



**COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 905, DE 2019**

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 905, DE 2019**

Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências.

**EMENDA MODIFICATIVA Nº**

Alterem-se os arts. 1º e 2º da MPV 905, de 2019, que passarão a constar com a seguinte redação:

“Art. 1º .....

§ 1º. O contrato de que trata o caput é destinado às pessoas que não tenham tido vínculo empregatício anterior.

§ 2º. Para fins de caracterização de primeiro emprego, não serão considerados os seguintes vínculos:

I - menor aprendiz;

II - contrato de experiência;

III- estágio; e

IV - trabalho avulso.

§3º Não se aplica o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo sob a modalidade de trabalho intermitente ou como safrista.”

“Art. 2º A contratação de trabalhadores na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será realizada exclusivamente para novos postos de trabalho e para essa verificação será usado como referência o Indicador Líquido de Empregos - ILE, apurado com base nas informações disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e



Desempregados – CAGED, devendo o ILE da empresa ser igual ou inferior a 1% (um por cento) para poder contratar.

§1º O ILE consiste no percentual representado pela diferença entre admissões e demissões acumulada nos doze meses anteriores dividida pelo número de empregados da unidade ou filial da empresa no mês anterior à contratação.

§ 1º A contratação total de trabalhadores na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo fica limitada a vinte por cento do total de empregados de cada unidade ou filial da empresa, levando-se em consideração o Indicador Líquido de Empregos – ILE de que trata este artigo.

.....

§ 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, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 1º.

§5º Revogado” (NR)

## JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória 905, de 2019, cria o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, destinado a jovens na faixa etária entre 18 e 29 anos. Embora o *caput* do art. 1º refira-se a “registro do primeiro emprego”, não há qualquer restrição expressa de que pessoas que já tenham sido empregadas sejam contratadas pelo programa.

A presente emenda é para explicitar a quem se destina essa nova modalidade e para excluir da desconsideração de vínculo anterior as formas de trabalho intermitente, e incluir o estágio.

Também insere novo dispositivo para expressamente vedar que essa nova modalidade contratual seja efetivada sob a forma de trabalho intermitente ou se destine ao contrato por safra.

No art. 2º da Medida Provisória propomos alterações para instituir um índice formal de apuração dos postos de trabalho, a fim de oferecer mais segurança ao controle dessas novas contratações constituírem, de fato, novos postos de trabalho. Para isso, usamos como referência o índice criado na Lei 13.189, de 2015, que instituiu o Programa de Proteção ao



Emprego – PPE, o Indicador Líquido de Empregos – ILE, apurado pela diferença entre admissões e demissões acumulada nos doze meses anteriores dividida pelo número de empregados no mês anterior à contratação. Este um dado concreto revelador da incapacidade da empresa na manutenção do emprego formal e, portanto, para ser destinatária dos benefícios do programa criado. Deve ter um percentual limite a ser considerado e este precisa ser conhecido previamente e não por ato da conveniência da empresa ou do Poder Executivo.

A emenda ainda impede que empregados das empresas sejam dispensados para, após um prazo, serem contratados novamente sob essa modalidade de contrato verde e amarelo.

Sala da Comissão, em        de        de 2019.

**Dep. Carlos Veras**

**PT/PE**

