

## **Medida Provisória 955. Revogação do Contrato Verde e Amarelo.**

Face à ausência de votação no senado, o presidente da república optou pela revogação da Medida Provisória nº 905 de 11 de novembro de 2019, a qual instituiu a modalidade de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, alterando, substancialmente, a legislação trabalhista.

O Contrato de Trabalho Verde e Amarelo consistia em uma nova forma de contratação trabalhista, dirigida a trabalhadores com idades entre 18 (dezoito) e 29 (vinte e nove) anos, e tinha por finalidade o registro do 1º (primeiro) emprego em CTPS, sendo cabível para qualquer atividade, fosse ela transitória ou permanente, e para substituição transitória de pessoal permanente.

Dentre os impactos significativos introduzidos pela revogada medida provisória, estavam a indenização sobre o saldo do FGTS que deveria ser pago pela metade, independentemente do motivo de demissão do empregado, assim, na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, o percentual da indenização tinha passado a ser de 20% (vinte por cento) e de 10% (dez por cento) no caso de culpa recíproca ou força maior. A alíquota mensal relativa à Contribuição devida ao FGTS, também sofrera redução, e tinha passado a ser de 2% (dois por cento). O trabalho aos domingos e feriados havia sido possibilitado, dispensando-se a permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

A revogação da Medida Provisória nº 905 traz grande insegurança jurídica para os contratos trabalhistas firmados nos moldes até então previstos, gerando divergências de orientações por parte das assessorias jurídicas.

Diante da ausência de norteamto, uns advertem para o encerramento o mais rápido possível desses contratos, por parte dos empregadores, visto que regras anteriormente previstas, como o FGTS reduzido não estão mais em vigor. Assim, deve ser promovida a rescisão desses contratos e consequente quitação de todas as verbas trabalhistas

Davi Maia  
Advogado  
OAB/CE 40.073  
(85) 9.9639-9417

Outros, por sua vez, argumentam que devido à falta de amparo legal, os “contratos verde e amarelo” se convertem, automaticamente, por contratos por prazo indeterminado previstos na Consolidação das Lei do Trabalho, devendo os empregadores efetuarem o pagamento do FGTS, dentre outras coisas, na forma prevista nessa legislação.

Há, ainda, os que lecionam no sentido de que tais contratos continuam vigentes até a data de seu termo, já que celebrados na vigência dessa norma, tem como base para tal entendimento o artigo 16 da medida revogada: “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.”

O Presidente anunciou em suas redes sociais que editará nova Medida Provisória com novas regras trabalhistas voltadas para o enfrentamento da crise decorrente do Covid-19. Contudo, deve-se salientar que os mecanismos previstos na MP 905 não poderão ser objeto, *ipsis litteris*, de nova Medida Provisória, ainda nesse ano, conforme a dicção do parágrafo 10, do artigo 62 da Constituição, o qual determina que “é vedada a reedição, na mesma sessão legislativa, de medida provisória que tenha sido rejeitada ou que tenha perdido sua eficácia por decurso de prazo”.

Logo, a previsão que se faz é que haja a edição de uma nova forma de contratação distinta da prevista na MP 905, mas que também tenha o seu viés de fazer profundas alterações e inovações na legislação trabalhista vigente.