

O denominado “contrato de trabalho verde e amarelo” foi instituído pela Medida Provisória 905/2019, alterando e revogando diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho e da legislação extravagante, com o objetivo de possibilitar, para os jovens entre dezoito e vinte e nove anos de idade, o primeiro emprego, toando efetivo constitucional da busca do pleno emprego, conforme disposto no inciso VIII do artigo 170 da Constituição Federal e desburocratizar a atuação empresarial, fomentando a livre iniciativa.

Cumprir destacar que a referida norma ainda é provisória e se no prazo de até 120 dias, ou seja, em até 10 de março de 2020 não for convertida em Lei pelo Congresso Nacional deixa de produzir efeitos.

Assim, elencamos os principais pontos do Contrato Verde e Amarelo, senão vejamos:

- Somente pessoas entre 18 e 29 anos podem ser contratadas;
- Trabalhadores submetidos à legislação especial (doméstico e rural, por exemplo), vínculo intermitente, contrato de experiência e trabalhadores avulso não podem ser contratados;
- A contratação deve ser impreterivelmente para novos pontos de trabalho tendo como referência a média total de empregados registrados na

empresa entre 1º de janeiro e 31 de outubro de 2019 e somente a partir de 1º de janeiro de 2020 até 31 de janeiro de 2022;

- A contratação nessa modalidade poderá ser até o limite de 20% do total dos seus empregados, levando em consideração a folha de pagamento do mês corrente de apuração;
- A empresa com até 10 empregados pode contratar até 2 empregados nessa modalidade;
- Mesmo que a empresa tenha reduzido o quadro de trabalhadores, no mínimo de 30%, em relação ao mês de outubro de 2018 para outubro de 2019, poderá contratar nessa modalidade, desde que respeitado o limite de 20%;
- O contrato de trabalho que será por prazo determinado, terá a duração de, no mínimo 24 meses, podendo ser renovado mais de uma vez desde que atingido aquele limite;
- O salário-base mensal do trabalhador contratado nessa modalidade poderá ser de até um salário-mínimo e meio nacional;
- A contratação pode ser para qualquer atividade da empresa, inclusive transitória e substituição transitória de pessoal permanente;
- A empresa pode recontratar empregado por ela dispensado nessa modalidade contratual, desde que respeitado o prazo de 180 dias da data da sua dispensa;

- Redução da alíquota de 2% referente ao recolhimento do FGTS;
- As verbas salariais (décimo terceiro salário, férias proporcionais, multa do FGTS), de uma eventual rescisão, poderão ser antecipadas mensalmente, desde que acordado entre as partes;
- A multa do FGTS poderá ser reduzida de 40% para 20%, desde que acordada entre as partes a antecipação do seu pagamento;
- Possibilidade de compensação de jornada de trabalho por meio de acordo individual, tácito ou escrito;
- Redução do pagamento, pelo empregador, de adicional de periculosidade de 30% para 5%, desde que o empregador obtenha acordo individual escrito do empregado para contratar o seguro privado de acidentes pessoais;
- O Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, cujo objetivo é financiar o serviço de habilitação e reabilitação profissional prestado pelo INSS, e projetos de prevenção e redução de acidentes de trabalho, dos quais os recursos utilizados para o programa virá de valores relativos a multas e penalidades aplicadas em ações civis públicas trabalhistas decorrentes do descumprimento de acordo judicial;
- Facilitação do microcrédito oferecido ao microempreendedor, uma vez que a MP 905/2019 extingue os 10% sobre os depósitos do FGTS no caso de demissão sem justa causa. Além disto, aumenta a faixa de beneficiários do microcrédito, com a ampliação da renda bruta anual dos

microempreendedores de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) para R\$360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais), de modo a estimular a livre iniciativa;

- Além da criação do E-social, agora, a MP autoriza o armazenamento de forma eletrônica de quaisquer documentos relativos a deveres e obrigações trabalhistas, inclusive aqueles relativos a normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho, compostos por dados ou por imagens;
- Com relação ao não registro de empregado, foi incluído pelo artigo 47-B da CLT onde determina que “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 da constatação da irregularidade, exceto quando houver elementos suficientes para determinar a data de início das atividades.”. Desse modo, foi criado um tempo médio de presunção da data que se iniciou o contrato. Além disto, foi inserido que nas ações onde se declarar a existência de vínculo de emprego, os juízes deverão comunicar as autoridades *ex officio* para que tomem as providências necessárias, inclusive para aplicação das multas cabíveis;
- O trabalho aos domingos e feriados sofreu alteração. Assim, o artigo 68 da CLT passou a ter a seguinte redação: “Fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados.”. A diferença é que antes da MP 905/2019, o trabalho aos domingos era permitido apenas para atividades inscritas na lista elaborada pelo então Ministério do Trabalho, com a modificação,

todas as categorias econômicas ficam autorizadas a trabalhar domingos e feriados;

- No que se refere à alimentação, a MP 905/2019 eliminou a natureza salarial e reduziu a tributação sobre o auxílio alimentação, independente da forma de fornecimento. Assim, o fornecimento de tíquetes, vales, cupons, cheques, cartões eletrônicos destinados à aquisição de refeição ou de gêneros alimentícios não possuem natureza salarial, não são tributáveis e não integram a base de cálculo para imposto de renda da pessoa física;
- As gorjetas, para aqueles que não possuem regre expressa em acordo ou convenção coletiva de trabalho, são destinadas aos empregados e deverão ser distribuídas segundo critérios de custeio e rateio estabelecidos em norma coletiva;
- O Artigo 5º -A da Lei 10.101/2000 dispõe sobre o pagamento de prêmios e a regra de periodicidade destes, definindo que são “liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades”. Para a MP 905/2019 o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de prêmios será limitado a 4 (quatro) vezes no mesmo ano civil e, no máximo, uma vez no mesmo trimestre civil, sem que o mesmo seja considerado remuneração. Nessa parte, há benefício para as empresas que evitarão a formação de passivo trabalhista.

- A partir de 1º de janeiro de 2020, as empresas poderão deixar de pagar o adicional de 10% da multa rescisória sobre o FGTS nas demissões;
- No âmbito das penalidades por descumprimento da legislação trabalhista, importante medida instituída foi o critério da “dupla visita”, alterando assim o artigo 627 da CLT, para os casos de aprovação de novas leis, regulamentos ou instruções, no prazo de 180 dias, novas empresas ou novos estabelecimentos inaugurados, também no prazo de 180 dias; quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte e estabelecimento com até 20 trabalhadores, além dos casos de infrações relacionadas à segurança e saúde do trabalhador de gradação leve e quando tratar-se de visitas técnicas previamente agendadas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.
- Quando a atuação, o prazo para apresentação de recurso de infrações foi alterado de 10 para 30 dias e sem necessidade de depósito prévio do valor da multa;
- Em relação às multas, estas serão gradativas de acordo com a gravidade da infração, podendo variar de R\$ 1.000,00 até R\$ 10.000,00, para as de natureza leve; de R\$ 2.000,00 até R\$ 20.000,00, para as de natureza média; de R\$ 5.000,00 até R\$ 50.000,00, para as de natureza grave, e de R\$10.000,00 até R\$ 100.000,00, para as de natureza gravíssima;
- A MP 905/2019 implantou limitação dos termos de ajustamento de condutas de dois anos, no âmbito de matéria trabalhista, ainda que renovável por igual;

- Ficou instituído o IPCA-E como critério de atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial, bem como a correção, pelos juros da caderneta de poupança, da dívida não paga pelo executado;
- Foi revogada a alínea “d” do inciso IV do artigo 21 da Lei 8213/1991. Esse dispositivo equipara a acidentes de trabalho os acidentes sofridos na prestação de serviço a empresas “para lhes evitar prejuízo ou proporcionar proveito”. Portanto, se um trabalhador sofrer um acidente do tipo e precisasse ficar afastado das suas atividades, tornava-se segurado do INSS. Agora, com a MP 905/2019, situações do tipo passa, a ser resolvidas entre empregado e empresa, sem a Previdência Pública.

Importante frisar que a Medida Provisória 905/2019 não retirou direitos trabalhistas dessa nova categoria de trabalhadores, uma vez que mantidos os direitos previstos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, além dos instrumentos coletivos.