

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 MP 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 filiar da empresa no mês anterior da 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 cria uma forma de contrato como Primeiro Emprego, 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 nenhuma restrição expressa de que a 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 inclui 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 da 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, sejam contratados novamente sob essa modalidade de contrato verde e amarelo

Sala das Comissões

Rogério Correia

Deputado PT/MG

