplicação de multas.

§ 1º Os valores de que tratam os incisos I e II do *caput* serão obrigatoriamente revertidos ao Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho.

§ 2º Os recursos arrecadados na forma prevista neste artigo serão depositados na Conta Única do Tesouro Nacional.

§ 3º A vinculação de valores de que trata este artigo vigorará pelo prazo de cinco anos, contado da data da realização do depósito na Conta Única do Tesouro Nacional.

### **Conselho do Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho**

Art. 22. Fica instituído o Conselho do Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, com sede na cidade de Brasília, Distrito Federal.

§ 1º O Conselho do Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho é composto por membros dos seguintes órgãos e entidades:

I - três do Ministério da Economia, dentre os quais dois da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho;

II - um do Ministério da Cidadania;

III - um do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos;

IV - um do Ministério Público do Trabalho;

V - um da Ordem dos Advogados do Brasil;

VI - um do Conselho Nacional das Pessoas com Deficiência; e

VII - dois da sociedade civil.

§ 2º Cada membro do Conselho do Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho terá um suplente, que o substituirá em suas ausências e seus impedimentos.

§ 3º Os membros a que se referem os incisos I ao III do § 1º serão indicados pelos órgãos que representam.

§ 4º O membro a que se refere o inciso IV do § 1º será indicado pelo Procurador-Geral do Trabalho.

§ 5º O membro a que se refere o inciso V do § 1º será indicado pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil.

§ 6º Os membros a que se refere o inciso VII do § 1º serão indicados pelo Ministro de Estado da Economia a partir de listas elaboradas por organizações representativas do setor.

§ 7º Os membros do Conselho do Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho serão designados pelo Ministro de Estado da Economia para mandato de dois anos, admitida uma recondução.

§ 8º A participação no Conselho do Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

§ 9º O Conselho do Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho será presidido por um dos representantes do Ministério da Economia.

§ 10. Ato do Poder Executivo federal disporá sobre as normas de funcionamento e organização do Conselho do Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho.

Art. 23. Compete ao Conselho do Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho:

I - estabelecer diretrizes para aplicação dos recursos e implementação do Programa;

II - promover a realização de eventos educativos ou científicos em articulação com:

a) órgãos e entidades da administração pública; e

b) entidades privadas; e

III - elaborar o seu regimento interno no prazo de sessenta dias, contado da data de sua instalação.

Parágrafo único. O Conselho do Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, por meio de acordo de cooperação celebrado com o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho, será informado sobre as condenações judiciais e os termos de ajustamento de conduta que resultem em valores a serem implicados no Programa e sobre a existência de depósito judicial, de sua natureza, e do trânsito em julgado da decisão. [\(Artigo republicado no DOU Edição Extra B de 12/11/2019\)](#)

### **Extinção de contribuição social**

Art. 24. Fica extinta a contribuição social a que se refere o art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001. [\(Artigo republicado no DOU Edição Extra B de 12/11/2019\)](#)

## CAPÍTULO III DO ESTÍMULO AO MICROCRÉDITO

Art. 25. A Lei nº 13.636, de 20 de março de 2018, passa a vigorar com as seguintes alterações: [\(Artigo republicado no DOU Edição Extra B de 12/11/2019\)](#)

"Art. 1º Fica instituído, no âmbito do Ministério da Economia, o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado - PNMPO, com objetivo de apoiar e financiar atividades produtivas de empreendedores, principalmente por meio da disponibilização de recursos para o microcrédito produtivo orientado.

.....  
§ 2º A renda ou a receita bruta anual para enquadramento dos beneficiários do PNMPO, definidos no § 1º, fica limitada ao valor máximo de receita bruta estabelecido para a microempresa, nos termos do disposto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

§ 3º Para os efeitos do disposto nesta Lei, considera-se microcrédito produtivo orientado o crédito concedido para financiamento das atividades produtivas, cuja metodologia será estabelecida em ato do Conselho Monetário Nacional, admitida a possibilidade de relacionamento direto com os empreendedores ou o uso de tecnologias digitais e eletrônicas que possam substituir o contato presencial, para fins de orientação e obtenção de crédito." (NR)

"Art. 3º .....

.....  
XII - instituição financeira que realiza, nos termos da regulamentação do Conselho Monetário Nacional, operações exclusivamente por meio de sítio eletrônico ou de aplicativo; e

XIII - pessoas jurídicas especializadas no apoio, no fomento ou na orientação às atividades produtivas mencionadas no art. 1º.

.....  
§ 2º As instituições financeiras públicas federais que se enquadrem nas disposições do *caput* poderão atuar no PNMPO por intermédio de sociedade da qual participem direta ou indiretamente, ou por meio de convênio ou contrato com quaisquer das instituições

referidas nos incisos V ao XIII do *caput*, desde que tais entidades tenham por objeto prestar serviços necessários à contratação e ao acompanhamento de operações de microcrédito produtivo orientado e desde que esses serviços não representem atividades privativas de instituições financeiras.

§ 3º As organizações da sociedade civil de interesse público, os agentes de crédito constituídos como pessoas jurídicas e as pessoas jurídicas especializadas de que tratam os incisos X, XI e XIII do *caput* deverão observar as diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Economia para realizar operações no âmbito do PNMPO, nos termos estabelecidos no inciso II do *caput* do art. 6º.

§ 4º As entidades a que se referem os incisos V ao XIII do *caput* poderão prestar os seguintes serviços, sob responsabilidade das demais entidades referidas no *caput*:

....." (NR)

"Art. 6º Ao Ministério da Economia compete:

.....

II - estabelecer as diretrizes para a participação das entidades de que tratam os incisos X, XI e XIII do *caput* do art. 3º, entre as quais a exigência de inscrição dos agentes de crédito citados no inciso XI como contribuintes individuais do Regime Geral de Previdência Social, nos termos do disposto nas alíneas "g" e "h" do inciso V do *caput* do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

....." (NR)

"Art. 7º .....

.....

§ 1º Ato do Poder Executivo federal disporá sobre a composição do Conselho Consultivo do PNMPO e do Fórum Nacional de Microcrédito, cujo apoio técnico e administrativo será provido pela Subsecretaria de Emprego da Secretaria Especial de Produtividade, Emprego e Competitividade do Ministério da Economia.

....." (NR)

Art. 26. A Lei nº 10.735, de 11 de setembro de 2003, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 2º .....

.....

Parágrafo único. O Conselho Monetário Nacional poderá, com base em critérios de proporcionalidade e de eficiência, isentar parte das instituições referidas no art. 1º do cumprimento do direcionamento dos depósitos à vista de que trata esta Lei, com o objetivo de assegurar o funcionamento regular das instituições desobrigadas e a aplicação efetiva dos recursos em operações de crédito de que trata esta Lei." (NR)

"Art. 3º .....

Parágrafo único. Alternativamente ao disposto no *caput*, o Conselho Monetário Nacional poderá estabelecer custo financeiro às instituições referidas no art. 1º que apresentarem insuficiência na aplicação de recursos, nos termos previstos nesta Lei." (NR)

CAPÍTULO IV  
DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL

Art. 27. A Lei nº 13.846, de 18 de junho de 2019, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 1º .....

§ 2º Integrará o Programa Especial, observado o disposto no § 1º do art. 2º, a análise de processos administrativos de requerimento inicial e de revisão de benefícios administrados pelo INSS com prazo legal para conclusão expirado e que represente acréscimo real à capacidade operacional regular de conclusão de requerimentos, individualmente considerada, conforme estabelecido em ato do Presidente do INSS.

....." (NR)

CAPÍTULO V  
DAS ALTERAÇÕES NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Art. 28. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

**Armazenamento em meio eletrônico**

"Art. 12-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." (NR)

**Anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social**

"Art. 29. ....

§ 3º A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração pelo Auditor Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, lançar as anotações no sistema eletrônico competente, na forma a ser regulamentada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

§ 5º O descumprimento do disposto no § 4º submeterá o empregador ao pagamento da multa a que se refere o inciso II do *caput* do art. 634-A.

....." (NR)

"Art. 39. ....

§ 1º Na hipótese de ser reconhecida a existência da relação de emprego, o Juiz do Trabalho comunicará a autoridade competente para que proceda ao lançamento das anotações e adote as providências necessárias para a aplicação da multa cabível, conforme previsto no § 3º do art. 29.

.....  
§ 3º O Ministério da Economia poderá desenvolver sistema eletrônico por meio do qual a Justiça do Trabalho fará o lançamento das anotações de que trata o § 1º.

"Art. 47. Fica sujeito à aplicação da multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A, acrescida de igual valor em cada reincidência, o empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do disposto no art. 41.

§ 2º A infração de que trata o *caput* constitui exceção ao critério da dupla visita orientadora." (NR)

"Art. 47-A. Fica sujeito à aplicação da multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A o empregador que não informar os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41." (NR)

"Art. 47-B. 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." (NR)

#### **Falsificação de carteira de trabalho**

"Art. 51. Será aplicada a multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A àquele que, comerciante ou não, vender ou expuser à venda qualquer tipo de carteira de trabalho igual ou semelhante ao tipo oficialmente adotado." (NR)

"Art. 52. O extravio ou a inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social por culpa da empresa a sujeitará à aplicação da multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A." (NR)

"Art. 55. Será aplicada a multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A à empresa que infringir o disposto no art. 13." (NR)

#### **Trabalho aos domingos**

"Art. 67. É assegurado a todo empregado um repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.

....." (NR)

"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.

§ 2º Para os estabelecimentos de comércio, será observada a legislação local." (NR)

Art. 70. O trabalho aos domingos e aos feriados será remunerado em dobro, exceto se o empregador determinar outro dia de folga compensatória.

Parágrafo único. A folga compensatória para o trabalho aos domingos corresponderá ao repouso semanal remunerado." (NR)

"Art. 75. Os infratores dos dispositivos deste Capítulo incorrerão na multa prevista no inciso II *caput* do art. 634-A." (NR)

"Art. 120. Aquele que infringir qualquer dispositivo concernente ao salário-mínimo será passível ao pagamento da multa prevista no inciso II *caput* do art. 634-A." (NR)

"Art. 153. As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com a aplicação da multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A." (NR)

"Art. 156. Compete especialmente à autoridade regional em matéria de inspeção do trabalho, nos limites de sua jurisdição:  
....." (NR)

**Embargo ou interdição**

"Art. 161. Conforme regulamento da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, a autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho, à vista do relatório técnico de Auditor Fiscal do Trabalho que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar atividade, estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de acidentes e doenças graves do trabalho.

§ 1º As autoridades federais, estaduais, distritais e municipais prestarão apoio imediato às medidas determinadas pela autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho.

§ 2º Da decisão da autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho caberá recurso no prazo de dez dias, contado da data de ciência da decisão.

§ 3º O recurso de que trata o § 2º será dirigido à Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, que terá prazo para análise de cinco dias úteis, contado da data do protocolo, podendo ser concedido efeito suspensivo.

§ 4º .....

§ 5º A autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho, independentemente de interposição de recurso, após relatório técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição ou o embargo.

....." (NR)

**Redistribuição de aprovações burocráticas emitidas pelo extinto Ministério do Trabalho**

"Art. 167. O equipamento de proteção individual só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação de certificado de conformidade emitido no âmbito do Sistema Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial - Sinmetro ou de laudos de ensaio emitidos por laboratórios acreditados pelo Instituto Nacional de Metrologia,

Qualidade e Tecnologia - Inmetro, conforme o disposto em ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia." (NR)

"Art. 188. As caldeiras e os vasos de pressão serão periodicamente submetidos a inspeções de segurança, por engenheiro ou empresa especializada, em conformidade com as instruções normativas que, para esse fim, forem expedidas pelo Ministério da Economia.

....." (NR)

#### **Atualização do valor das multas**

"Art. 201. As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com a aplicação da multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A

....." (NR)

#### **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.

.....

§ 3º Para os demais empregados em bancos, em casas bancárias e na Caixa Econômica Federal, a jornada somente será considerada extraordinária após a oitava hora trabalhada.

§ 4º Na hipótese de decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no § 2º, o valor devido relativo a horas extras e reflexos será integralmente deduzido ou compensado no valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado." (NR)

#### **Simplificação da legislação trabalhista em setores específicos**

"Art. 304. ....

Parágrafo único. Para atender a motivos de força maior, poderá o empregado prestar serviços por mais tempo do que aquele permitido nesta Seção." (NR)

"Art. 347. Aqueles que exercerem a profissão de químico sem ter preenchido as condições previstas no art. 325 incorrerão na multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A." (NR)

"Art. 351. Os infratores dos dispositivos deste Capítulo incorrerão na multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A." (NR)



"Art. 401. Pela infração de qualquer dispositivo deste Capítulo, será imposta ao empregador a multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A." (NR)

"Art. 434. Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A." (NR)

### **Alimentação**

"Art. 457. ....  
....."

§ 5º O fornecimento de alimentação, seja in natura ou seja por meio de documentos de legitimação, tais como tíquetes, 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." (NR)

"Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a habitação, o vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado, e, em nenhuma hipótese, será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

....." (NR)

### **Gorjetas**

"Art. 457-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.

§ 1º Na hipótese de não existir previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e de distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos § 2º e § 3º serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma prevista no art. 612.

§ 2º As empresas que cobrarem a gorjeta deverão inserir o seu valor correspondente em nota fiscal, além de:

I - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até vinte por cento da arrecadação correspondente, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, a título de ressarcimento do valor de tributos pagos sobre o valor da gorjeta, cujo valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

II - para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até trinta e três por cento da arrecadação correspondente para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, derivados da sua integração à remuneração dos empregados, a título de ressarcimento do valor de tributos pagos sobre o valor da gorjeta, cujo valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e

III - 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.

§ 3º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá os seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros estabelecidos no § 2º.

§ 4º As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referentes aos últimos doze meses.

§ 5º Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata este artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, esta se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, exceto se estabelecido de forma diversa em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 6º Comprovado o descumprimento do disposto nos § 1º, § 3º, § 4º e § 6º, o empregador pagará ao empregado prejudicado, a título de pagamento de multa, o valor correspondente a um trinta avos da média da gorjeta recebida pelo empregado por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese os princípios do contraditório e da ampla defesa." (NR)

"Art. 477. ....

§ 8º Sem prejuízo da aplicação da multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A, a inobservância ao disposto no § 6º sujeitará o infrator ao pagamento da multa em favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, exceto quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora.

....." (NR)

"Art. 510. Às empresas que infringirem o disposto neste Título será aplicada a multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A." (NR)

"Art. 543. ....

§ 6º A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado ficará sujeita ao pagamento da multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A, sem prejuízo da reparação a que o empregado tiver direito." (NR)

"Art. 545. ....

Parágrafo único. O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser realizado até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de dez por cento sobre o montante retido, sem prejuízo da aplicação da multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A e das cominações penais relativas à apropriação indébita." (NR)

"Art. 553. As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas, segundo o seu caráter e a sua gravidade, com as seguintes penalidades:

a) aplicação da multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A;

.....

f) aplicação da multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A, aplicável ao associado que deixar de cumprir, sem causa justificada, o disposto no parágrafo único do art. 529.  
..... " (NR)

"Art. 598. Sem prejuízo da ação criminal e das penalidades previstas no art. 553, as infrações ao disposto neste Título serão punidas com a aplicação da multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A." (NR)

## "TÍTULO VII DAS PENALIDADES E DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

### CAPÍTULO I DA FISCALIZAÇÃO, DA AUTUAÇÃO E DA IMPOSIÇÃO DE MULTAS

Art. 626. Incumbe às autoridades competentes da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

Parágrafo único. Compete exclusivamente aos Auditores Fiscais do Trabalho a fiscalização a que se refere este artigo, na forma estabelecida nas instruções normativas editadas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia." (NR)

"Art. 627. A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização observará o critério de dupla visita nas seguintes hipóteses:

I - quando ocorrer promulgação ou edição de novas leis, regulamentos ou instruções normativas, durante o prazo de cento e oitenta dias, contado da data de vigência das novas disposições normativas;

II - quando se tratar de primeira inspeção em estabelecimentos ou locais de trabalho recentemente inaugurados, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de seu efetivo funcionamento;

III - quando se tratar de microempresa, empresa de pequeno porte e estabelecimento ou local de trabalho com até vinte trabalhadores;

IV - quando se tratar de infrações a preceitos legais ou a regulamentações sobre segurança e saúde do trabalhador de gradação leve, conforme regulamento editado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia; e

V - quando se tratar de visitas técnicas de instrução previamente agendadas com a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

§ 1º O critério da dupla visita deverá ser aferido para cada item expressamente notificado por Auditor Fiscal do Trabalho em inspeção anterior, presencial ou remota, hipótese em que deverá haver, no mínimo, noventa dias entre as inspeções para que seja possível a emissão de auto de infração.

§ 2º O benefício da dupla visita não será aplicado para as infrações de falta de registro de empregado em Carteira de Trabalho e Previdência Social, atraso no pagamento de salário ou de FGTS, reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização, nem nas hipóteses em que restar configurado acidente do trabalho fatal, trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

§ 3º No caso de microempresa ou empresa de pequeno porte, o critério de dupla visita atenderá ao disposto no § 1º do art. 55 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

4º A inobservância ao critério de dupla visita implicará nulidade do auto de infração lavrado, independentemente da natureza principal ou acessória da obrigação." (NR)

"Art. 627-A. Poderá ser instaurado procedimento especial para a ação fiscal, com o objetivo de fornecer orientações sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho e sobre a prevenção e o saneamento de infrações à legislação por meio de termo de compromisso, com eficácia de título executivo extrajudicial, na forma a ser disciplinada pelo Ministério da Economia.

§ 1º Os termos de ajustamento de conduta e os termos de compromisso em matéria trabalhista terão prazo máximo de dois anos, renovável por igual período desde que fundamentado por relatório técnico, e deverão ter suas penalidades atreladas aos valores das infrações contidas nesta Consolidação e em legislação esparsa trabalhista, hipótese em que caberá, em caso de descumprimento, a elevação das penalidades que forem infringidas três vezes.

§ 2º A empresa, em nenhuma hipótese, poderá ser obrigada a firmar dois acordos extrajudiciais, seja termo de compromisso, seja termo de ajustamento de conduta, seja outro instrumento equivalente, com base na mesma infração à legislação trabalhista." (NR)

"Art. 627-B. O planejamento das ações de inspeção do trabalho deverá contemplar a elaboração de projetos especiais de fiscalização setorial para a prevenção de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e irregularidades trabalhistas a partir da análise dos dados de acidentalidade e adoecimento ocupacionais e do mercado de trabalho, conforme estabelecido em ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

§ 1º Caso detectados irregularidades reiteradas ou elevados níveis de acidentalidade ou adoecimentos ocupacionais em determinado setor econômico ou região geográfica, o planejamento da inspeção do trabalho deverá incluir ações coletivas de prevenção e saneamento das irregularidades, com a possibilidade de participação de outros órgãos públicos e entidades representativas de empregadores e de trabalhadores.

§ 2º Não caberá lavratura de auto de infração no âmbito das ações coletivas de prevenção previstas neste artigo." (NR)

"Art. 628. Salvo quanto ao disposto nos art. 627, art. 627-A e art. 627-B, toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração.

§ 3º Comprovada má-fé do agente da inspeção, ele responderá por falta grave no cumprimento do dever e ficará passível, desde logo, à aplicação da pena de suspensão de até trinta dias, hipótese em que será instaurado, obrigatoriamente, inquérito administrativo em caso de reincidência.

....." (NR)

"Art. 628-A. Fica instituído o Domicílio Eletrônico Trabalhista, regulamentado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, destinado a:

- I - cientificar o empregador de quaisquer atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos em geral; e

- II - receber, por parte do empregador, documentação eletrônica exigida no curso das ações fiscais ou apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos.

§ 1º As comunicações eletrônicas realizadas pelo Domicílio Eletrônico Trabalhista dispensam a sua publicação no Diário Oficial da União e o envio por via postal e são consideradas pessoais para todos os efeitos legais.

§ 2º A ciência por meio do sistema de comunicação eletrônica, com utilização de certificação digital ou de código de acesso, possuirá os requisitos de validade.

§ 3º A utilização do sistema de comunicação eletrônica previsto no *caput* é obrigatória para todos os empregadores, conforme estabelecido em ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, garantidos prazos diferenciados para as microempresas e as empresas de pequeno porte.

§ 4º O empregador deverá consultar o sistema de comunicação eletrônica no prazo de até dez dias, contado da data de notificação por correio eletrônico cadastrado.

§ 5º Encerrado o prazo a que se refere o § 4º, considera-se automaticamente que a comunicação eletrônica foi realizada.

§ 6º A comunicação eletrônica a que se refere o *caput*, em relação ao empregador doméstico, ocorrerá por meio da utilização de sistema eletrônico na forma prevista pelo art. 32 da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.

§ 7º A comunicação eletrônica a que se refere o *caput* não afasta a possibilidade de utilização de outros meios legais de comunicação com o empregador a serem utilizados a critério da autoridade competente." (NR)

"Art. 629. O auto de infração será lavrado no curso da ação fiscal, sendo uma via entregue ao infrator, preferencialmente, em meio eletrônico, pessoalmente, mediante recibo, ou, excepcionalmente, por via postal.

§ 1º O auto de infração não terá o seu valor probante condicionado à assinatura do infrator ou de testemunhas.

§ 2º Lavrado o auto de infração, não poderá ele ser inutilizado, nem susgado o curso do respectivo processo, devendo o Auditor Fiscal do Trabalho apresentá-lo à autoridade competente, mesmo se incidir em erro.

§ 3º O prazo para apresentação de defesa será de trinta dias, inclusive para a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e as suas autarquias e fundações de direito público, contado da data de recebimento do auto de infração.

§ 4º O auto de infração será registrado em meio eletrônico pelo órgão fiscalizador, de modo a assegurar o controle de seu processamento." (NR)

"Art. 630. Nenhum Auditor Fiscal do Trabalho poderá exercer as atribuições do seu cargo sem exibir a carteira de identidade fiscal, fornecida pela autoridade competente.

.....

§ 3º Os Auditores Fiscais do Trabalho terão livre acesso a todas dependências dos estabelecimentos sujeitos à legislação trabalhista, hipótese em que as empresas, por meio de seus dirigentes ou prepostos, ficarão obrigadas a prestar-lhes os

esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais e a exibirem, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

§ 4º Os documentos sujeitos à inspeção poderão ser apresentados nos locais de trabalho ou, alternativamente, em meio eletrônico ou, ainda, em meio físico, em dia e hora previamente estabelecidos pelo Auditor Fiscal do Trabalho.

§ 4º-A. As ações de inspeção, exceto se houver disposição legal em contrário, que necessitem de atestados, certidões ou outros documentos comprobatórios do cumprimento de obrigações trabalhistas que constem em base de dados oficial da administração pública federal deverão obtê-los diretamente nas bases geridas pela entidade responsável e não poderão exigi-los do empregador ou do empregado.

.....  
§ 8º As autoridades policiais, quando solicitadas, deverão prestar aos Auditores Fiscais do Trabalho a assistência de que necessitarem para o fiel cumprimento de suas atribuições legais." (NR)

"Art. 631. Qualquer cidadão, entidade ou agente público poderá comunicar à autoridade trabalhista as infrações que verificar, devendo esta proceder às apurações necessárias.  
....." (NR)

"Art. 632. O autuado poderá apresentar documentos e requerer a produção das provas que lhe parecerem necessárias à elucidação do processo, nos prazos destinados à defesa e ao recurso e caberá à autoridade competente julgar a pertinência e a necessidade de tais provas.

Parágrafo único. Fica dispensado o reconhecimento de firma e a autenticação de cópia dos documentos expedidos no País e destinados a compor prova junto a órgãos e entidades do Poder Executivo federal, exceto se existir dúvida fundamentada quanto à sua autenticidade." (NR)

"Art. 634. A imposição de aplicação de multas compete à autoridade regional em matéria de inspeção do trabalho, na forma prevista neste Título e conforme estabelecido em ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

§ 1º A análise de defesa administrativa observará o requisito de desterritorialização sempre que os meios técnicos permitirem, hipótese em que será vedada a análise de defesa cujo auto de infração tenha sido lavrado naquela mesma unidade federativa.

§ 2º Será adotado sistema de distribuição aleatória de processos para análise, decisão e imposição de multas, a ser instituído na forma prevista no ato Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia a que se refere o *caput*." (NR)

"Art. 634-A. A aplicação das multas administrativas por infrações à legislação de proteção ao trabalho observará os seguintes critérios:

I - para as infrações sujeitas a multa de natureza variável, observado o porte econômico do infrator, serão aplicados os seguintes valores:

a) de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), para as infrações de natureza leve;

b) de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), para as infrações de natureza média;

c) de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), para as infrações de natureza grave; e

d) de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a R\$ 100.000,00 (cem mil reais), para as infrações de natureza gravíssima; e

II - para as infrações sujeitas a multa de natureza per capita, observados o porte econômico do infrator e o número de empregados em situação irregular, serão aplicados os seguintes valores:

a) de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), para as infrações de natureza leve;

b) de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), para as infrações de natureza média;

c) de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a R\$ 8.000,00 (oito mil reais), para as infrações de natureza grave; e

d) de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), para as infrações de natureza gravíssima.

§ 1º Para as empresas individuais, as microempresas, as empresas de pequeno porte, as empresas com até vinte trabalhadores e os empregadores domésticos, os valores das multas aplicadas serão reduzidos pela metade.

§ 2º A classificação das multas e o enquadramento por porte econômico do infrator e a natureza da infração serão definidos em ato do Poder Executivo federal.

§ 3º Os valores serão atualizados anualmente em 1º de fevereiro de cada ano pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial - IPCAE, ou por índice que venha substituí-lo, calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE.

§ 4º Permanecerão inalterados os valores das multas até que seja publicado o regulamento de que trata o § 2º." (NR)

"Art. 634-B. São consideradas circunstâncias agravantes para fins de aplicação das multas administrativas por infração à legislação trabalhista, conforme disposto em ato do Poder Executivo federal:

I - reincidência;

II - resistência ou embaraço à fiscalização;

III - trabalho em condições análogas à de escravo; ou

IV - acidente de trabalho fatal.

§ 1º Ressalvadas as disposições específicas estabelecidas em lei, a configuração de quaisquer das circunstâncias agravantes acarretará a aplicação em dobro das penalidades decorrentes da mesma ação fiscal, exceto na hipótese prevista no inciso I do *caput*, na qual será agravada somente a infração reincidida.

§ 2º Será considerado reincidente o infrator que for autuado em razão do descumprimento do mesmo dispositivo legal no prazo de até dois anos, contado da data da decisão definitiva de imposição da multa." (NR)

"Art. 634-C. Sobre os valores das multas aplicadas não recolhidos no prazo legal incidirão juros e multa de mora nas formas previstas no art. 13 da Lei nº 9.065, de 20 de junho de 1995, e no art. 84 da Lei nº 8.981, de 20 de janeiro de 1995." (NR)

"Art. 635. Caberá recurso, em segunda instância administrativa, de toda decisão que impuser a aplicação de multa por infração das leis e das disposições reguladoras do trabalho, para a unidade competente para o julgamento de recursos da Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

§ 1º As decisões serão sempre fundamentadas e atenderão aos princípios da impessoalidade, da ampla defesa e do contraditório.

§ 2º A decisão de recursos em segunda e última instância administrativa poderá valer-se de conselho recursal paritário, tripartite, integrante da estrutura da Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, composto por representantes dos trabalhadores, dos empregadores e dos Auditores Fiscais do Trabalho, designados pelo Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, na forma e nos prazos estabelecidos em regulamento." (NR)

"Art. 636. O prazo para interposição de recurso é de trinta dias, contado da data de recebimento da notificação, inclusive para a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e as suas autarquias e fundações de direito público.

§ 1º O recurso de que trata este Capítulo terá efeito devolutivo e suspensivo e será apresentado perante a autoridade que houver imposto a aplicação da multa, a quem competirá o juízo dos requisitos formais de admissibilidade e o encaminhamento à autoridade de instância superior.

§ 2º A notificação somente será realizada por meio de edital, publicada em Diário Oficial, quando o infrator estiver em lugar incerto e não sabido.

§ 3º A notificação de que trata este artigo estabelecerá igualmente o prazo de trinta dias, contado da data de seu recebimento ou publicação, para que o infrator recolha o valor da multa, sob pena de cobrança executiva.

§ 4º O valor da multa será reduzido em trinta por cento se o infrator, renunciando ao direito de interposição de recurso, recolhê-la à Conta Única do Tesouro Nacional, no prazo de trinta dias, contado da data de recebimento da notificação postal ou eletrônica ou da publicação do edital.

§ 5º O valor da multa será reduzido em cinquenta por cento se o infrator, sendo microempresa, empresa de pequeno porte e estabelecimento ou local de trabalho com até vinte trabalhadores renunciando ao direito de interposição de recurso, recolhê-la ao Tesouro Nacional dentro do prazo de trinta dias, contado da data do recebimento da notificação postal, eletrônica, ou da publicação do edital.

§ 6º A guia para recolhimento do valor da multa será expedida e conferida eletronicamente para fins de concessão do desconto, verificação do valor pago e arquivamento do processo.

....." (NR)

"Art. 637-A. Instituído o conselho na forma prevista no § 2º do art. 635, caberá pedido de uniformização de jurisprudência no prazo de quinze dias, contado da data de ciência do acórdão ao interessado, de decisão que der à lei interpretação divergente daquela que lhe tenha dado outra câmara, turma ou órgão similar." (NR)

"Art. 638. São definitivas as decisões de:



- I - primeira instância, esgotado o prazo para recurso voluntário sem que este tenha sido interposto; e
- II - segunda instância, ressalvada a hipótese prevista no art. 637-A." (NR)

"Art. 641. Na hipótese de o infrator não comparecer ou não depositar a importância da multa ou da penalidade, o processo será encaminhado para o órgão responsável pela inscrição em dívida ativa da União e cobrança executiva." (NR)

"Art. 642. A cobrança judicial das multas impostas pelas autoridades regionais em matéria de inspeção do trabalho obedecerá ao disposto na legislação aplicável à cobrança da dívida ativa da União.  
....." (NR)

"Art. 722. ....  
a) multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A;  
..... " (NR)

"Art. 729. Ao empregador que deixar de cumprir decisão transitada em julgado sobre a readmissão ou a reintegração de empregado, além do pagamento dos salários devido ao referido empregado, será aplicada multa de natureza leve, prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A." (NR)

"Art. 730. Àqueles que se recusarem a depor como testemunhas, sem motivo justificado, será aplicada a multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A." (NR)

"Art. 733. As infrações ao disposto neste Título para as quais não haja penalidade cominada serão punidas com a aplicação da multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A." (NR)

"Art. 879. ....  
.....

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela variação do IPCA-E, ou por índice que venha substituí-lo, calculado pelo IBGE, que deverá ser aplicado de forma uniforme por todo o prazo decorrido entre a condenação e o cumprimento da sentença." (NR)

"Art. 883. Não pagando o executado, nem garantindo a execução, seguir-se-á penhora dos bens, tantos quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescida de custas e juros de mora equivalentes aos aplicados à caderneta de poupança, sendo estes, em qualquer caso, devidos somente a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial." (NR)

### **Descanso semanal**

Art. 29. A Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 1º Todo empregado tem direito a um descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas." (NR)

### **Harmonização de multas trabalhistas constantes de legislações esparsas**

"Art. 12. As infrações ao disposto nesta Lei serão punidas com a aplicação da multa administrativa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943." (NR)

Art. 30. A Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 3º Acarretarão a aplicação da multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, as infrações ao disposto:

....." (NR)

"Art. 4º O salário pago fora dos prazos previstos em lei, acordos ou convenções coletivas e sentenças normativas sujeitará o infrator à aplicação da multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, exceto por motivo de força maior, observado o disposto no art. 501 da referida Consolidação." (NR)

Art. 31. A Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 10. A ausência da comunicação a que se refere o § 1º do art. 1º desta Lei, no prazo estabelecido, acarretará a aplicação automática da multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943." (NR)

Art. 32. A Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 7º O descumprimento do disposto nos art. 3º e art. 4º desta Lei pelo empregador acarretará a aplicação da multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, por trabalhador contratado nos moldes do art. 1º desta Lei, que se constituirá receita adicional do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990." (NR)

Art. 33. A Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 18. As infrações aos dispositivos desta Lei acarretarão a aplicação da multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, exceto na hipótese do art. 13 desta Lei,

em que será aplicada a multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A da referida Consolidação.

.....  
§ 3º A fiscalização do Ministério da Economia exigirá dos empregadores rurais ou produtores equiparados a comprovação do recolhimento da Contribuição Sindical Rural das categorias econômica e profissional, observada a exigência da autorização prévia e expressa de que trata o art. 579 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943." (NR)

Art. 34. A Lei nº 12.023, de 27 de agosto de 2009, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 10. A inobservância dos deveres estipulados nos art. 5º e art. 6º sujeita os respectivos infratores à aplicação da multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

....." (NR)

Art. 35. A Lei nº 6.615, de 16 de dezembro de 1978, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 27. As infrações ao disposto nesta Lei acarretarão a aplicação da multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943." (NR)

Art. 36. A Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 33. As infrações ao disposto nesta Lei acarretarão a aplicação da multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943." (NR)

Art. 37. A Lei nº 3.857, de 22 de dezembro de 1960, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 56. A infração aos dispositivos desta Lei acarreta a aplicação da multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943." (NR)

Art. 38. O Decreto-Lei nº 972, de 17 de outubro de 1969, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 13. A fiscalização do cumprimento das disposições deste Decreto-Lei será feita na forma prevista nos art. 626 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as infrações às disposições acarretarão a aplicação da multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A da referida Consolidação.

....." (NR)

Art. 39. A Lei nº 4.680, de 18 de junho de 1965, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 16. As infrações ao disposto nesta Lei acarretarão a aplicação da multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943." (NR)

Art. 40. A Lei nº 6.224, de 14 de julho de 1975, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 4º As infrações às disposições desta Lei acarretarão a aplicação da multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943." (NR)

Art. 41. O Decreto-Lei nº 806, de 4 de setembro de 1969, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 10. As infrações às disposições deste Decreto-Lei acarretarão a aplicação da multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

....." (NR)

Art. 42. A Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 17. ....

§ 1º A Cooperativa de Trabalho que intermediar mão de obra subordinada e os contratantes de seus serviços estarão sujeitos à multa prevista no inciso II do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a ser revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

....." (NR)

Art. 43. A Lei nº 7.998, de 1990, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 4º-B. Sobre os valores pagos ao beneficiário do seguro-desemprego será descontada a respectiva contribuição previdenciária e o período será computado para efeito de concessão de benefícios previdenciários." (NR)

"Art. 9º-A. O abono será pago por meio de instituições financeiras, mediante:

....." (NR)

"Art. 15. Os pagamentos dos benefícios do Programa Seguro-Desemprego e do abono salarial serão realizados por meio de instituições financeiras, conforme regulamento editado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

....." (NR)

"Art. 25. As infrações às disposições desta Lei pelo empregador acarretam a aplicação da multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943." (NR)

Art. 44. A Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 10. As infrações às disposições desta Lei acarretam a aplicação da multa prevista: I - no inciso I do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na hipótese de infração ao disposto no *caput* do art. 7º e no art. 9º; e

III - no inciso II do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, na hipótese de infração ao disposto no parágrafo único do art. 7º e nos demais artigos.

Parágrafo único. As multas de que tratam este artigo serão aplicadas sem prejuízo das penalidades previstas na legislação previdenciária." (NR)

Art. 45. A Lei nº 13.475, de 28 de agosto de 2017, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 77. Sem prejuízo do disposto no Capítulo III do Título IX da Lei nº 7.565, de 19 de dezembro de 1986 - Código Brasileiro de Aeronáutica, as infrações às disposições desta Lei acarreta a aplicação da multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

....." (NR)

Art. 46. A Lei 8.036, de 1990, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 23. ....

§ 2º A inobservância ao disposto no § 1º sujeitará o infrator às seguintes multas:

- a) nos casos dos incisos II e III do § 1º, o pagamento da multa prevista no inciso I do *caput* do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;
- b) nos casos dos incisos I, IV e V do § 1º, o pagamento de multa no valor de 50% (cinquenta por cento) do valor do crédito lançado; e
- c) no caso do inciso VI do § 1º, o pagamento de multa no valor de R\$100,00 (cem reais) a R\$300,00 (trezentos reais) por trabalhador prejudicado.

.....  
 § 4º Sobre os valores das multas não recolhidas no prazo legal incidirão juros e multa de mora nas formas previstas no art. 13 da Lei nº 9.065, de 20 de junho de 1995, e no art. 84, da Lei nº 8.981, de 20 de janeiro de 1995.

.....

§ 8º As penas previstas no § 2º serão reduzidas pela metade, quando o infrator for empregador doméstico, microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 9º Não serão objeto de sanção as infrações previstas nos incisos I, IV, V e VI do §1º, na hipótese de o empregador ou responsável, anteriormente ao início do procedimento administrativo ou da medida de fiscalização:

I - proceder ao recolhimento integral dos débitos, com os acréscimos legais;

II - formalizar termo de parcelamento junto à Secretaria do Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, no exercício da competência prevista no inciso IV do *caput* do art. 23-B desta Lei; ou

III - apresentar as informações de que trata o art. 17-A desta Lei, via sistema de escrituração digital, ainda que fora do prazo legal.

§ 10. Na hipótese prevista nos incisos I e II do § 2º, será aplicada a multa pela metade, mediante quitação do débito ou do parcelamento deferido na forma do inciso V do *caput* do art. 23-B, no curso de qualquer procedimento administrativo ou medida de fiscalização relacionada com a infração.

§ 11. Os valores expressos em moeda corrente na alínea "c" do § 2º serão reajustados anualmente, em 1º de fevereiro, de acordo com Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, acumulado no ano imediatamente anterior ou de acordo com outro índice que vier a substituí-lo.

§ 12. Os sujeitos passivos de que trata o § 8º que incorrerem nas condutas expressas no § 3º, perderão o direito à regra atenuante prevista, sem prejuízo da aplicação das agravantes.

§ 13. Na hipótese de constatação de celebração de contratos de trabalho sem a devida formalização ou que incorram na hipótese prevista no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, a autoridade fiscal competente efetuará o lançamento dos créditos de FGTS e da Contribuição Social instituída pela Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, decorrentes dos fatos geradores apurados." (NR)

### **Juros em débitos trabalhistas**

Art. 47. A Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 39. Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador ou pelo empregado, nos termos previstos em lei, convenção ou acordo coletivo, sentença normativa ou cláusula contratual, sofrerão juros de mora equivalentes ao índice aplicado à caderneta de poupança, no período compreendido entre o mês subsequente ao vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.

§ 1º Aos débitos trabalhistas constantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos celebrados em ação trabalhista não pagos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação serão acrescidos de juros de mora equivalentes ao índice aplicado à caderneta de poupança, a partir da data do ajuizamento da reclamatória e aplicados pro rata die, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação.

....." (NR)

## Participação nos lucros e prêmios

Art. 48. A Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 2º .....

I - comissão paritária escolhida pelas partes;

.....  
 § 3-A. A não equiparação de que trata o inciso II do § 3º não é aplicável às hipóteses em que tenham sido utilizados índices de produtividade ou qualidade ou programas de metas, resultados e prazos.

.....  
 § 5º As partes podem:

I - adotar os procedimentos de negociação estabelecidos nos incisos I e II do *caput* e no § 10º simultaneamente; e

II - estabelecer múltiplos programas de participação nos lucros ou nos resultados, observada a periodicidade estabelecida pelo § 1º do art. 3º.

§ 6º 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.

§ 7º 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.

§ 8º A inobservância à periodicidade estabelecida no § 2º do art. 3º macula exclusivamente os pagamentos feitos em desacordo com a norma, assim entendidos:

I - os pagamentos excedentes ao segundo, feitos a um mesmo empregado, dentro do mesmo ano civil; e

II - os pagamentos efetuados a um mesmo empregado, em periodicidade inferior a um trimestre civil do pagamento anterior.

§ 9º Na hipótese do inciso II do § 8º, mantêm-se a higidez dos demais pagamentos.

§ 10. A participação nos lucros ou nos resultados de que trata esta Lei poderá ser fixada diretamente com o empregado de que trata o parágrafo único do art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943." (NR)

"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 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)

CAPÍTULO VI  
DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 49. A Lei nº 8.212, de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 12. ....

§ 16. O beneficiário do Seguro-Desemprego concedido nos termos do disposto na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e na Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, é segurado obrigatório da previdência social durante os meses de percepção do benefício." (NR)

"Art. 28. ....

§ 9º .....

a) os benefícios da previdência social, nos termos e limites legais, exceto o salário-maternidade e o Seguro-Desemprego concedidos na forma da Lei nº 7.998, de 1990, e da Lei nº 10.779, de 2003;

§ 12. Considera-se salário de contribuição a parcela mensal do Seguro-Desemprego, de que trata a Lei nº 7.998, de 1990, e a Lei nº 10.779, de 2003." (NR)

"Art. 30. ....

XIV - a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia fica obrigada a reter as contribuições dos beneficiários do Seguro-Desemprego de que trata a Lei nº 7.998, de 1990, e a Lei nº 10.779, de 2003, e recolhê-las ao Fundo do Regime Geral de Previdência Social.

....." (NR)

Art. 50. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 11. ....

§ 14. O beneficiário do Seguro-Desemprego concedido nos termos do disposto na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e da Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, é



segurado obrigatório da previdência social, durante os meses de percepção do benefício." (NR)

"Art. 15. ....

.....  
 II - até doze meses após a cessação das contribuições, o segurado que deixar de exercer atividade remunerada abrangida pela Previdência Social, que estiver suspenso ou licenciado sem remuneração ou que deixar de receber o benefício do Seguro-Desemprego;

....." (NR)

"Art. 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia, conforme situações discriminadas no regulamento.

§ 1º O auxílio-acidente mensal corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do benefício de aposentadoria por invalidez a que o segurado teria direito e será devido somente enquanto persistirem as condições de que trata o *caput*.

§ 1º-A. Na hipótese de manutenção das condições que ensejaram o reconhecimento do auxílio-acidente, o auxílio será devido até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado.

.....  
 § 6º As sequelas a que se refere o *caput* serão especificadas em lista elaborada e atualizada a cada três anos pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, de acordo com critérios técnicos e científicos." (NR)

## CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 51. Ficam revogados:

I - os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943:

- a) o § 1º do art. 47;
- b) o parágrafo único do art. 68;
- c) o parágrafo único do art. 75;
- d) o parágrafo único do art. 153;
- e) o inciso III do *caput* do art. 155;
- f) o art. 159;
- g) o art. 160;
- h) o § 3º do art. 188;
- i) o § 2º do art. 227;
- j) o art. 313;
- k) o art. 319;
- l) o art. 326;
- m) o art. 327;
- n) o parágrafo único do art. 328;
- o) o art. 329;

- p) o art. 330;
- q) o art. 333;
- r) o art. 345;
- s) a alínea "c" do *caput* do art. 346;
- t) o parágrafo único do art. 351;
- u) o art. 360;
- v) o art. 361;
- w) o art. 385;
- x) o art. 386;
- y) os § 1º e § 2º do art. 401;
- z) o art. 435;
- aa) o art. 438;
- ab) o art. 557;
- ac) o parágrafo único do art. 598;
- ad) as alíneas "a" e "b" do *caput* do art. 627;
- ae) os § 1º e § 2º do art. 628;
- af) o parágrafo único do art. 635;
- ag) o art. 639;
- ah) o art. 640;
- ai) o art. 726;
- aj) o art. 727; e
- ak) os § 1º e § 2º do art. 729;
- II - os art. 8º ao art. 10 da Lei nº 605, de 1949;
- III - a Lei nº 4.594, de 29 de dezembro de 1964;
- IV - os seguintes dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966:
  - a) a alínea "e" do *caput* do art. 8º;
  - b) o inciso XII do *caput* do art. 32;
  - c) o inciso VIII do *caput* do art. 34;
  - d) os art. 122 ao art. 125;
  - e) o art. 127; e
  - f) o art. 128;
- V - os art. 8º ao art. 10 da Lei nº 4.680, de 1965;
- VI - os seguintes dispositivos do Decreto-Lei nº 806, de 1969:
  - a) os art. 2º ao art. 4º; e
  - b) o § 2º do art. 10;
- VII - os seguintes dispositivos do Decreto-Lei nº 972, de 1969:
  - a) o art. 4º;
  - b) o art. 5º;
  - c) o art. 8º; e
  - d) os art. 10 ao art. 12;
- VIII - a Lei nº 6.242, de 23 de setembro de 1975;
- IX - o art. 4º da Lei nº 6.546, de 4 de julho de 1978;
- X - os seguintes dispositivos da Lei nº 6.615, de 1978:
  - a) os art. 6º ao art. 8º;
  - b) o art. 10;
  - c) o art. 21;
  - d) o parágrafo único do art. 27;

- e) o art. 29; e
- f) o art. 31;
- XI - o art. 57 da Lei nº 3.857, de 1960;
- XII - a Lei nº 4.178, de 11 de dezembro de 1962;
- XIII - os seguintes dispositivos da Lei nº 4.739, de 15 de julho de 1965:
  - a) os § 1º e § 2º do art. 2º;
  - b) o art. 3º; e
  - c) o art. 4º;
- XIV - o parágrafo único do art. 10 da Lei nº 4.923, de 1965;
- XV - o art. 6º da Lei nº 6.888, de 10 de dezembro de 1980;
- XVI - o art. 6º da Lei nº 7.377, de 30 de setembro de 1985;
- XVII - o inciso IV do *caput* do art. 3º da Lei nº 7.855, de 1989;
- XVIII - o § 1º do art. 9º-A da Lei nº 7.998, de 1990;
- XIX - os seguintes dispositivos da Lei nº 8.213, de 1991:
  - a) a alínea "b" do inciso III do *caput* do art. 18;
  - b) a alínea "d" do inciso IV do *caput* do art. 21; e
  - c) o art. 91;
- XX - o inciso II do *caput* do art. 10 da Lei nº 9.719, de 1998;
- XXI - os art. 6º ao art. 6º-B da Lei nº 10.101, de 2000;
- XXII - o art. 20-A da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004;
- XXIII - o inciso II do *caput* do art. 2º da Lei 12.037, de 1º de outubro de 2009; e
- XIV - os seguintes dispositivos da Lei nº 13.636, de 2018:
  - a) o § 4º do art. 1º, e
  - b) os incisos I ao XV do § 1º do art. 7º.

Art. 52. Ressalvado o disposto no Capítulo I, as disposições desta Medida Provisória aplicam-se, integralmente, aos contratos de trabalho vigentes.

Art. 53. Esta Medida Provisória entra em vigor:

I - noventa dias após a data de sua publicação, quanto às alterações promovidas pelo art. 28 nos art. 161, art. 634 e art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

II - no primeiro dia do quarto mês subsequente ao da publicação desta Medida Provisória, quanto à inclusão do art. 4º-B na Lei nº 7.998, de 1990, promovida pelo art. 43; e

III - na data de sua publicação, quanto aos demais dispositivos.

§ 1º Esta Medida Provisória produzirá efeitos:

I - quanto ao disposto no art. 9º, no art. 12, no art. 19, no art. 20, no art. 21, no art. 25, no art. 26, no art. 28 na parte em que altera o art. 457 e o art. 457-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, no art. 48 na parte em que altera o art. 2º da Lei nº 10.101, de 2000, somente quando atestado, por ato do Ministro de Estado da Economia, a compatibilidade com as metas de resultados fiscais previstas no anexo próprio da Lei de Diretrizes Orçamentárias e o atendimento ao disposto na Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, e aos dispositivos da Lei de Diretrizes Orçamentárias relacionados com a matéria;

II - quanto ao art. 24, em 1º de janeiro de 2020; e

III - quanto aos demais dispositivos, nas datas estabelecidas no *caput*.

§ 2º As disposições desta Medida Provisória que vinculem receita, concedam, ampliem ou renovem benefícios de natureza tributária deverão respeitar o prazo de, no máximo, cinco anos de vigência, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória. [\(Artigo republicado no DOU Edição Extra B de 12/11/2019\)](#)

Brasília, 11 de novembro de 2019; 198º da Independência e 131º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO

Paulo Guedes