



Na Mídia

29/11/2019 | [LexLatin](#)

Atuação preventiva ganha importância com multas mais altas previstas na MP do contrato verde e amarelo

Para Renato Canizares, do Demarest Advogados, empresas devem avaliar suas rotinas internas

Iuri Dantas



A medida provisória que altera regras da legislação trabalhista e cria o contrato verde e amarelo para jovens trabalhadores também eleva a importância de que empresas atuem de forma preventiva, revendo rotinas internas, para evitar multas que agora podem ter valor muito mais alto, alerta o advogado Renato Canizares.

Graduado em direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie de São Paulo, Canizares possui especialização em direito do trabalho e seguridade social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e MBA em Business Management pela Fundação Getúlio Vargas de São Paulo.

Leia abaixo a análise que ele fez sobre o texto da MP ao LexLatin:

Como o sr. avalia a medida provisória que cria o contrato de trabalho verde e amarelo?

Apesar de ter sido apelidada de MP do Contrato Verde e Amarelo, a Medida Provisória trata de muitos outros pontos importantes para reduzir custos e a burocracia nas relações de trabalho. Essa agenda já é objeto de muitas discussões - veja as quase 2.000 sugestões de mudanças ao texto da MP apresentadas no Congresso e as ações de constitucionalidade ajuizadas - mas a sensação é de que a MP segue o racional da reforma trabalhista de 2017, como mais uma medida para solucionar situações mal resolvidas ou mesmo esquecidas da nossa legislação e que ainda são objeto de controvérsias e disputas judiciais.

Em relação ao contrato verde e amarelo, entendo que a proposta é positiva, principalmente porque estamos falando de uma população na qual os índices de desemprego são maiores do que a média nacional.

As empresas também terão uma economia significativa nessa forma de contratação, porque não terão que pagar INSS parte empresa, salário-educação e contribuições social a terceiros sobre a folha, observado um limite no valor base de isenção de um salário mínimo e meio (hoje 1.497 reais). Apesar disso, é importante lembrar que essa isenção só poderá ser aplicada após ato do Ministro da Economia atestando a compatibilidade da MP com a Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Que outros pontos chamam sua atenção?

Existem muitos pontos importantes, mas um que merece destaque envolve mudanças nas regras de implementação de planos de participação nos lucros e resultados.

Primeiro em relação à possibilidade de celebração do plano diretamente com a comissão eleita de empregados, sem a participação do sindicato. Me parece que é mais uma medida voltava ao preparo de uma futura reforma sindical, como já foi sinalizado pelo governo.

Segundo pela possibilidade de celebração dos planos em até 90 dias antes da data de pagamento da participação, o que até hoje era objeto de autuação em caso de fiscalização da Receita nas empresas.

E por fim, pela possibilidade de negociar a participação diretamente com os empregados que tenham diploma de nível superior e recebam salário igual ou superior a 11.678,90 reais.

Outro ponto importante envolve a questão das multas administrativas. Houve um aumento no valor das multas trabalhistas, que eram muito baixas; agora elas passaram a ter valor de até 100 mil reais em multas aplicadas por infração, como no caso de irregularidades envolvendo jornada de trabalho. Multas calculadas por empregado, como no caso de irregularidades envolvendo férias ou depósitos de FGTS, vão até 10 mil reais por empregado. As empresas que não queiram ser multadas terão que intensificar suas práticas preventivas trabalhistas para evitar essas multas.

Outro ponto foi a redução de juros em processos trabalhistas. Agora passarão a ser aplicados juros equivalentes aos aplicados à caderneta de poupança. Estamos falando de uma queda de 1% para algo em

torno de 0,35% ao mês. Para balancear esse ponto, foi determinada a aplicação do IPCA para a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial trabalhista.

Quais as alterações em relação ao pagamento de prêmios?

Para entender as alterações sobre prêmios precisamos voltar para a reforma trabalhista de 2017. A reforma trabalhista trouxe uma previsão de que o prêmio não teria natureza salarial, desde que pago por ato de liberalidade do empregador e em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado.

Isso gerou muitas discussões quanto à possibilidade de existir um plano com metas predeterminadas para o pagamento do prêmio. O entendimento que prevaleceu até então é o de que o prêmio pago com metas predeterminadas não teria o caráter de liberalidade e excepcionalidade - ou seja, de um pagamento não esperado pelos empregados - e nesse caso o prêmio teria natureza salarial.

Com a MP essa discussão acaba e as regras para o pagamento do prêmio devem ser previamente estabelecidas pelas empresas; foi estabelecido também que o prêmio pode ser pago em até quatro vezes ao ano.

O sr. espera que isso cause impactos no ajuizamento de ações trabalhistas?

Não acredito que essas alterações impactem o ajuizamento de ações em si, mas alguns pontos, como a questão dos juros e a correção dos débitos trabalhistas, com certeza impactarão a forma como as empresas fazem a gestão de seus processos trabalhistas.

Como o sr. avalia essas mudanças?

Acho que são positivas, mas precisamos esperar para ver se a MP será convertida ou não em lei. Caso não o seja, a continuidade de algumas das medidas da MP que sejam aplicadas durante sua vigência ficará prejudicada no futuro e elas poderão ser objeto de questionamento.

Em relação ao PLR, acho que a mudança dará maior celeridade ao processo de negociação e celebração do plano, mas a sua aplicabilidade vai depender muito das previsões da convenção coletiva aplicável aos empregados, pois não podemos esquecer que a Reforma Trabalhista de 2017 estabeleceu que convenções e acordos coletivos prevalecem em relação à lei no que se refere a esse assunto. Os sindicatos podem, por exemplo, estabelecer a obrigatoriedade de negociação com o sindicato em convenção coletiva.