

LIDA

BOLETIM INFORMATIVO
ÁREA TRABALHISTAEDIÇÃO EXTRAORDINÁRIA
NOVEMBRO DE 2019

MP nº 905/2019 e Fiscalização Trabalhista

A Medida Provisória nº 905, de 2019, trouxe algumas alterações na redação de artigos da Consolidação das Leis do Trabalho em relação à fiscalização, autuação e imposição de multas competente à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia. Dentre as alterações, destacamos aquelas que incidirão diretamente no dia-a-dia de diversas empresas.

O art. 627, da CLT, foi alterado para definir que a obrigação de **dupla visita** deve ser respeitada nos primeiros 180 dias a partir da promulgação de novas leis e da abertura de local de trabalho recentemente inaugurado; além disso, é obrigatória a qualquer tempo para microempresa, empresa de pequeno porte e estabelecimento com até vinte trabalhadores e quando se tratar de infrações de gradação leve. Os fiscais deverão observar um prazo mínimo de 90 dias entre as inspeções para que seja emitido o auto de infração.

Vale observar que a dupla visita não será aplicável para infrações relacionadas à falta de registro em CTPS, atraso no pagamento de salário ou FGTS, reincidência, fraude, resistência à fiscalização, acidente de trabalho fatal e trabalho análogo às de escravo ou trabalho infantil.

Outra alteração foi em relação ao **prazo para apresentar defesa de auto de infração**, que foi estendido de 10 para 30 dias. Por outro lado, a vantagem para as empresas em não apresentar recurso das decisões administrativas foi reduzida já que o **desconto foi diminuído**: a multa será reduzida em 30% nesta hipótese, exceto para microempresas e empresas de pequeno porte ou com até vinte trabalhadores, que continuam a ter o desconto de 50%.

Foi acrescido ainda o art. 627-A, à CLT, para dispor sobre regras de **celebração de termos de ajustamento de conduta e termos de compromisso**, que terão prazo máximo de dois anos, renovável por igual período, e com penalidades atreladas aos valores de infrações previstas na CLT. Nenhuma empresa poderá ser obrigada a firmar dois acordos extrajudiciais com base na mesma infração legal.

A maior alteração foi em relação às **multas para infrações administrativas**, finalmente atualizados pela MP nº 905/2019. Os novos artigos 634-A e 634-B apresentam os seguintes valores de multa, conforme a infração for de natureza variável ou *per capita*:

	Grau da ofensa	Valor
Infração sujeitas a multa de natureza variável, conforme o porte da empresa	Leve	R\$ 1 mil a R\$ 10 mil
	Média	R\$ 2 mil a R\$ 20 mil
	Grave	R\$ 5 mil a R\$ 50 mil
	Gravíssima	R\$ 10 mil a R\$ 100 mil
Infração sujeitas a multa de natureza <i>per capita</i>, conforme porte da empresa e número de empregados irregulares	Leve	R\$ 1 mil a R\$ 2 mil
	Média	R\$ 2 mil a R\$ 4 mil
	Grave	R\$ 5 mil a R\$ 50 mil
	Gravíssima	R\$ 10 mil a R\$ 100 mil

O parágrafo 3º do art. 634-A prevê que os valores sejam atualizados em 1º de fevereiro de cada ano, pelo **índice IPCA-E**. Observamos que o valor das multas é bem mais rigoroso do que antigamente estabelecido para infrações administrativas, porém sua aplicação está pendente de ato do Poder Executivo Federal, a que competirá a classificação das multas, o enquadramento por porte econômico do infrator e a natureza da infração.

No valor da multa, conforme artigo 634-B, da CLT, deverão ser consideradas as seguintes circunstâncias agravantes para fins de dobrar o valor da penalidade: (i) reincidência (dentro do prazo de dois anos); (ii) resistência ou embaraço à fiscalização; (iii) trabalho em condições análogas à de escravo; ou (iv) acidente de trabalho fatal.

As inclusões e alterações referentes ao artigo 634 e 634-A, diferentemente das demais,

entrarão em vigor 90 dias após a data da publicação da MP nº 905/2019.

Por fim, outra inclusão que merece destaque no âmbito administrativo é o artigo 628-A, que institui o “**Domicílio Eletrônico Trabalhista**”, que servirá como meio para cientificar o empregador de qualquer ato administrativo, ações fiscais, intimações e avisos em geral, bem como apresentar defesas, recursos e documentos.

Importante frisar que a **utilização do sistema será obrigatória** para todos os empregadores, e será por meio desse sistema que o empregador dará ciência aos atos administrativos, possuindo requisitos de validade. Ainda, o empregador terá o prazo de 10 dias para consultar o sistema, contados da data de notificação pelo correio eletrônico. Toda a comunicação será feita preferencialmente por meios eletrônicos, após sua implementação (também pendente de ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia).

Fonte: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-905-de-11-de-novembro-de-2019-227385273>

O LIDA é um Boletim informativo desenvolvido mensalmente pelos integrantes da Área Trabalhista de CSMV Advogados

Sócia da Área Trabalhista: Thereza Cristina Carneiro

Participaram da elaboração desta edição: Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br) e Marco Antônio Lage (mfilho@csmv.com.br).
