

NÃO APROVAÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA N. 905, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2019: AVANÇO OU RETROCESSO?¹

Daniele Mateus de Andrade²

Wania Alves Ferreira Fontes³

RESUMO: A busca incessante dos jovens pelo seu primeiro emprego e as dificuldades enfrentadas pelos mesmos, fez com que o governo buscasse alternativas para incentivar os empresários a darem a grande chance para que esse objetivo fosse cumprido. Assim, em 11 de novembro de 2019 foi criada a Medida Provisória n. 905, trazendo em seu texto possíveis estímulos para os empregadores, reduzindo taxas e contribuições, acreditando que essa atitude alavancaria o mercado de trabalho para essa faixa etária. Porém, essa MP também ocasionou muitos questionamentos acerca do que era tratado em seus artigos, fazendo com que ocorresse a revogação. A presente pesquisa buscou analisar alguns desses tópicos contidos na medida, concluindo que a atitude tomada pelo comitê votante trouxe avanço para o cenário atual brasileiro. Para a revisão bibliográfica foram abordados diversos autores que escreveram sobre os temas trabalhistas e também a legislação do Brasil, sendo um trabalho webliográfico, qualitativo e quantitativo.

PALAVRAS-CHAVE: Departamento pessoal. Contrato de trabalho. Medida Provisória.

ABSTRACT: The incessant search of young people for their first job and the difficulties faced by them, made the government look for alternatives to encourage businessmen to give a great chance for this objective to be fulfilled. Thus, on November 11, 2019, Provisional Measure No. 905 was created, bringing in its text possible incentives for employers, reducing rates and contributions, believing that this attitude would leverage the labor market for this age group. However, this MP also caused many questions about what was treated in its articles, causing the revocation to occur. The present research sought to analyze some of these topics contained in the measure, concluding that the attitude taken by the voting committee brought progress to the current Brazilian scenario. For the bibliographic review, several authors who wrote about labor issues and also the Brazilian legislation were approached, being a webliographic, qualitative and quantitative work.

KEYWORDS: Personal department. Employment contract. Provisional Measure.

1 INTRODUÇÃO

Por todo mundo, a população necessita do trabalho para se colocar em meio à sociedade e conseguir manter suas necessidades básicas de sobrevivência. Assim, de acordo com Maciel (2018), a classe trabalhadora começou a lutar por melhores condições de trabalho e salários mais justos, pois a exploração por parte dos empresários era exacerbada, o que não foi diferente no Brasil. Em razão dessa busca, em 1943 foi criada

¹ Trabalho apresentado na área de temática III – Pesquisa em contabilidade do Fórum Gerencial realizado de 17 a 19 de novembro de 2020.

² Estudante de graduação do 8º período do curso de Ciências Contábeis do UNIPAM. E-mail: danielema@unipam.edu.br.

³ Professora orientadora do curso de Ciências Contábeis do UNIPAM. E-mail: wania@unipam.edu.br.

a Consolidação das Leis do Trabalho, para poder garantir que a população de trabalhadores tenha segurança na execução das suas atividades.

O início da vida profissional é uma das maiores dificuldades enfrentadas pelo brasileiro, principalmente pela população jovem do país. Segundo Pochmann (2000), a menor expectativa de sucesso, empobrecimento, violência, a evasão escolar e até a instabilidade da economia nacional, levam os jovens a diminuir suas expectativas na inserção no mercado de trabalho. Por estas razões, o cenário da juventude na vida profissional causa preocupação e o governo está sempre em busca de alternativas para melhorar esse aspecto.

Nesta perspectiva, o presente trabalho teve o propósito de evidenciar a situação da inserção dos jovens no mercado de trabalho é analisar a Medida Provisória criada pelo governo para estimular a contratação da população juvenil em seu primeiro emprego, bem como evidenciar quais eram vantagens econômicas para os contratantes, caso a mesma houvesse sido instituída como lei. Neste âmbito, a questão de pesquisa foi exposta: O contrato Verde e Amarelo traz vantagens econômicas para uma microempresa? A não transformação da Medida Provisória em lei, traz avanços ou retrocessos para o cenário econômico do Brasil?

A presente pesquisa se justifica pela significância do departamento de pessoal, área que deve ser profundamente conhecida pelo contador. Esse departamento tem relevância na empresa e o profissional deve ter entendimento sobre os novos tipos de contrato de trabalho para poder recomendar a sua carteira de clientes. O objetivo geral deste estudo foi analisar o quanto o contrato de trabalho Verde e Amarelo impactaria economicamente uma microempresa e demonstrar se a não transformação dessa Medida Provisória em lei foi um avanço ou retrocesso para o país, objetivo que se quer faz por meio de coleta de dados e cálculos, para verificação e avaliação do efeito financeiro deste tipo de contrato. Para alcançar o objetivo foi realizado um estudo sobre a legislação trabalhista e os tipos de contratos existentes.

Para o cumprimento deste objetivo geral, estabeleceu-se os seguintes objetivos específicos: a) sintetizar a história da contabilidade; b) apresentar o contrato Verde e Amarelo; c) realizar coleta dos dados que serão utilizados para comparação de valores; d) analisar as diferenças econômicas entre um contrato normal e o contrato Verde e Amarelo; e) concluir os resultados da pesquisa.

2 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A Empresa Modelo Ltda – ME não autoriza a divulgação de informações e dados coletados em sua organização, não sendo aceito publicação e/ou divulgação de dados em veículos acadêmicos. Sendo assim, foram apresentados dados fictícios, porém os documentos utilizados para desenvolver o trabalho são reais. A empresa é de natureza jurídica, tributada pelo regime do Simples Nacional, deu início às suas atividades em 01/07/2001, localizada em Patos de Minas, prestando serviços contábeis, do departamento pessoal, fiscal ao contábil na região.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Para melhor entendimento do tema exposto e para uma conclusão que demonstre a realidade de forma mais fidedigna sobre como o contrato Verde e Amarelo impactaria economicamente em uma microempresa caso o mesmo houvesse sido promulgado como Lei, abordou-se neste item algumas definições relacionadas à contratos de trabalho e relações trabalhistas, determinando-se no preceito do fundamento de autoridade.

3.1 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

De acordo com Basile (2018) com a assinatura da Lei Áurea em 1888 os escravos passaram a ter liberdade de trabalho e serem remunerados para exercerem suas funções em similaridade àqueles que nunca estiveram em tal situação. Esse cenário causou desorganização e ainda era observado que o preconceito racial levava a desigualdade, assim se tornaram necessárias as leis trabalhistas para homogeneizar as formas de tratamento.

Na Constituição Federal de 1934 foram estabelecidos alguns direitos mínimos dos trabalhadores como isonomia salarial, proteção do trabalho feminino e dos menores, férias remuneradas, salário-mínimo, entre outros direitos. Somente no governo de Getúlio Vargas (1930 – 1945) foi criado o Ministério do Trabalho, aplicando com maior firmeza o que já era estabelecido pela constituição.

3.1.1 Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho, que regulariza as interações trabalhistas rurais e urbanas, individual ou coletivamente, foi decretada durante a Era Vargas em 1º de maio de 1943. Segundo Politize⁴ a CLT foi criada a fim de regular as relações de trabalho e proteger o trabalhador. Essa consolidação é de extrema importância, pois coíbe as relações de trabalho abusivas, bastante comuns anteriormente, garantindo as mínimas condições para a execução dos ofícios.

A mesma reúne as leis trabalhistas brasileiras em um só documento. De acordo com Cezar (2008), a CLT compila as normas de direito coletivo e individual e apesar de ter sido criada em 1943, ainda está em vigor atualmente e frequentemente sofre alterações, revogações e adições em suas leis para maior adequação com a realidade atual. Expõe em seu 41º artigo que é obrigatório para os empregadores realizarem o registro de seus trabalhadores, sendo em fichas, livros, eletronicamente em sistemas de acordo com as regras do Ministério do Trabalho.

3.2 CONTRATOS DE TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho no Artigo 442 explicita que “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de

⁴ Disponível em: <https://www.politize.com.br/clt/>. Acesso em: 19 abr. 2020.

emprego”. De acordo com Politize⁵, os contratos de trabalho são determinadores do vínculo entre contratante e contratado, mesmo que acordados verbalmente com base na confiança entre as partes e não possuindo um documento comprobatório. Porém, para ter os direitos do trabalhador que foram garantidos no Artigo 7º da Constituição Federal Brasileira, é necessária a comprovação do vínculo por meio de contrato escrito. Esses contratos possuem mais de um tipo e podem ser definidos segundo o Artigo 443 da CLT como por prazo determinado, indeterminado ou intermitente.

3.2.1 Contrato por prazo determinado

Segundo Barbieri (S/D) para que ocorra contratos de prazo determinado são imprescindíveis alguns requisitos, tal como os acordos sejam feitos de forma escrita, com data certa para ocorrer a extinção para execução de serviços específicos. É necessário que o empregador faça a assinatura da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), com duração máxima de dois anos, podendo ser prorrogado apenas uma vez sem exceder o prazo máximo e sem causar a indeterminação do mesmo. Os contratos de experiência possuem as mesmas características dos contratos por prazo determinado, porém não podem ultrapassar o tempo máximo de 90 dias, como citado no parágrafo único do artigo 445 da CLT. Em ambos casos, os direitos do trabalhador são garantidos e assegurados conforme um contrato por prazo indeterminado.

3.2.2 Contrato por prazo indeterminado

Os contratos por prazo indeterminado são aqueles que não possuem término estipulado, ou seja, não tem prazo fixo para sua vigência. Segundo Oliveira (2009), eles ocorrem quando na relação de emprego o serviço não é de natureza eventual. Uma das formas de existência do contrato por prazo indeterminado é a não obediência das regras dos contratos por prazo determinado. Quando o empregador não prorroga o prazo de experiência na ocorrência do término da primeira parte do mesmo, em questões da não opção dos 90 dias diretamente, ou dos dois anos no determinado, ou até mesmo quando esses prazos completos terminam e o empregador não faz a rescisão contratual (CONTARIN; DINIZ, 2009).

Uma das grandes diferenças que o contrato por prazo indeterminado possui é o direito ao aviso prévio. Segundo Garcia (2013), o aviso prévio pode ser entendido como uma comunicação feita entre as partes da pretensão de término de contrato de trabalho. Esse aviso pode ser deferido tanto pelo empregado, quanto pelo empregador, dependerá de quem surgiu no arbítrio. O aviso prévio é um direito que é devido pela parte que fez a comunicação, à parte que recebeu a notícia. Seja ele trabalhado ou indenizado, o valor de referência é de 30 dias de salário do trabalhador. No caso do trabalhado, o aviso é proporcional a quantidade de anos completados pelo trabalhador no contrato, instituído pela Lei 12.506/2011⁶, acrescentando 3 dias para cada ano de serviço findado.

⁵ Disponível em: <https://www.politize.com.br/contratos-de-trabalho/>. Acesso em: 21 abr. 2020.

⁶ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12506.htm. Acesso em: 22 abr. 2020.

3.2.3 Contrato intermitente

A reforma trabalhista de 13 de junho de 2017 instituiu a Lei 13.467, realizando diversas alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas. Uma dessas adições, segundo Guia Trabalhista⁷ foi o contrato de trabalho intermitente, que é considerado uma modalidade em que o trabalhador possui subordinação, porém ocorrendo revezamento de períodos de prestação de serviço e ociosidade, sendo determinados os dias, meses e horas em que esse colaborador irá trabalhar, regidos por legislação própria e independente da atividade do empregador. De acordo com Kaled (2019), essa categoria de contrato é muito boa para os empregadores, pois em períodos que tem a maior demanda de funcionários disponíveis, como no natal, ele terá a opção de convocar com antecedência mínima de 3 dias mais pessoas com custo reduzido e assegurando todos os direitos com a legislação trabalhista, que antes considerava essa modalidade informal.

3.3 DIREITOS TRABALHISTAS

Os direitos do trabalho garantem uma vida íntegra e o equilíbrio da relação empregado-empregador. Porém, segundo o site Politize⁸, os direitos trabalhistas no Brasil foram conquistados tardiamente, pois o fim da escravidão e a industrialização do país também foram. De acordo com Bernardes (2019), em 1988 com a nova Constituição Federal Brasileira foi trazido de forma mais democrática um modelo que passou a ser utilizado na resolução dos conflitos sociais do país, com a valorização do direito coletivo e individual e instituindo regras para a normatização das Leis. Em seu 7º artigo, ela traz o que está fundado como os direitos básicos dos trabalhadores urbanos e rurais. Dentre eles, seguro-desemprego; FGTS; multa rescisória; férias remuneradas; 13º salário; salário-mínimo; jornada de trabalho; horas-extras; equidade salarial.

3.3.1 Encargos Trabalhistas e Sociais

Segundo Capacidades Humanas⁹, encargos trabalhistas e sociais são os valores que o empregador remunerar o trabalhador mensalmente ou findando seu contrato, inclusive os benefícios que não são explícitos em valores. A possível inadimplência desses encargos é passível de notificações e multas ao empregador. De acordo com Meneses e Cerqueira (2009), é obrigação do empregador elaborar a folha de pagamento conforme o artigo 32 da Lei n. 8.212 de 24 de julho de 1991, compondo toda a carta de pessoas que estão prestando serviços, sejam empregados, trabalhadores avulsos e individuais.

⁷ Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/contrato-de-trabalho-intermitente.htm>. Acesso em: 26 abr. 2020.

⁸ Disponível em: <https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/>. Acesso em: 01 maio 2020.

⁹ Disponível em: <http://capacidadeshumanas.org/arvorelogica/rhsus/encargos.htm>. Acesso em: 01 maio 2020.

Sendo o custo de um funcionário contratado com o salário-mínimo brasileiro vigente em 01/05/2020 em uma empresa tributada pelo Simples Nacional com o valor de um salário mínimo, considerando nos custos também o FGTS e as provisões de férias, 1/3 sobre as férias, 13º salário mensal. Assim, o valor a ser considerado quando se contrata um empregado pelo valor de R\$1.045,00 é o custo total mensal de R\$1.348,05.

3.4 MERCADO DE TRABALHO PARA O JOVENS BRASILEIROS

De acordo com Andrade e Menezes-Filho (2005), a partir dos anos 1950 foi notado um aumento significativo no nível de escolaridade dos brasileiros, pela maior exigência dos empresários nas contratações de mão-de-obra. Porém, ainda assim ao longo dos anos o empenho frenético por qualificação de serviço pelos jovens não está trazendo os resultados esperados nas estatísticas. De acordo com pesquisa divulgada pelo IBGE¹⁰ no quarto trimestre de 2019, com dados coletados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, a taxa de desocupação entre brasileiros com idade de 18 a 24 anos foi de 31,3% e de 25 a 39 anos foi de 34,8%. Esses níveis foram preocupantes para a administração pública, pois graus de desemprego altos entre jovens como esses trazem consequências muito grandes para o país. Com isso, uma alternativa mais atrativa de contrato de trabalho para jovens sugerida como medida provisória para os empresários teve que ser criada pelo governo brasileiro.

3.5 CONTRATO DE TRABALHO VERDE E AMARELO

O contrato de trabalho Verde e Amarelo foi instituído pela Medida Provisória n. 905 em 11 de novembro de 2019¹¹ e seu objetivo foi exposto no Artigo 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. “. Essa medida foi sugerida para poder amenizar a situação do desemprego entre os jovens e tentar criar incentivos para os primeiros empregos na CTPS (menor aprendiz, contratos de experiência, intermitentes e avulsos, não se caracterizam como primeiro emprego mesmo que registrados), com encargos trabalhistas menores e maior flexibilidade no pagamento dos empregados (RESENDE,2020).

Segundo Dutra; Jesus (2020), o contrato Verde e Amarelo é de prazo determinado totalizando até 24 meses e pode ser celebrado para qualquer tipo de atividade e terá jornada de trabalho normal àquela já exercida na organização, podendo inclusive extrapolar o horário estabelecido e crescer até duas horas extras diárias. Nessa modalidade se aplica o pagamento equivalente a até 1,5 salário-mínimo vigente, não

¹⁰ Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=26895&t=destaques>. Acesso em: 08 maio 2020.

¹¹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm. Acesso em: 09 maio 2020.

NÃO APROVAÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA N. 905, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2019:
AVANÇO OU RETROCESSO?

havendo aplicação de equidade salarial. O total de trabalhadores permitidos nessa modalidade por empresa é de 20% da média de empregados registrados na folha entre 01/01/2019 e 31/10/2019. Já para empresas que possuem até 10 colaboradores, a regra é diferente, ficando autorizada a contratação de 2 empregados pelo Verde e Amarelo. Outras principais alterações trazidas foram:

Quadro 1: Principais alterações no Contrato de Trabalho Verde e Amarelo

VERBAS	CONTRATO INDETERMINADO	CONTRATO VERDE E AMARELO
FGTS	8%	2% - A redução da alíquota é independente do valor da remuneração
Multa Rescisória	40%	20% - Foi permitido o acordo entre empregado e empregador para o pagamento da multa rescisória antecipada mensalmente, de forma irrevogável em casos de demissão por justa causa
13 ^o	anual	Permitido o pagamento proporcional mensalmente
Férias+1/3	anual	Permitido o pagamento proporcional mensalmente

Fonte: adaptado de Dutra; Jesus (2020).

Essa MP que poderia ter aplicações de contratos desse formato amparadas no período de 1º de janeiro de 2020 a 31/12/2022, tendo validade até 24 meses após essas datas. Apesar dos benefícios oferecidos para os jovens que ainda não possuíam experiências profissionais e para os empregadores, em 20 de abril de 2020 o presidente Jair Bolsonaro revogou a MP n. 905 com a instituição da Medida Provisória n. 955¹², extinguindo a possibilidade de torná-la Lei. Porém, segundo o portal G1¹³, para aqueles contratos que foram firmados antes da revogação, enquanto ainda possuía validade, existe a segurança jurídica que assegura todos aqueles direitos estabelecidos pelo contrato de trabalho Verde e Amarelo.

4 METODOLOGIA

Método pode ser definido como a direção para chegar a um fim. Segundo Gil (2019, p. 9), “Refere-se, portanto, ao conjunto de regras básicas para desenvolver uma investigação com vistas a produzir novos conhecimentos ou corrigir e integrar conhecimentos existentes”. Para a conclusão desse trabalho, elegeu-se a pesquisa caracterizada como bibliográfica, utilizando referências que já foram publicadas, como livros, artigos científicos, dissertações ou teses, de forma virtual ou impressa.

A presente pesquisa utilizou a análise quali-quantitativa, pois para a evidenciação dos impactos econômicos do contrato de trabalho Verde e Amarelo foi necessária à coleta de dados da empresa através do programa utilizado para lançamento de informações e documentos de registro, com as devidas autorizações dos responsáveis e a elaboração de cálculos trabalhistas comparativos e, segundo Gil (2019), na análise

¹² Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv955.htm. Acesso em: 04 set. 2020.

¹³ Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/04/23/mp-do-contrato-verde-e-amarelo-foi-revogada-como-fica-a-situacao-dos-trabalhadores.ghtml>. Acesso em: 09 maio 2020.

quantitativa os valores analisados em tabela e através de comparação, influenciam o resultado da pesquisa. Além disso, a análise qualitativa foi utilizada para a conclusão dos resultados, visto que a Medida Provisória n. 905 não foi aprovada pelo presidente da república, fazendo-se indispensável um enfoque interpretativista, para entender a intenção no ato da revogação da mesma e verificou se essa decisão repercute de forma positiva ou negativa para os empregadores e os jovens que usufruiriam dessa MP.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A empresa analisada neste trabalho possui atualmente 5 funcionários em sua folha de pagamento e, de acordo com a MP do contrato Verde e Amarelo, a contratação de novos funcionários fica limitada a 20% do total de empregados constantes na folha de pagamento. Porém, no § 2º do Artigo 2º, empresas com até dez funcionários estão autorizadas a contratar dois trabalhadores nessa categoria. Além disso, a medida institui que para ter validade, as admissões podem ser com salário entre o mínimo corrente e um salário mínimo e meio.

5.1 PISOS SALARIAIS

O contrato por tempo indeterminado segue como referência no caso do escritório de contabilidade, a Convenção Coletiva corrente no ano, estabelecida pelo Sindicato dos Escritórios de Contabilidade, Auditoria e Perícias Contábeis do Estado de Minas Gerais (SINESCONTÁBIL/MG) que ampara esse tipo de empresa. Para realizar a referida análise, foram utilizados os pisos salariais admitidos nas duas modalidades de contratos para a admissão hipotética de dois auxiliares de escritório. No contrato Verde e Amarelo não existe piso salarial, portanto utilizou-se o salário-mínimo corrente brasileiro no ano de 2020 (R\$1.045,00).

5.2 ANÁLISE COMPARATIVA DE CUSTOS DOS FUNCIONÁRIOS

Para realizar essa análise, no contrato por prazo indeterminado utilizou-se o salário base para a função determinada na convenção de R\$1.135,08 (um mil, cento e trinta e cinco reais e oito centavos). Portanto, para um estudo completo dos custos, foi criada uma tabela para efetivar a comparação de valores mensais entre um Auxiliar de Escritório contratado nas condições do contrato Verde e Amarelo e outro nas circunstâncias citadas acima.

Tabela 1: Custo mensal comparativo de um funcionário em empresa do Simples Nacional

VERBA	FREQUÊNCIA	VALOR CONTRATO VERDE E AMARELO	VALOR CONTRATO INDETERMINADO
Salário	mensal	R\$1.045,00	R\$1.135,08
FGTS	mensal	R\$20,90	R\$90,81
Férias	anual	R\$1.045,00	R\$1.135,08
1/3 sobre férias	anual	R\$348,33	R\$378,36
13º salário	anual	R\$1.045,00	R\$1.135,08

NÃO APROVAÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA N. 905, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2019:
AVANÇO OU RETROCESSO?

FGTS sobre férias, 1/3 e 13º	anual	R\$48,77	R\$211,88
Multa FGTS	em caso de rescisão (provisão mensal)	R\$4,99	R\$43,39
Provisão Mensal (Férias + 1/3 sobre férias + 13º + FGTS sobre eles)	mensal (valor guardado mensalmente para pagamento das obrigações anuais)	R\$207,26	R\$238,37
TOTAL MENSAL	(são somados apenas os valores mensais)	R\$1.278,15	R\$1.507,65

Fonte: dados da pesquisa, 2020.

Pode ser observado na tabela acima exposta que existe uma diferença significativa de valores de custos de colaboradores dentre salário, FGTS mensal e provisões de férias, 1/3 sobre férias e 13º salário. Na demonstração feita, foram utilizados os valores de apenas um funcionário, porém, como a Medida Provisória n. 905 permite a contratação de até dois funcionários no caso em que se encaixa a empresa estudada. Foi observado no exposto na tabela 3 que a diferença mensal entre os dois contratos nessas condições foi de R\$459,00, representando um custo a mais 17,95%, caso não utilizasse o contrato Verde e Amarelo.

5.3 POSSÍVEIS MOTIVAÇÕES DA REVOGAÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA N. 905

De acordo com o Crema (2020), para que uma Medida Provisória seja aprovada, é necessário que o Congresso Nacional a vote favoravelmente em até 180 dias. Porém, em 17 de março de 2020, a MP do Contrato Verde e Amarelo foi votada e diversos fatores fizeram com que ocorresse a não aprovação e concretização em Lei. Dentre os elementos contidos no texto da medida, vários não estavam em conformidade para a comissão mista votante da Câmara dos Deputados e os fizeram ser retirados de pauta.

5.3.1 Alíquota de FGTS

A Câmara julgou como prejudicial à alíquota de FGTS sugerida pela MP 905, pois o valor mensal seria transformado para apenas 2%, quando normalmente era 8%, segundo Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA)¹⁴. Além disso, a multa de FGTS, que antes era de 40% passou a ser somente de 20%, sendo desfavorável para o empregado. Por final, essa multa deveria ser depositada pelo empregador mesmo em casos de demissão por justa causa, sendo irrevogável. Assim, esses tópicos eram desfavoráveis para ambas partes.

5.3.2 Trabalho aos domingos e feriados

Outra pauta que causou polêmica na MP, foi a proposta de que todas as categorias de trabalho pudessem realizar seu descanso semanal de 24 horas em qualquer

¹⁴ Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/29049-trabalhador-vai-ter-reducao-de-80-no-fgts-com-pacote-do-governo-bolsonaro>. Acesso em: 08 set. 2020.

dia da semana, sendo apenas um DSR por mês, imprescindivelmente no domingo. Atualmente a CLT prevê que o descanso semanal é obrigatoriamente aos domingos para a maioria das atividades do país, com exceção das que se encaixavam no Decreto n. 27.048/49¹⁵. Esse tópico foi causador de grande polêmica e em meio a votação da Câmara e segundo cita Crema (2020), ficaram autorizadas apenas para as seguintes categorias: “telemarketing; Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC); atividades de automação bancária; serviços por canais digitais; áreas de tecnologia, segurança e administração patrimonial; atividades bancárias excepcionais ou em áreas diferenciadas”.

5.3.3 Periculosidade

O § 1º do artigo 193 da CLT¹⁶ prevê um adicional de periculosidade de 30% sobre o salário base do empregado para as atividades que de natureza ou métodos que causem grande risco pela exposição permanente do trabalhador. Entretanto, a medida estava sugerindo nos itens que o empregador poderia realizar a contratação, por meio de acordo com o empregado, um seguro privado para assegurar perante possíveis acidentes ocorridos na realização da função. Assim, o adicional de periculosidade ficaria reduzido a apenas 5% na folha de pagamento e ainda seria concedido somente para o tempo em que realmente ficou em exposição. Esse tópico também foi retirado do texto durante a votação.

5.3.4 Bancários

Segundo o site JusBrasil¹⁷, onde cita o artigo 224 da Consolidação das Leis do Trabalho, a jornada de trabalho dos bancários e trabalhadores de casas bancárias é de 6 horas diárias em dias úteis, totalizando 30 horas semanais. Com exceção das funções de gerência, chefia, direção e equivalentes. O contrato Verde e Amarelo previa uma carga horária diária para essa categoria de 8 horas, com ressalva dos operadores de caixa de atendimento. Seria considerada jornada extra apenas o que ultrapassasse o descrito. A comissão inclusive votou como desfavorável essa pauta.

5.4 DECORRÊNCIA DE ANÁLISE ENTRE PRÓS E CONTRAS

Pode ser observado durante a análise e discussão de resultados, que apesar do benefício financeiro no final de cada mês para o empregador, alguns tópicos redigidos pela Medida Provisória continham artigos que não traziam reais vantagens, seja para empregado ou empregador. Assim como foi citado no artigo de Crema (2020), foi

¹⁵ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d27048.htm. Acesso em: 07 set. 2020.

¹⁶ Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10743259/artigo-193-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 07 set. 2020.

¹⁷ Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10739502/paragrafo-2-artigo-224-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 07 set. 2020.

NÃO APROVAÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA N. 905, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2019: AVANÇO OU RETROCESSO?

apontada pelos analistas uma eficácia muito insignificante de redução de impostos e aumento de contratações. Ainda segundo a autora, existem métodos mais modernos e aplicáveis para que esses jovens que a MP pretendia estender sua aplicação consigam seus primeiros empregos.

6 CONCLUSÃO

Diante do exposto neste trabalho, foi possível identificar os motivos pelos quais a Medida Provisória n. 905, de 11 de novembro de 2019 não foi aprovada pelo comitê votante da Câmara, como a redução do valor de recolhimento do FGTS, a flexibilização do trabalho nos domingos e feriados, o desvio de responsabilidade por grande parte do adicional de periculosidade e também dos horários de trabalho dos profissionais bancários. É notório também no exemplo apresentado que mensalmente seria proporcionada uma redução no custo em 17,95% de um funcionário. Porém, analisando melhor os tópicos mais polêmicos da Medida, pôde-se notar que essa vantagem econômica não é suficiente para que um empregador opte por utilizar o contrato Verde e Amarelo em substituição do já constante na CLT.

Em relação ao objetivo geral do trabalho foi possível concluir que a decisão tomada pelo Congresso Nacional foi sensata, pois a MP do Contrato Verde e Amarelo não traria reais benefícios, seja para o empregado ou empregador. A não transformação da mesma em Lei foi um avanço para o país, em razão de que instituições que estudam e defendem o direito do trabalho, como a ANAMATRA¹⁸, citam que essa tentativa de modificação dos direitos adquiridos pelos trabalhadores durante toda a luta da classe, é uma “agressão aos direitos básicos dos trabalhadores” e ainda menciona que existem soluções mais modernas e eficientes para o ingresso dos jovens no mercado de trabalho, sem prejudicar ambas as partes.

Para a conclusão do presente trabalho a limitação encontrada foi a falta de fontes confiáveis para citações sobre e a Medida Provisória n. 905, já que ela foi logo revogada quando foi à votação e muitos autores não escreveram sobre o assunto. Porém, ainda assim, a elaboração do presente trabalho trouxe muitos conhecimentos sobre a história dos direitos do trabalho, principalmente no Brasil e também sobre como se deve observar todos os lados afetados quando se cria uma medida provisória, podendo ser aprovada em Lei. Uma sugestão para próximas pesquisas seria sobre formas mais eficientes que impulsionariam a admissão de jovens no mercado de trabalho, trazendo vantagens tanto para o contratado quanto para o contratante.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Alexandre Augusto Seijas de; MENEZES-FILHO, Naércio Aquino. **O papel da oferta de trabalho no comportamento dos retornos à educação no Brasil. Revista Pesquisa e Planejamento Econômico**, vol. 35, n. 2, São Paulo, 2005. Disponível

¹⁸ Disponível em: <https://www.politize.com.br/contrato-verde-e-amarelo/>. Acesso em: 26 set. 2020.

em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4503/1/PPE_v35_n02_Papel.pdf. Acesso em: 07 maio 2020.

BARBIERI, Fabiana Amendola. **Breves considerações sobre o contrato de trabalho por prazo determinado**. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/breves_consideracoes_sobre_o_contrato_de_trabalho_por_prazo_determinado.pdf. Acesso em: 21 abril 2020.

BARROS, Adilson de; OLIVEIRA, Luís Martins de; YOSHITAKE, Mariano. **Contabilidade na prática**. São Paulo: Trevisan, 2014 Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788599519622/cfi/2!/4/4@0.00:54.4>. Acesso em: 05 abril 2020.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600304/cfi/0!/4/2@100:0.00>. Acesso em: 19 abril 2020.

BERNARDES, Simone Soares. Direito do Trabalho. **Revista Coleção Resumo para Concursos**, vol. 17, n. 04, 2019. Disponível em: <https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/f5343f098c14bd20aae4309ad0d14a55.pdf>. Acesso em: 1 maio 2020.

CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da clt: histórico da consolidação das leis Trabalhistas brasileiras em 1943. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, vol. 3, n. 07, Brasília, 2012. Disponível em: <http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/07/3%C2%BA-artigo-Frederico-Gon%C3%A7alves.pdf>. Acesso em: 1 maio 2020.

CONTARIN, Laís; DINIZ, Patrícia Lelis. **Contrato individual de trabalho**. 2009. Disponível em: <http://www.unisalesiano.edu.br/encontro2009/trabalho/aceitos/CC36401142804.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2020.

CREMA, Gabriella Lenza. **Contrato Verde e Amarelo: o que previa e por que a MP perdeu a validade?**. 2020. Disponível em: <https://www.politize.com.br/contrato-verde-e-amarelo/>. Acesso em: 04 set. 2020.

DUTRA, Renata Queiroz; JESUS, Selma Cristina Silva de. Medida provisória n. 905/2019 Programa Verde Amarelo: a reforma dentro da reforma trabalhista. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, v. 18, n. 2, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tes/v18n2/0102-6909-tes-18-2-e0026899.pdf>. Acesso em: 09 maio 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Lei 12.506/2011 e Aviso Prévio Proporcional**. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95620/2013_garcia_gustavo_lei_aviso.pdf?sequence=1. Acesso em: 22 abr. 2020.

NÃO APROVAÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA N. 905, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2019:
AVANÇO OU RETROCESSO?

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/cfi/6/10!/4/2@0:0>. Acesso em: 11 maio 2020.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. Contrato de trabalho intermitente. **Revista Unicuritiba**, v. 1, n. 28, Curitiba, 2019. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418>. Acesso em: 26 abr. 2020.

MENESES, Carlos Antônio Maciel; CERQUEIRA, Luciano Antônio Nóbrega. **Folha de pagamento e encargos sociais**. 2009. Disponível em: http://grupoempresarial.adm.br/wp-content/uploads/2017/10/Contabilidade-e-Folha-de-Pagamento_M3_AR.pdf. Acesso em: 01 maio 2020.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual dos contratos de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522466764/cfi/2!/4/2@100:0.00>. Acesso em: 21 abr. 2020.

POCHMANN, Marcio. **Educação e trabalho: como desenvolver uma relação virtuosa?** Campinas, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21462.pdf>. Acesso em: 14 março 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/cfi/6/2!/4/2/2@0:43.6>. Acesso em: 1 maio 2020.