



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

CONTRATO VERDE E AMARELO – COMENTÁRIOS.

José Alberto Couto Maciel

Da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

O Presidente da República, mediante Medida Provisória de número 905, de 11 de novembro de 2019, instituiu um novo tipo de contrato de trabalho, denominado “Contrato de Trabalho Verde e Amarelo” o qual abaixo examino algumas de suas cláusulas.

O artigo 1º da Medida Provisória afirma que

“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.

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
- IV trabalho avulso.

Verifica-se, de início, que o objetivo do contrato é ampliar a margem de contratação de jovens desempregados, e, certamente, com relevante fundamentação.

Sendo atualmente a contratação igual para todos, com os mesmos percentuais de despesas, e, em decorrência da crise, havendo um volume significativo de desempregados, evidentemente que o empregador concede emprego aos que têm experiência uma vez que o valor gasto será o mesmo, daí o enorme número de jovens desempregados.

O que a Medida Provisória apresenta é uma redução nos encargos trabalhistas para jovens sem experiência, redução bem elevada, e que possibilitará uma contratação dessas pessoas que hoje são afastadas do contrato de trabalho atual, trabalhando informalmente ou mesmo não tendo possibilidades de exercer qualquer profissão, pois



se o empregador tem de pagar os mesmos encargos evidentemente que prefere contratar quem tem experiência.

É interessante essa modalidade de um novo contrato trabalhista, mas necessário que se aprecie o mesmo frente ao texto constitucional e legal em vigor e aí é que surgem os questionamentos.

No artigo 7º, inciso XXX da Constituição está expresso:

“proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil’

Vejam que, na espécie, a Medida Provisória estabelece critérios de admissão diversos por motivo de idade, limitando o contrato há dois anos e o salário base mensal até um salário mínimo e meio nacional para pessoas entre dezoito e vinte e nove anos..

Certamente que, se todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, de acordo com o artigo 5º da Constituição da República, não é possível desigualar-se os mais jovens, mediante menor salário e redução de encargos sociais, a fim de que consigam obter emprego, mesmo que seja o primeiro emprego.

Esta, na verdade, não é a saída constitucional para o desemprego. Seria como se criássemos um contrato, digamos “mulher verde e amarelo” para mulheres, com limitação de salários e outros direitos, porque, em razão da gravidez e das limitações próprias femininas, não estariam elas sendo contratadas com igualdade com os homens.

Poder-se-ia, nesse mesmo embalo, criar um contrato de trabalho “idoso verde amarelo” para pessoas de mais de sessenta anos que estão vivendo muito e não têm colocação no mercado de trabalho, ou seja, criam-se neste “contrato verde amarelo”, condições diversas dos demais trabalhadores brasileiros em razão da idade, sem dúvida nenhuma com a melhor das intenções, mas, a meu ver, sem dúvida nenhuma também de forma inconstitucional.

Expressa o parágrafo 4º do artigo 2º do Contrato Verde Amarelo que

“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, pelo prazo de cento e oitenta dias, contado da data da dispensa, ressalvado o disposto no parágrafo único do artigo 1º.”



Com todas as vênias, este parágrafo descaracteriza o contrato para novos postos de trabalho, ou novo emprego porque o próprio trabalhador da empresa atual, após cento e oitenta dias de sua dispensa poderá ser recontratado pelo novo contrato. Não será o contrato novo nem primeiro emprego e muito menos novo posto de trabalho porque o que a Medida Provisória aí admite é a demissão de qualquer trabalhador com menos de vinte e nove anos e cuja recontração, com todas as limitações do contrato verde e amarelo após cento e oitenta dias, ou seja, cinco meses.

O parágrafo primeiro do artigo 5º da Medida Provisória estabelece que o contrato de trabalho verde e amarelo poderá ser utilizado para qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente, e para substituição transitória de pessoal permanente, ou seja, o trabalhador entre 18 e 29 anos poderá ingressar para novos postos de trabalho, como expresso no artigo 1º, mas também poderá ingressar em qualquer outro tipo de atividade, inclusive substituindo pessoal permanente, o que certamente possibilitará trabalhadores com salários elevados trabalhando lado a lado com o do contrato verde amarelo, que recebe apenas um salário e meio de remuneração, no máximo.

O artigo 5º da Medida Provisória expressa que

“O Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será celebrado por prazo determinado, por até vinte e quatro meses, a critério do empregador.”

Entretanto, o parágrafo 2º do referido artigo 5º diz que ao referido contrato não se aplica o artigo 451 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, pode ele ser prorrogado mais de uma vez durante os vinte e quatro meses sem transformar-se em contrato indeterminado admitindo-se no referido prazo vários contratos por prazo determinado.

O parágrafo 3º, em seguida, admite a conversão automática em contrato por prazo indeterminado quando ultrapassado o prazo estipulado no caput, de vinte e quatro meses e nesse caso ficam afastadas as disposições previstas na Medida Provisória. Creio que, nessa hipótese, terá de haver novo contrato porque todos os direitos e encargos devem sofrer alterações.

O parágrafo primeiro do artigo 6º da Medida Provisória trata de indenização sobre o saldo do FGTS dizendo que a mesma poderá ser paga, por acordo entre empregado e empregador, de forma antecipada, mensalmente ou em outro período de trabalho e que sempre será, conforme parágrafo 2º, paga por metade, sendo seu pagamento irrevogável, independentemente do motivo de demissão do empregado.

Ora, se a indenização é paga de qualquer forma não se trata de indenização por demissão sem justa causa, porque não se está indenizando nada.



Trata-se de uma verba a mais a ser paga sendo que, na verdade, não haverá saldo relevante do FGTS para pagamento da referida “indenização” porque se é o primeiro emprego o trabalhador jovem ainda não tem FGTS , inexistindo, portanto, saldo para se aplicar a metade da indenização citada.

Diz o artigo 7º que no contrato de trabalho verde e amarelo a alíquota mensal relativa à contribuição devida para o FGTS será de dois por cento, independentemente do valor da remuneração.

Vejam, qual o saldo para aplicar-se a indenização do FGTS que é pela metade de um valor equivalente a dois por cento de uma remuneração no máximo de um salário e meio?

A Medida Provisória admite horas extras, compensação de jornada por acordo individual, inclusive tácito e banco de horas.

As contribuições sociais são reduzidas para o empregador em mais de cinquenta por cento do atual contrato de trabalho regido pela CLT.

O artigo 11 diz que na rescisão contratual não se aplica a esses trabalhadores a indenização prevista no artigo 479 da CLT, ou seja, indenização pela metade nos contratos por prazo determinado rescindidos sem justa causa, estabelecendo o artigo 16 que 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.

A contratação será realizada, diz a Medida Provisória, exclusivamente para novos postos de trabalho e limitada a vinte por cento do total dos empregados da empresa, sendo que empresas com até dez empregados ficam autorizadas a contratar dois empregados na modalidade contrato verde amarelo.

Esses são alguns comentários à nova Medida Provisória que cria o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo.

Não sou contra a tentativa de flexibilizar-se a legislação no sentido de possibilitar um elevado número de contratação dos jovens, como também deveria ser pensado com relação aos idosos, pois esses, em pouco tempo, serão existentes em maior número do que os que se iniciam e, certamente, com mais experiência.

Acontece que é preciso se adaptar o que for legislado à legislação em vigor e o que for proposto deve estar consoante nosso texto constitucional.

Brasília, 13 de novembro de 2019.

José Alberto Couto Maciel.