

## 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

O art. 6, § 2º, da Medida Provisória nº 905, de 2019, passa a vigorar seguinte redação:

Art. 6º .....

*§ 2º A indenização de que trata o §1º será paga sempre por metade, sendo o seu pagamento irrevogável.*

O art. 10 da Medida Provisória nº 905, de 2019, passa a vigorar com a seguinte redação:

*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 nos últimos doze meses ou pelo período do contrato, se inferior:*

#### JUSTIFICAÇÃO

Estranha a regra que determina o pagamento de indenização adicional de 20% sobre o FGTS para a extinção normal de um contrato a termo. Este será o primeiro contrato determinado que terá esta consequência em caso de terminação natural pelo implemento do termo. A medida pode ter como explicação a compensação da redução do próprio valor do FGTS de 8 para 2%. Todavia, mais absurda e fora do padrão legal é a previsão de pagamento da multa de 20% sobre o FGTS nos casos de justa causa e pedido de demissão. Fere a isonomia tratar o demitido sem justa



causa igual ao demitido por justa causa ou com aquele que tomou a iniciativa do rompimento do ajuste. Ademais, a indenização adicional do FGTS também visa inibir o patrão de praticar de rescisão do contrato, pois lhe custa mais.

Ademais, nos termos do artigo 7º, I da CF c/c art.10, I do ADCT a indenização adicional é devida em caso de despedida imotivada e foi majorada com a Constituição de 1988 como forma de provisoriamente garantir a empregabilidade, tornando mais onerosa a despedida.

Por isso, a presente emenda visa retirar a indenização adicional de 20% sobre o FGTS nestes dois casos: justa causa e pedido de demissão do empregado regido pelo contrato verde e amarelo.

Por outro lado, calcular a rescisão do empregado pela média de todos os salários recebidos durante todo o contrato é ignorar a inflação e reduzir substancialmente os créditos do empregado. Ora, se o salário do empregado é reajustado para manutenção do seu poder aquisitivo, as verbas devidas decorrentes da extinção do contrato também deveriam ter esta base de cálculo ou, no máximo a média duodecimal, como previsto na CLT.

Portanto, a alteração do artigo 10 visa a garantia de que as verbas da rescisão serão calculadas da mesma forma dos demais empregados.

Sala da Comissão, em        de        de 2019.

Deputado **MARCELO CALERO**

