

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

São Paulo, 22 de Novembro de 2019

MP 905/2019

CONTRATO VERDE E AMARELO

Este é um dos Pareceres que serão enviados decorrentes das Medidas Provisórias 905/2019.

Neste Parecer trataremos do contrato verde e amarelo.

PARECER

Início da aplicação: a partir de 01.01.2020. Antes desta data, não poderemos valer desta modalidade contratual.

A Medida Provisória 905/2019 trouxe em seu teor uma série de alterações legislativas, inclusive em diversas normas esparsas.

Mas, antes de adentrarmos no tema deste Parecer, precisamos fazer algumas ressalvas que devem ser consideradas por cada um dos leitores deste Parecer, por cada Empregadora que for aplicar os novos regramentos.

Assim elencamos inicialmente:

- a) As alterações foram implantadas por uma Medida Provisória (905/2019) que foi publicada em 12.11.2019
- b) Assim sendo, no prazo de 60 dias, prorrogável por mais 60 dias, o Congresso Nacional precisará votá-la e convertê-la em Lei. Caso isso não ocorra, **todo o seu conteúdo deixa de ser aplicável.**

Página **1** de **21**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Vale fazer essa consideração para que as Empregadoras, no momento da escolha da aplicação de um ou outro direito/benefício que foi criado, **measure** o grau de risco que terá em aplicá-los (por exemplo, contratação sob a nova sistemática verde e amarelo e posteriormente, ter a situação de diversos empregados que precisarão ser desligados/paralisados por não existir previsão legal para a manutenção). Sem dúvida, desde já, faremos menções específicas sobre o grau de risco de cada mudança, mas colocamo-nos à disposição par analisá-las concretamente para cada um de vocês.

A exemplo, lembrem-se da Medida Provisória 873/2019 que alterou a sistemática do recolhimento sindical, mas por não ter sido convertida em Lei, fez com que diversas empresas tivessem que retornar a sistemática anterior.

c) Cada tema possui uma vigência.

Assim, conforme nossas explicações em cada Parecer que for enviado há uma vigência que será informada.

CONTRATO DE TRABALHO VERDE E AMARELO

O contrato de trabalho Verde e Amarelo possui a única finalidade de gerar novas vagas de trabalho, e por isso, toda a lógica envolvida tem essa inclinação.

Sob este contrato, somente podem ser contratados profissionais na condição de primeiro emprego, e assim sendo:

a) Não pode ter tido qualquer relação de emprego anterior, mas entendendo que, não são consideradas “relações de emprego anterior” caso tenham trabalhado através dos seguintes contratos:

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

- Aprendizagem
- Somente mediante contrato de experiência;
- Trabalho intermitente; e
- Trabalho avulso.

b) Deve possuir entre 18 e 29 anos de idade;

“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.”

A MP cita que as empregadoras somente podem contratar mediante o contrato Verde e Amarelo **para novos postos de trabalho.**

O que é posto de trabalho???

A Lei não explica. Em que pese não ter tal definição e considerando que não há regulamentação legal a respeito, ponderamos que “posto de trabalho” envolve vagas de emprego, e não novas funções como muitos tem sustentado.

Se a intenção fosse permitir para novas funções, assim teria dito a Medida Provisória.

Página **3** de **21**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

E o Artigo 2º citou “novos postos de trabalho” para que evite-se que a empresa demita empregados atuais para substitui-los por novos contratados pelo Contrato Verde e Amarelo.

Em outras palavras, caso seja detectado que uma empresa possui 100 empregados, sendo que continuou com os mesmos 100 empregados, mas 20 deles “passaram a ser contrato verde e amarelo”, isto significará dizer que 20 foram demitidos para outros 20 serem contratados em substituição. **É ISSO QUE A MEDIDA PROVISÓRIA QUER EVITAR!**

Mas como farão a apuração disso?

Considerarão a quantidade de empregados existentes e registrados na folha de pagamento entre 01.01.2019 até 31.10.2019.

“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.

LIMITAÇÃO DE QUANTIDADE

A quantidade de contratados sob essa modalidade não pode ultrapassar a 20% (vinte por cento) da quantidade de empregados na folha de pagamento, apurando-se mês a mês.

“Art. 2º - (...)

§ 1º A contratação total de trabalhadores na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo fica limitada a vinte por cento do total de

Página 4 de 21

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

empregados da empresa, levando-se em consideração a folha de pagamentos do mês corrente de apuração.”

Para os pequenos empregadores uma regra diferenciada foi criada.

Se a empresa possui até 10 empregados (9 para baixo), não precisa cumprir a restrição de 20% citada acima. Neste caso, pode conter até 2 empregados contratados por essa modalidade.

Caso ultrapasse a 10 empregados no mês, neste caso, volta-se a aplicar a limitação de 20% detalhada acima.

“Art. 2º - (...)

§ 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.”

A MP traz o esclarecimento do cálculo para obtenção do número de trabalhadores que podem ser contratados. Frações de até 0,5 não compõe 1. As frações acima de 0,5 compõe 1.

“Art. 2º - (...)

§ 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.”

Página **5** de **21**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO

Caso a empresa tenha um profissional contratado por outras modalidades contratuais (autônomos, trabalhadores temporários, etc.), e caso rescindam tais contratos, eles somente poderão ser recontratados como empregados sob o contrato verde e amarelo após 180 dias.

“Art. 2º - (...)

§ 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”

A exceção continua a ser:

- Aprendizagem
- Somente mediante contrato de experiência;
- Trabalho intermitente; e
- Trabalho avulso.

EMPRESAS DECRÉSCIMO DE EMPREGADOS.

Comparando-se a quantidade de empregados entre outubro de 2019 com outubro de 2018, se houve uma redução na quantidade na ordem de 30% ou mais, poderão tais empresas contratarem sem que precise destiná-los a novos postos de trabalho. Ou seja, pode ser para postos de trabalho já existentes.

Página **6** de **21**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

“Art. 2º - (...)”

§ 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.

Mas, conforme denota-se acima, deve-se respeitar o limite de 20% (vinte por cento) da quantidade de empregados na folha de pagamento, apurando-se mês a mês.

SALÁRIO

Ponto bastante controvertido desta Medida Provisória.

O Art. 3º indica que poderão ser contratados os trabalhadores com salário-base mensal de até um salário mínimo e meio, considerando o salário mínimo nacional.

O salário mínimo federal atual é de R\$ 998,00.

Portanto, não podem ter salário superior a R\$ 1.497,00 na data do presente Parecer.

“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,

Página 7 de 21

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

após doze meses de contratação, limitada a isenção das parcelas especificadas no art. 9º ao teto fixado no caput deste artigo.”

Mas, em que pese tal limitação, deve o salário ser aumenta anualmente, como ocorre com os demais trabalhadores.

A isenção dos recolhimentos indicados no Artigo 9º (que trataremos adiante) somente é resguardada até o valor de um salário mínimo e meio (federal).

No que ultrapassar, a rigor, não há isenção.

Assim, não é uma isenção necessariamente total, mas sim limitada a um teto neste caso.

MANUTENÇÃO DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS

Os direitos dos contratados pelo Contrato Verde e Amarelo são os mesmos dos demais trabalhadores.

Inclusive aqueles dispostos nas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho.

“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

Página **8** de **21**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

coletivos da categoria a que pertença naquilo que não for contrário ao disposto nesta Medida Provisória.”

PRAZO DE CONTRATAÇÃO

O prazo de duração do contrato é de até 24 (vinte e quatro) meses.

Um ponto importante é que não há limites na sua aplicação, podendo ser:

- a) Para qualquer atividade;
- b) Atividades transitórias (final de ano, pico de produção, etc.)
- c) Atividades permanentes na empresa;
- d) Para substituição transitória de mão de obra (similar ao trabalho temporário, nos termos da Lei nº 6.019/74).

“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.”

Outro aspecto bem interessante, é que pode ser prorrogado várias vezes.

“Art. 5º - (...)”

§ 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.”

Página 9 de 21

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

“Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.”

E como já esperado, uma vez ultrapassado o prazo de vigência do contrato mas mantido o trabalho, o contrato passa a vigorar por prazo indeterminado, decaindo as condições e benefícios dessa espécie contratual.

“Art. 5º -(...)

§ 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.”

POSSIBILIDADE DE ANTECIPAÇÃO

Pode a empresa ajustar com o empregado a antecipação do pagamento de determinadas parcelas, de forma diferente ao que ocorre com os demais contratos.

Assim, podemos adiantar, seja ao longo do mês, seja considerando o pagamento anual:

- a) Remuneração;
- b) Décimo Terceiro Salário Proporcional;
- c) Férias proporcionais com acréscimo de 1/3.

Página **10** de **21**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

“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.”

Assim, a exemplo pode-se ajustar o pagamento mensal de 13º salário e férias proporcionais.

Naturalmente, a possibilidade não significa a viabilidade de fazê-lo. Isso porque, tal procedimento inviabiliza, em inúmeras ordens um controle de folha de pagamento, inclusive um fator bastante complexo que será o gozo das férias sem o efetivo pagamento naquele momento (pois já lhe foi adiantado o valor, por exemplo).

Outro ponto que precisará de uma regulamentação, haja vista que somente temos, até o momento, a Medida Provisória, envolve a estipulação do Artigo 6º, §1º, onde cita que a indenização do FGTS pela demissão sem justa causa (multa dos 40% do FGTS) poderá ser antecipada, de modo que será:

- a)** Paga em 50% mensalmente ou em outra periodicidade;
- b)** Pode ser paga junto com as anteriores antecipações
- c)** E uma vez quitada, torna-se irrevogável, mesmo em caso de demissão por justa causa ou pedido de demissão.

“Art. 6º - (...)”

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

§ 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.”

FGTS

Além da possível antecipação citada no item anterior, outra mudança diferenciada é que a alíquota mensal é de 2% (dois por cento).

“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.”

HORAS EXTRAS

As horas extras são executadas nos moldes dos contratos “comuns”, mas com pequenas ponderações:

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

- a) Pode ser realizada até 2 horas extras por dia, desde que previsto no contrato/acordo individual, convenção ou acordo coletivo. Um ponto que chamou-nos a atenção foi a inexistência da limitação de 10 horas diárias. Assim, tecnicamente, neste caso, não há tal limite.
- b) Acordo de compensação podendo ser feito nos moldes já existentes na CLT;
- c) Banco de horas individual é permitido, desde que a compensação ocorra em até 6 meses.
- d) Caso não compensado, cabe o pagamento das horas extras, calculadas sobre o valor da remuneração que faça jus na data da rescisão.

“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.”

Página **13** de **21**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

BENEFÍCIOS ECONOMICOS E DE CAPACITAÇÃO

*** Vigência somente inicia-se após ao específico que será publicado pelo Ministro de Estado da Economia.

Assim, após referida publicação, as empregadoras ficarão isentas do:

- a) INSS patronal (20%)
- b) Salário educação
- c) Contribuições sociais a terceiros.

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;

Página **14** de **21**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

- 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 - Sescop, de que trata o art. 10 da Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001.

RESCISÃO CONTRATUAL

As verbas rescisórias serão pagas considerando-se as médias mensais dos valores recebidos pelo empregado durante o contrato.

“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.”

Página **15** de **21**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

INDENIZAÇÃO POR RESCISÃO ANTECIPADA.

Existe uma indenização prevista no Artigo 479 da CLT que dispõe sobre o pagamento de 50% do tempo faltante e não cumprido nos contratos por prazo determinado, quando a rescisão parte do empregador.

“Art. 479 - 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.”

Nos contratos verde e amarelo, essa indenização **não é cabível**.

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.

SEGURO DESEMPREGO

Até para evitar alguma interpretação equivocada, o Artigo 12 da MP 905/2019 dispõe expressamente que é cabível o seguro desemprego para aqueles que forem contratados pelo contrato verde e amarelo.

Naturalmente, as regras gerais do Seguro Desemprego precisarão ser preenchidas.

Página **16** de **21**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

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. Produção de efeitos

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A MP 905/2019 deixa claro que os empregadores terão, de forma obrigatória, que investir em qualificação profissional dos contratados pelo contrato verde e amarelo.

No entanto, na presente data deste Parecer, não foi publicado o ato que Regulamentará a matéria.

Assim sendo, somente após a publicação do ato do Ministério da Economia é que saberemos os limites e regras aplicáveis para a 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.

SEGURO – PROFISSIONAIS EXPOSTOS A PERIGOS

Vale destacar deste já: é uma opção do empregador, não uma obrigação.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Assim, o Artigo 15 da MP 905/2019 dispõe expressamente que o empregador **PODERÁ** contratar seguro privado de acidentes pessoais para empregados, considerando a possível ocorrência de acidente, considerando atividades de risco.

E assim sendo, o § 1º passa a traçar os itens que devem ser inseridos nesse seguro (se ajustado entre o empregador e empregado), assim entendidos:

- a) morte accidental;
- b) danos corporais;
- c) danos estéticos; e
- d) danos morais.

“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 accidental;
- II - danos corporais;
- III - danos estéticos; e
- IV - danos morais.”

Mas, a MP 905/2019 já deixa claro que, mesmo realizando o seguro, caberá eventual indenização a ser paga pelo empregador ao empregado, conforme apuração que se dará em processo judicial. Ou seja, não é passível de compensação.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

“Art. 15. (...)

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

Caso a empresa contrate esse seguro, e considerando que a intenção é proteger profissionais em condições de risco, **o adicional de periculosidade passará a ser de 5% (cinco) sobre o salário básico do trabalhador.**

Nota-se uma economia significativa nesse item.

“Art. 15. (...)

§ 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.

Assim, em que pese ser uma opção, quando tratamos de empregados expostos a condições perigosas e contratados pelo contrato verde e amarelo, a inserção de cláusula de seguro de contra acidentes pessoais acaba por trazer uma redução no custo da folha de pagamento.

PRAZO DE DURAÇÃO

Pode-se contratar profissionais pelo contrato verde e amarelo entre o período de 01.01.2020 até 31.12.2022.

Página **19** de **21**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Assim, somente a partir de 01.01.2020 poderemos aplicar essa modalidade de contratação.

Ainda, não podemos confundir o prazo de contratação com a vigência/duração. O empregado contratado em 30.12.2022 poderá ter um contrato firmado por até vinte e quatro meses.

“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.”

PENALIDADE

Se houver qualquer descumprimento das regras previstas na MP 905/2019, automaticamente o contrato será tido como prazo indeterminado comum.

“Art. 16. –(...)

§ 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.

Informamos que o presente Parecer foi realizado segundo nossa interpretação a respeito do tema, bem como aplicável exclusivamente na presente data, de modo

Página **20** de **21**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

que a empresa poderá se deparar com interpretações/entendimentos divergentes, ou ainda mudança de posicionamento em datas futuras em virtude de oscilação de posicionamentos Jurisprudenciais ou Normas Legais, e ainda, disposições que alterem seu conteúdo por força de Norma Coletiva de Trabalho (Lei nº 13.467/2017).

Ao que nos cumpria, firmamo-nos.

Sem mais,

Atenciosamente,

FIGUEIREDO FILHO
SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA
www.figueiredofilho.com.br