

EMENDA MODIFICATIVA Nº - CM
(à MP nº 905, de 2019)

Art. 1º Altere-se na Medida Provisória 905 de 11 de novembro de 2019, nas modificações constantes nos artigos 1º, 2º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 15 e 16 passando a vigorar com as seguintes alterações:

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, **para atender a demanda sazonal**.

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

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 **até o último dia útil do mês anterior a contratação**, limitada a **dez** por cento do total de empregados, levando-se em consideração a folha de pagamentos do mês corrente de apuração, cujo percentual poderá ser acrescido até o percentual de vinte por cento do total de empregados quando autorizado **por instrumento coletivo de trabalho**.

Parágrafo único. **Fica vedada a contratação na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo do trabalhador contratado por outras formas de contrato de trabalho.**

Art. 3º

Art. 5º O Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será celebrado por prazo determinado, por até cento e oitenta dias e **poderá ser utilizado para atender a demanda sazonal e para substituição transitória de pessoal permanente**.

Parágrafo único. 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, **desde a data da admissão**, e ficando afastadas as disposições previstas nesta Medida Provisória.

Art. 6º Ao final de cada mês, ou de outro período de trabalho, **caso acordado por instrumento coletivo de trabalho**, 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.

§ 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, **caso acordado por instrumento coletivo de trabalho**, de forma antecipada, mensalmente, ou em outro



período de trabalho acordado com a entidade sindical profissional, 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 integralmente**, sendo o seu pagamento irrevogável.

Art. 7º (Suprima-se)

Art. 8º A jornada diária de trabalho no âmbito do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo **será de oito horas** diárias permitida o acréscimo de horas extras, em número não excedente de duas, **por autorização por instrumento coletivo de trabalho**, vedando a habitualidade.

§ 1º Se autorizada a remuneração da hora extra será, no mínimo, **oitenta** por cento superior à remuneração da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de **instrumento coletivo de trabalho**, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de **três meses**, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias;

§ 3º 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, acrescido do adicional de **oitenta** por cento superior à remuneração da hora normal.

Art. 9º Fica o empregador isento da seguinte parcela incidentes sobre a folha de pagamentos dos contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo:

I – (Suprima-se)

II -

Art. 15 O empregador **deverá** contratar mediante instrumento coletivo de trabalho firmado com a entidade sindical da categoria profissional, seguro privado de acidentes pessoais para empregados que vierem a sofrer o infortúnio, no exercício de suas atividades.

§ 1º

§ 3º A contratação do seguro de que trata o *caput*, não isenta o empregador ao pagamento de adicionais de periculosidade de **trinta** por cento **sobre a remuneração do trabalhador** e de **insalubridade na percepção respectivamente de quarenta por cento, vinte por cento e dez por cento sobre a remuneração do trabalhador, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo.**

§ 4º (Suprima-se)

Art. 16

§ 1º Fica assegurado o prazo de contratação de até **cento e oitenta dias**, nos termos do disposto no art. 5º, ainda que o termo final do contrato seja posterior a 31 de dezembro de 2022.

§ 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, **com efeitos a partir da data de admissão.** (NR)



JUSTIFICATIVA

A Medida Provisória 905 institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, com o objetivo de incentivar a contratação de pessoas entre 18 e 29 anos de idade, sob a justificativa de reduzir o desemprego no país, com a contratação pelo empregador de até 20% dos seus empregados com isenção para o empregador da contribuição previdenciária patronal e do salário-educação, tributos que incidem sobre a folha de pagamento, e sobre as contribuições ao Sistema S, bem como da redução da alíquota de contribuição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

A medida provisória além de criar forma de contrato de trabalho propõe profundas alterações na legislação trabalhista flexibilizando direitos sociais, contudo para que haja equilíbrio na relação trabalhista é a presente emenda proposta para salvaguardar os direitos dos trabalhadores a serem contratados por essa nova modalidade.

Relembrando que recentemente foi aprovada uma proposta de reforma previdenciária sob a justificativa de que há déficit previdenciário e não pode mesmo governo, agora com a justificativa de que é necessária a criação de empregos, abrir mão a arrecadação previdenciária.

Portanto, apresentamos a presente emenda com o fim de limitar os poderes da contratação no trabalho, de modo a não permitir que essa modalidade se torne uma prática comum entre os empregadores, dado que é menos onerosa para o setor empresarial. Faz-se necessário enquadrar essa modalidade em situações que de fato venham somar para o trabalhador e empregador, como em casos sazonais para o primeiro emprego e principalmente com limitação na jornada de trabalho.

Privilegia a negociação coletiva a fim de ampliar o diálogo entre empregador e trabalhadores com o objetivo de ajustar interesses e encontrar soluções negociadas.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoio dos nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, de novembro de 2019.

Deputado **LUIZ CARLOS MOTTA**
PL/SP

