

IMPORTANTES ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO

Importantes alterações na
legislação geradas pela
Medida Provisória nº 905/2019



Federação das Indústrias do Espírito Santo

Importantes alterações na legislação geradas pela Medida Provisória nº 905/2019

A Medida Provisória nº 905, de 11-11-2019, recentemente editada pelo Governo Federal, prevê importantes alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, e em várias outras normas.

Algumas modificações terão vigência imediata, e outras somente posteriormente.

Vejamos, a seguir, quais foram as mais importantes alterações legislativas, separadas por normas e assuntos:

1. Alterações na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT

1.1 Armazenamento de documentos trabalhistas em meio eletrônico.

A Lei nº 12.682, de 9-07-2012, já previa sobre a elaboração e o arquivamento de documentos em meios eletromagnéticos, que podem ser utilizados por empresas privadas ou os órgãos da Administração Pública direta ou indireta. O novo art. 12-A na CLT é específico para documentos trabalhistas.

Como era	Como ficou
<p>As empresas privadas podem utilizar os procedimentos de armazenamento de documentos previstos na Lei nº 12.682/2012.</p>	<p>É 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.</p>

Importante

A alteração legislativa entrou em vigor na data da publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.2 Ausência de anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

No caso de identificar empregado trabalhando sem registro, o Auditor Fiscal do Trabalho passou a ter autonomia para fazer o lançamento eletrônico das anotações relativas à data de admissão, remuneração e condições especiais, se houver.

Como era	Como ficou
<p>A falta de cumprimento pelo empregador das anotações na CTPS do empregado, no prazo legal, acarretará a lavratura do auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação.</p>	<p>A falta de cumprimento pelo empregador das anotações na CTPS do empregado, no prazo legal, 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.</p>
<p>Sem previsão legal.</p>	<p>O Ministério da Economia poderá desenvolver sistema eletrônico por meio do qual a Justiça do Trabalho fará o lançamento das anotações na CTPS eletrônica do trabalhador.</p>

Importante

A alteração legislativa entrou em vigor na data da publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.3 Anotações desabonadoras na CTPS do empregado.

Foram alterados os valores das multas que podem ser aplicados ao empregador que venha a efetuar anotações desabonadoras na CTPS do empregado. Entende-se por anotações desabonadoras, aquelas que desprestigiem ou desqualifiquem o trabalhador, ou ainda, que caluniem ou discriminem o empregado, mesmo que de forma indireta.

Como era	Como ficou
<p>Será aplicada multa ao empregador no caso de efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua CTPS, de valor igual à metade do salário mínimo.</p>	<p>Será aplicada multa ao empregador no caso de efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua CTPS, que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima). 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.</p>

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.4 Lançamento das anotações no caso de reconhecimento judicial da relação de emprego.

Foram alterados os valores das multas que podem ser aplicados ao empregador que venha a efetuar anotações desabonadoras na CTPS do empregado. Entende-se por anotações desabonadoras, aquelas que desprestigiem ou desqualifiquem o trabalhador, ou ainda, que caluniem ou discriminem o empregado, mesmo que de forma indireta.

Como era	Como ficou
<p>Em sendo reconhecida a existência da relação de emprego, o Juiz do Trabalho irá determinar que a Secretaria da Vara do Trabalho efetue as anotações do contrato de trabalho, e faça a comunicação à autoridade competente para o fim de aplicar a multa cabível.</p>	<p>Em sendo reconhecida a existência de relação de emprego, o Juiz do Trabalho irá comunicar a autoridade competente para que proceda ao lançamento das anotações, e adote as providências necessárias para aplicação da multa cabível à empresa.</p>

Importante

A alteração legislativa entrou em vigor na data da publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.5 Aplicação de multas administrativas.

Como era	Como ficou
<p>Será aplicada multa ao empregador que mantiver empregado não registrado, no valor de R\$ 3.000,00 por empregado, acrescido de igual valor em cada reincidência. A infração constitui exceção ao critério da dupla visita.</p>	<p>Será aplicada multa ao empregador que mantiver empregado não registrado, que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima), podendo ser acrescida de igual valor em cada reincidência. A infração constitui exceção ao critério da dupla visita orientadora. 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.</p>
<p>Será aplicada multa de R\$ 600,00 por empregado, ao empregador que não informar os dados relativos a qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, além dos dados relativos a admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.</p>	<p>Será aplicada multa ao empregador que não informar os dados relativos a qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, além dos dados relativos a admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador, que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima). 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.</p>

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.6 Presunção de configuração da relação de emprego.

Como era	Como ficou
Sem previsão anterior.	Em sendo identificada a existência de empregado não registrado, pelo Auditor Fiscal do Trabalho, 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.

Importante

A alteração legislativa entrou em vigor na data da publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.7 Falsificação de carteira de trabalho.

Como era	Como ficou
Será aplicada multa, de valor igual a 3 vezes o valor do salário, ao comerciante ou não, que vender ou expuser à venda qualquer tipo de carteira igual ou semelhante ao tipo oficialmente adotado.	No caso de falsificação de carteira de trabalho será aplicada multa, que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 100.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima), ao comerciante ou não, que vender ou expuser à venda qualquer tipo de carteira de trabalho igual ou semelhante ao tipo oficialmente adotado.

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.8 Extravio ou inutilização da CTPS por culpa da empresa.

Como era	Como ficou
<p>Em ocorrendo o extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social por culpa da empresa, esta ficará sujeita à multa de valor igual à metade do valor do salário mínimo.</p>	<p>Em ocorrendo o extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social por culpa da empresa, esta ficará sujeita à multa que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima). 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.</p>

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.9 Aplicação de multa ao empregador que contrata trabalhador que não tenha carteira de trabalho.

Como era	Como ficou
<p>O empregador ficará sujeito à multa no valor de um salário mínimo.</p>	<p>O empregador ficará sujeito à multa que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima). 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.</p>

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.10 Aplicação de multa ao empregador que não observar as normas relativas à duração do trabalho do empregado.

A duração do trabalho, previsto no Capítulo II da CLT, engloba aspectos relacionados à jornada de trabalho, horas extras, banco de horas, períodos de descanso, trabalho no período noturno etc.

Como era	Como ficou
<p>O empregador ficará sujeito à multa que poderá variar de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, podendo ser aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.</p>	<p>O empregador ficará sujeito à multa que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima). 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.</p>

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.11 Aplicação de multa ao empregador que infringir dispositivos da CLT concernentes ao salário mínimo.

Como era	Como ficou
O empregador ficará sujeito à multa no valor de cinquenta e dois mil cruzeiros, elevada ao dobro no caso de reincidência.	O empregador ficará sujeito à multa no valor que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima). 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.

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.12 Aplicação de multa ao empregador que infringir dispositivos da CLT que tratam sobre férias.

Como era	Como ficou
O empregador ficará sujeito à multa de valor igual a 160 BTN por empregado em situação irregular.	O empregador ficará sujeito à multa que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima). 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.

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.13 Aplicação de multa ao empregador que infringir dispositivos da CLT que tratam sobre as normas de proteção ao trabalho da mulher.

As normas de proteção ao trabalho da mulher englobam aspectos como: duração e condições do trabalho, discriminação, trabalho noturno, períodos de descanso, proteção à maternidade etc.

Como era	Como ficou
O empregador ficará sujeito à multa de valor igual a 160 BTN por empregada em situação irregular.	O empregador ficará sujeito à multa de que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima). 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.

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.14 Trabalho aos domingos e feriados.

Anteriormente à Medida Provisória nº 905/2019, em relação ao trabalho aos domingos e feriados, haviam as seguintes possibilidades:

a) Autorização transitória, de conformidade com a Lei nº 13.874/2019, Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, na qual é direito da empresa desenvolver atividade econômica em qualquer horário ou dia da semana, inclusive feriados, mas desde que sejam observadas as restrições advindas de contrato, de regulamento condominial ou de outro negócio jurídico, além das normas de proteção ao meio ambiente, e a legislação do trabalho. Além disso, devem ser observadas as previsões do art. 68 da CLT e da Portaria MTE 945, de 08-07-2015, na qual a empresa poderá requerer autorização à autoridade competente em matéria de trabalho, e deverá também estabelecer uma escala de revezamento; ou poderá ajustar o trabalho nos domingos e feriados por meio de acordo coletivo de trabalho específico. Em ambos os casos, deverá ser estipulado um prazo de vigência para o trabalho aos domingos e feriados.

b) Autorização permanente, de conformidade com o Decreto nº 27.048, de 12-08-1949, e a Portaria

nº 604, de 18-06-2019, que concederam, em caráter permanente, autorização para o trabalho nos domingos e feriados para algumas atividades.

c) Permissão mediante negociação coletiva, de conformidade com a Lei 10.101/2000, que permite o trabalho nos dias feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho, e autoriza, também, o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, desde que observada a legislação municipal. Os dispositivos da Lei 10.101/2000 que tratavam sobre o trabalho aos domingos e feriados foram revogados pela MP nº 905/2019.

Com a Medida Provisória nº 905/2019, passou a ser autorizado o trabalho aos domingos e dias feriados, independente de autorização da autoridade competente em matéria de trabalho, ou mesmo de negociação coletiva de trabalho. Porém, para os estabelecimentos de comércio, deverá ser observada a legislação local. 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 indústria. Em ocorrendo o trabalho aos domingos e feriados, deverá ser remunerado em dobro, exceto se o empregador determinar outro dia de folga compensatória. A folga compensatória para o trabalho aos domingos corresponderá ao repouso semanal remunerado.

Como era	Como ficou
<p>A legislação prevê 3 possibilidades para o trabalho nos domingos e feriados: mediante autorização transitória ou permanente, e permissão mediante negociação coletiva.</p>	<p>Autorização irrestrita para o trabalho aos domingos e feriados, exceto em relação aos estabelecimentos de comércio, que deverão observar a legislação local.</p>

Importante

A alteração legislativa entrou em vigor na data da publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.15 Competência para tratar de assuntos relacionados à inspeção do trabalho.

Como era	Como ficou
Prevê a competência das Delegacias Regionais do Trabalho.	Prevê a competência da autoridade regional em matéria de inspeção do trabalho.

Importante

A alteração legislativa entrou em vigor na data da publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.16 Embargo ou interdição.

Legalmente, é possível a proibição do funcionamento da empresa (embargo), e a imposição de paralisação dos trabalhos na obra (interdição).

	Como era	Como ficou
Competência para interditar ou embargar obra:	O Delegado Regional do Trabalho.	A autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho.
Motivo da interdição ou embargo de obra:	No caso de grave e iminente risco para o trabalhador.	No caso de grave e iminente risco para o trabalhador.
Possibilidade de interdição da empresa:	De estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento.	Além do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, foi incluída a possibilidade de interdição de atividade.
Requerimento de interdição ou embargo de obra:	Pode ser requerido pelo serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho e, ainda, por agente da inspeção do trabalho ou por entidade sindical.	A MP 905/2019 nada prevê a respeito.
Providências que poderão ser exigidas:	Poderão ser exigidas providências relativas à prevenção de infortúnios de trabalho.	Poderão ser exigidas providências relativas à prevenção de acidentes e doenças graves do trabalho.

<p>Apresentação de recurso em relação à decisão que interditou ou embargou:</p>	<p>O recurso pode ser apresentado no prazo de 10 dias, para o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.</p>	<p>O recurso pode ser apresentado no prazo de 10 dias, contado da data de ciência da decisão, devendo ser dirigido à Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, que terá o prazo de 5 dias úteis, contado da data do protocolo, para analisar o recurso.</p>
<p>Efeito que o recurso poderá ser recebido:</p>	<p>Efeito suspensivo.</p>	<p>Efeito suspensivo.</p>
<p>Pagamento aos empregados dos dias de paralisação dos serviços:</p>	<p>Durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.</p>	<p>A MP 905/2019 nada prevê a respeito da obrigação de pagamento dos dias de paralisação.</p>
<p>Possibilidade de responder por desobediência:</p>	<p>Poderá responder por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquina ou equipamento, ou o prosseguimento de obra, se, em consequência, resultarem danos a terceiros.</p>	<p>A MP 905/2019 nada prevê a respeito.</p>
<p>Possibilidade de levantamento da interdição:</p>	<p>O Delegado Regional do Trabalho, independente de recurso, e após laudo técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição</p>	<p>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.</p>

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.17 Duração do trabalho dos empregados nos bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal.

Como era	Como ficou
<p>A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 horas contínuas.</p>	<p>Somente os bancários que operam exclusivamente no caixa a jornada de trabalho será de 6 horas, perfazendo o total de 30 horas semanais de trabalho, podendo ser pactuada jornada de trabalho de 8 horas diárias, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p> <p>Para os demais bancários a jornada somente será considerada extraordinária após a oitava hora trabalhada.</p>

Importante

A alteração legislativa entrou em vigor na data da publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.18 Trabalho aos sábados nos bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal.

Como era	Como ficou
<p>A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados.</p>	<p>A MP 905/2019 excluiu a proibição de trabalho aos sábados.</p>

Importante

A alteração legislativa entrou em vigor na data da publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.19 Simplificação da legislação trabalhista em setores específicos (1).

	Como era	Como ficou
Jornalista profissional:	A duração normal do trabalho poderá ser elevada de 5 para 7 horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento de salário, correspondente ao excesso do tempo de trabalho.	Para atender a motivos de força maior, poderá prestar serviços por mais tempo do que 5 horas. Não foi fixado limite.

Importante

A alteração legislativa entrou em vigor na data da publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.20 Simplificação da legislação trabalhista em setores específicos (2).

	Como era	Como ficou
Químico:	Os trabalhadores que exercerem a profissão de químico sem ter preenchido as condições legais, e nem promovido o seu registro, incorrerão na multa de 200 cruzeiros a 5.000 cruzeiros, que será elevada ao dobro, no caso de reincidência.	Os trabalhadores que exercerem a profissão de químico sem ter preenchido as condições legais, incorrerão em multa, que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima).

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.21 Alimentação (1).

Como era	Como ficou
Sem previsão anterior.	O fornecimento de alimentação in natura, ou seja, por meio de uma cesta básica ou mesmo o fornecimento de refeições, ou mediante a entrega 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.

Importante

A alteração legislativa produzirá efeitos 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 101/2000, e aos dispositivos da Lei de Diretrizes Orçamentárias relacionados com a matéria.

1.22 Alimentação (2).

Como era	Como ficou
Compreende-se no salário, além do pagamento em dinheiro, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado.	O novo dispositivo suprimiu a alimentação fornecida pela empresa, devendo ser considerado salário, além do pagamento em dinheiro, a habitação, o vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado.

Importante

A alteração legislativa entrou em vigor na data da publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.23 Gorjetas

Basicamente, os dispositivos que tratam sobre gorjetas estavam inseridos no art. 457 da CLT. Com a Medida Provisória nº 905/2019 o texto sobre as gorjetas foi inserido no novo art. 457-A da CLT.

Como era	Como ficou
<p>O dispositivo anterior prevê que a gorjeta deveria ser distribuída aos empregados.</p>	<p>O novo dispositivo prevê que a gorjeta não constitui receita própria dos empregadores, mas destina-se aos trabalhadores, e deverá ser distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho. E em não havendo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e de distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção deverão ser definidos em assembleia geral dos trabalhadores.</p>
<p>Prevê a aplicação de multa para o empregador, a ser paga ao empregado prejudicado, no valor correspondente a 1/30 avos da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, que pode ser triplicada caso o empregador seja reincidente.</p>	<p>Prevê a aplicação de multa ao empregador, a ser paga ao empregado prejudicado, no valor correspondente a 1/30 avos da média da gorjeta recebida pelo empregado por dia de atraso, limitada ao piso da categoria. A MP 905/2019 nada prevê sobre a possibilidade de a multa ser triplicada no caso de reincidência.</p>

Para empresas com mais de 60 empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

O novo art. 457-A da CLT, acrescido pela MP 905/2019, nada prevê a respeito.

Importante

A alteração legislativa produzirá efeitos 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 101/2000, e aos dispositivos da Lei de Diretrizes Orçamentárias relacionados com a matéria.

1.24 Multa do § 8º do art. 477 da CLT.

Como era	Como ficou
<p>No caso de o empregador pagar as verbas rescisórias ao empregado após o prazo de 10 dias, contados a partir do término do contrato de trabalho, estará sujeito ao pagamento de duas multas: uma multa administrativa de 160 BTN, por trabalhador; e uma multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, exceto quando ficar comprovado que foi o empregado que deu causa.</p>	<p>No caso de o empregador pagar as verbas rescisórias ao empregado após o prazo de 10 dias, contados a partir do término do contrato, estará sujeito ao pagamento de duas multas: uma multa administrativa que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima); e uma multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, exceto quando ficar comprovado que foi o empregado que deu causa.</p> <p>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 administrativas aplicadas serão reduzidos pela metade.</p>

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.25 Aplicação de multa à empresa por violação dos artigos que tratam sobre aviso prévio, rescisão contratual, suspensão e interrupção do contrato de trabalho, alteração contratual, remuneração, e contrato individual de trabalho.

Como era	Como ficou
<p>No caso de infração das proibições relativas aos assuntos acima, a empresa estará sujeita a uma multa de valor igual a um salário mínimo, elevada ao dobro, no caso de reincidência.</p>	<p>No caso de infração das proibições relativas aos assuntos acima, a empresa estará sujeita a uma multa que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 100.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima). 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.</p>

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.26 Aplicação de multa à empresa que impedir o empregado de se associar a sindicato, ou de organizar associação profissional ou sindical, ou de exercer os direitos inerentes à condição de sindicalizado.

Como era	Como ficou
<p>A empresa estará sujeita a uma multa de Cr\$ 100 (cem cruzeiros) e 5.000 (cinco mil cruzeiros), dobrada na reincidência</p>	<p>A empresa estará sujeita a uma multa que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 100.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima). 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</p>

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.27 Prazo para recolhimento à entidade sindical do valor descontado do salário do empregado relativo às contribuições sindicais, e possibilidade de aplicação de multa à empresa.

Como era	Como ficou
<p>O empregador deverá recolher à entidade sindical no prazo de até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena pagamento de juros de mora no valor de Cr\$ 100 (cem cruzeiros) e 5.000 (cinco mil cruzeiros), dobrada na reincidência.</p>	<p>O empregador deverá recolher à entidade sindical no prazo de até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de pagamento de juros de mora no valor de dez por cento sobre o montante retido, podendo, também, ser cominada multa que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 100.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima). 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.</p>

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.28 Aplicação de multa ao empregado associado ao sindicato que deixar de votar nas eleições sindicais.

Como era	Como ficou
Aplicação de multa no valor de 1/30 avos do salário mínimo, ao empregado associado a sindicato que deixar de cumprir, sem justificativa, sua obrigação ao voto nas eleições sindicais.	Aplicação de multa ao empregado associado a sindicato que deixar de cumprir, sem justificativa, sua obrigação ao voto nas eleições sindicais, que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 100.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima).

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.29 Fiscalização, autuação e imposição de multas administrativas.

	Como era	Como ficou
Hipóteses em que deverá ser observado o critério da dupla visita pelos Auditores Fiscais do Trabalho:	Quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis; e quando for realizada a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos.	Quando ocorrer a promulgação ou edição de novas leis, regulamentos ou instruções normativas, durante o prazo de 180 dias, contado da data de vigência das novas disposições normativas; quando se tratar de primeira inspeção em estabelecimentos ou locais de trabalho recentemente inaugurados, no prazo de 180 dias, contado da data de seu efetivo funcionamento; quando se tratar de microempresa, empresa de pequeno porte e estabelecimento ou local de

		<p>trabalho com até vinte trabalhadores; 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 quando se tratar de visitas técnicas de instrução previamente agendadas com a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.</p>
<p>Exceção à regra da dupla visita:</p>	<p>Sem previsão anterior.</p>	<p>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. No caso de microempresa ou empresa de pequeno porte, será observado o critério de dupla visita para lavratura de autos de infração, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado ou anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.</p>

<p>Possibilidade de nulidade do auto de infração lavrado:</p>	<p>Sem previsão anterior.</p>	<p>A inobservância ao critério de dupla visita implicará nulidade do auto de infração lavrado, independentemente da natureza principal ou acessória da obrigação.</p>
<p>Possibilidade de instauração de procedimento especial:</p>	<p>Poderá ser instaurado procedimento especial para a ação fiscal, objetivando a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como, a prevenção e o saneamento de infrações à legislação mediante Termo de Compromisso, na forma a ser disciplinada no Regulamento da Inspeção do Trabalho.</p>	<p>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. 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 na CLT, e em legislação esparsa trabalhista, hipótese em que caberá, em caso de descumprimento, a elevação das penalidades que forem infringidas três vezes. 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.</p>

<p>Lavratura do auto de infração:</p>	<p>Será lavrado em duplicata, nos termos dos modelos e instruções expedidos, sendo uma via entregue à empresa, contra recibo, ou ao mesmo enviada, dentro de 10 dias da lavratura, sob pena de responsabilidade, em registro postal, com franquia e recibo de volta.</p>	<p>Será lavrado no curso da ação fiscal, sendo uma via entregue à empresa, preferencialmente, em meio eletrônico, pessoalmente, mediante recibo, ou, excepcionalmente, por via postal.</p>
<p>Prazo para apresentação de defesa:</p>	<p>A empresa terá o prazo de 10 dias para apresentar defesa, contados do recebimento do auto.</p>	<p>A empresa terá o prazo de 30 dias para apresentar defesa, contados da data de recebimento do auto de infração. Mesmo prazo terá a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e as suas autarquias e fundações de direito público.</p>
<p>Prazo para interposição de recurso administrativo:</p>	<p>A empresa terá o prazo de 10 dias, contados do recebimento da notificação, para interpor recurso à autoridade que houver imposto a multa.</p>	<p>A empresa terá o prazo de 30 dias, contados da data de recebimento da notificação, para interpor recurso. Mesmo prazo terá a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e as suas autarquias e fundações de direito público.</p>
<p>Prazo para a empresa recolher a multa administrativa:</p>	<p>Prazo de dez dias.</p>	<p>Prazo de 30 dias, contado da data de seu recebimento ou publicação da notificação.</p>
<p>Possibilidade de redução do valor da multa administrativa:</p>	<p>A multa será reduzida em 50% se a empresa, renunciando ao recurso, a recolher ao Tesouro Nacional dentro do prazo de 10 dias, contados do recebimento da notificação ou da publicação do edital.</p>	<p>O valor da multa será reduzido em 30% se a empresa, renunciando ao direito de interposição de recurso, recolhê-la à Conta Única do Tesouro Nacional, no prazo de 30 dias, contado da data de recebimento da notificação postal ou eletrônica ou da</p>

		<p>publicação do edital.</p> <p>O valor da multa será reduzido em 50% se a empresa, 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 30 dias, contado da data do recebimento da notificação postal, eletrônica, ou da publicação do edital.</p>
--	--	--

Importante

A alteração legislativa entrou em vigor na data da publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.30 Alteração dos valores das multas administrativas.

Como era	Como ficou
<p>Deverão ser observados os valores da tabela prevista na Portaria nº 290 do MTE, de 11/04/1997. Os valores das multas estão fixados em UFIR. A UFIR foi extinta em 27/10/2000, sendo utilizado o último valor da Unidade Fiscal de Referência de R\$ 1,0641.</p>	<p>A aplicação das multas administrativas, por infrações à legislação de proteção ao trabalho, observará os seguintes critérios: 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 a R\$ 10.000,00, para as infrações de natureza leve; de R\$ 2.000,00 a R\$ 20.000,00, para as infrações de natureza média; de R\$ 5.000,00 a R\$ 50.000,00, para as infrações de natureza grave; e de R\$ 10.000,00 a R\$ 100.000,00, para as infrações de natureza gravíssima; b) 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: de R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00, para as infrações de natureza leve; de R\$ 2.000,00 a R\$ 4.000,00, para as infrações de natureza média; de R\$ 3.000,00 a R\$ 8.000,00, para as infrações de natureza grave; e de R\$ 4.000,00 a R\$ 10.000,00, para as infrações de natureza gravíssima.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.31 Instituição do Domicílio Eletrônico Trabalhista.

Como era	Como ficou
<p>Sem previsão anterior.</p>	<p>Foi instituído o Domicílio Eletrônico Trabalhista, regulamentado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, destinado a: cientificar o empregador de quaisquer atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos em geral; e receber, por parte do empregador, documentação eletrônica exigida no curso das ações fiscais ou apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos. 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. A ciência por meio do sistema de comunicação eletrônica, com utilização de certificação digital ou de código de acesso, possuirá os requisitos de validade. A utilização do sistema de comunicação eletrônica 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.</p> <p>O empregador deverá consultar o sistema de comunicação eletrônica no prazo de até 10 dias, contado da data de notificação por correio eletrônico cadastrado. Encerrado o prazo, automaticamente será considerado que a comunicação eletrônica foi realizada. A comunicação eletrônica 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. A comunicação eletrônica não afasta a possibilidade de utilização de outros meios legais de comunicação com o empregador a serem utilizados a critério da autoridade competente.</p>

1.32 Possibilidade de aplicação de penalidade ao empregador que deixar de cumprir decisão transitada em julgado sobre readmissão ou reintegração de empregado.

Como era	Como ficou
<p>No caso de infração aos assuntos acima, a empresa estará sujeita a uma multa de valor igual a um salário mínimo, elevada ao dobro, no caso de reincidência.</p>	<p>Ao empregador que deixar de cumprir decisão transitada em julgado sobre readmissão ou reintegração de empregado, além do pagamento dos salários devido ao referido trabalhador, será aplicada multa de natureza leve, no valor que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00. 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.</p>

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.33 Possibilidade de aplicação de multa às pessoas que se recusarem a depor como testemunhas, sem motivo justificado.

Como era	Como ficou
<p>Será aplicada multa de Cr\$ 50,00 (cinquenta cruzeiros) a Cr\$ 500,00 (quinhentos cruzeiros).</p>	<p>Será aplicada multa, que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima).</p>

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

1.34 Atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial.

Como era	Como ficou
Será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil.	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.

Importante

A alteração legislativa entrou em vigor na data da publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

2. Alteração na Lei nº 605, de 05/01/1949

A Lei nº 605/1949 trata sobre o repouso semanal remunerado, e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.

Importante destacar que a Medida Provisória nº 905/2019 revogou os dispositivos da Lei nº 605/1949 que proibiam o trabalho aos domingos.

2.1 Descanso semanal

Como era	Como ficou
<p>Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.</p>	<p>Todo empregado tem direito a um descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas. Apesar de a alteração legislativa não se referir ao domingo, devem ser observadas as previsões da Constituição Federal de 1988, na qual é direito dos trabalhadores urbanos e rurais o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (inciso XV do art. 7º).</p>

Importante

A alteração legislativa entrou em vigor na data da publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

2.2 Alteração do valor da multa para o caso de violação dos dispositivos da Lei nº 605/1949.

Como era	Como ficou
<p>Aplicação de multa de R\$ 40,25 a R\$ 4.025,33, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.</p>	<p>Aplicação de multa que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima). 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.</p>

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

3. Alteração na Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989

3.1 Alteração do valor da multa em relação à infração às seguintes normas: Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que dispõe sobre a Gratificação de Natal; Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972, que dispõe sobre o regime de trabalho nas atividades petrolíferas; Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas; Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, que instituiu o Vale-Transporte; e Decreto-Lei nº 2.284, de 10 de março de 1986, que instituiu o Seguro-Desemprego.

Como era	Como ficou
Aplicação de multa de 160 BTN, por trabalhador prejudicado, dobrada no caso de reincidência.	Aplicação de multa que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima). 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.

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

3.2 Alteração do valor da multa para o caso de salário pago fora dos prazos previstos em lei, acordos ou convenções coletivas e sentenças normativas.

Como era	Como ficou
Aplicação de multa administrativa de 160 BTN por trabalhador prejudicado, salvo motivo de força maior.	Exceto no caso de força maior, poderá ser aplicada multa que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima). 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.

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

4. Alteração na Lei nº 4.923, de 23/12/1965

A lei nº 4.923/1965 instituiu o cadastro permanente das admissões e dispensas de empregados, e estabeleceu medidas contra o desemprego, e a assistência aos desempregados.

4.1 Alteração do valor da multa à empresa que deixar de proceder a comunicação relativa às dispensas ou contratações de empregados às autoridades competentes em matéria de trabalho.

Como era	Como ficou
<p>Aplicação de multa no valor de 1/3 do salário-mínimo, por empregado.</p>	<p>Aplicação de multa que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima). 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.</p>

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

5. Alteração na Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998

A Lei nº 9.601/1998 dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado instituído por convenções e os acordos coletivos de trabalho, para qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

5.1 Alteração do valor da multa à empresa que não observar a quantidade de empregados contratados, conforme o que for estabelecido no instrumento coletivo da categoria.

Como era	Como ficou
<p>Aplicação de multa de quinhentas Unidades Fiscais de Referência - UFIR, por trabalhador contratado.</p>	<p>Aplicação de multa que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima). 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.</p>

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

6. Alteração na Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973

A Lei nº 5.889/1973 prevê normas reguladoras do trabalho rural.

6.1 Alteração do valor da multa à empresa que cometer alguma infração à citada lei.

Como era	Como ficou
Aplicação de multa de R\$ 380,00 por empregado rural em situação irregular.	Aplicação de multa que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima). 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.

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

6.2 Alteração do valor da multa à empresa que deixar de cumprir normas de segurança e higiene do trabalho.

Como era	Como ficou
Aplicação de multa de R\$ 380,00 por empregado rural em situação irregular.	Aplicação de multa que poderá variar de R\$ 1.000,00 a R\$ 100.000,00, dependendo da natureza da infração (leve, média, grave e gravíssima). 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.

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor noventa dias após a publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

7. Alteração na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990

A Lei nº 7.998/1990 trata sobre o programa do seguro-desemprego, o abono salarial, e o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

Como era	Como ficou
Sem previsão anterior.	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.

Importante

A alteração legislativa somente entrará em vigor no o primeiro dia do quarto mês subsequente ao da publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

8. Alteração na Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991

A Lei nº 8.212/1991 trata sobre a organização da seguridade social e institui planos de custeio.

Como era	Como ficou
Sem previsão anterior.	A parcela mensal do seguro-desemprego passa a integrar o salário-de-contribuição, e o beneficiário do seguro-desemprego concedido passa a ser segurado obrigatório da Previdência Social durante os meses de percepção do benefício.

Importante

A alteração legislativa entrou em vigor na data da publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

9. Alteração na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991

A Lei nº 8.213/1991 dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social.

Como era	Como ficou
Sem previsão anterior.	O beneficiário do seguro-desemprego passa a ser segurado obrigatório da Previdência Social durante os meses de percepção do benefício, e manterá a qualidade de segurado, independentemente de contribuições, até 12 meses após a cessação das contribuições, o segurado que deixar de receber o benefício do Seguro-Desemprego.

Importante

A alteração legislativa entrou em vigor na data da publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

10. Alteração na Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991

A Lei nº 8.177/1991 estabelece regras para a desindexação da economia.

10.1 Juros em débitos trabalhistas.

Como era	Como ficou
Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento. Aos débitos trabalhistas constantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos feitos em reclamatória trabalhista,	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. Aos débitos trabalhistas constantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes

<p>quando não cumpridos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, serão acrescidos, nos juros de mora de 1% ao mês, contados do ajuizamento da reclamatória e aplicados pro rata die, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação.</p>	<p>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.</p>
---	---

Importante

A alteração legislativa entrou em vigor na data da publicação da Medida Provisória nº 905 no Diário Oficial da União, ocorrida em 12/11/2019.

11. Alteração na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000

A Lei nº 10.101/2000 dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa.

10.1 Juros em débitos trabalhistas.

Como era	Como ficou
<p>A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, através de uma comissão paritária escolhida pelas partes ou por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho.</p>	<p>A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, através de uma comissão paritária escolhida pelas partes, ou por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, ou, ainda, poderá ser fixada diretamente com o empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. As três possibilidades poderão ser utilizadas simultaneamente.</p>

Importante

A alteração legislativa produzirá efeitos 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 101/2000, e aos dispositivos da Lei de Diretrizes Orçamentárias relacionados com a matéria

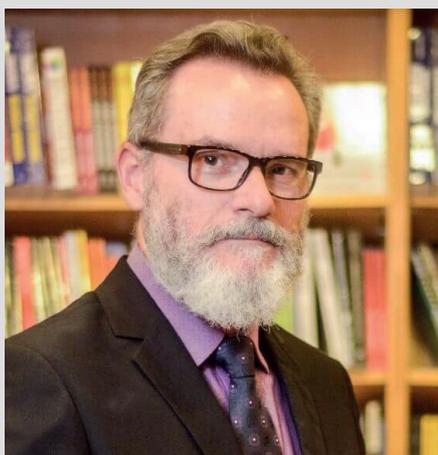
10.2 Prêmios concedidos pelo empregador ao empregado.

Como era	Como ficou
<p>Somente eram observadas as previsões contidas nos § 2º e § 4º do art. 457 da CLT.</p>	<p>São válidos os prêmios de que tratam os § 2º e § 4º do art. 457 da CLT, 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: a) sejam pagos, exclusivamente, a empregados, de forma individual ou coletiva; b) decorram de desempenho superior ao ordinariamente esperado, avaliado discricionariamente pelo empregador, desde que o desempenho ordinário tenha sido previamente definido; c) 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; d) as regras para a percepção do prêmio devem ser estabelecidas previamente ao pagamento; e) e as regras que disciplinam o pagamento do prêmio devem permanecer arquivadas por qualquer meio, pelo prazo de seis anos, contado da data de pagamento.</p>

Importante

A alteração legislativa produzirá efeitos 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 101/2000, e aos dispositivos da Lei de Diretrizes Orçamentárias relacionados com a matéria.

Por fim, é importante ressaltar que a Medida Provisória nº 905/2019 é uma norma com eficácia limitada ao prazo total de 120 dias, e deverá ser convertida em lei pelo Congresso Nacional, pois senão perderá sua validade jurídica. Porém, as relações jurídicas que forem constituídas, e que decorrerem de atos praticados durante sua vigência, serão conservadas, visto que no período de 120 dias a Medida Provisória tem força de lei.



Marco Antonio Redinz

É advogado, professor universitário, escritor e membro do Conselho Temático da Micro e Pequena Empresa (Compem) e Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgãos de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).