

15/01/20 04:30Atualizado em15/01/20 08:19

MP Verde-Amarela: governo publica regras complementares de contratação de jovens



Pollyanna Brêtas

A Secretaria Especial de Trabalho e Previdência, do Ministério da Economia, publicou nesta terça-feira (dia 14) as **regras** complementares sobre a **Medida Provisória (MP) 905** que trata do **contrato de trabalho Verde-Amarelo — incentivo para contratação de jovens**. O objetivo é esclarecer as normas para contratação do novo regime e evitar questionamentos jurídicos sobre essa nova modalidade de emprego.

A MP visa a estimular a geração de postos de trabalho **de jovens de 18 a 29 anos**, com **remuneração de até um salário mínimo e meio (agora R\$ 1.567,50)**, e prevê a desoneração da folha para os empresários (até 34%). A contratação por meio do novo regime entrou em vigor no dia 1º de janeiro de 2020.

A portaria acrescenta que esse tipo de contrato não deve ser aplicado a profissionais "cujo piso salarial da categoria ou o salário profissional for superior a um salário mínimo e meio nacional". No caso do Estado do Rio, várias categorias inseridas nas faixas 4, 5 e 6 ultrapassam esse valor.

A advogada Caroline Marchi, sócia da área trabalhista do Machado Meyer, ressalta que há empregadores interessados em utilizar o novo regime de contrato de trabalho, mas ainda estão com receio de a medida provisória perder a validade, diante da dificuldade de tramitação da matéria no Congresso Nacional:

— Alguns empregadores temem a insegurança jurídica. A MP produz efeitos jurídicos durante sua vigência num prazo máximo de 120 dias, mas essa medida tem artigos com projeção de efeitos para além da vigência quando, por exemplo, fala do prazo de contratação até 2022. Como ficarão as

empresas e os trabalhadores, se ela não se tornar lei? Esta é a pergunta que os empregadores estão se fazendo — destacou Marchi.

Rosana Muknicka, sócia do escritório Schmidt Valois, recomenda celebrar um contrato durante a validade da MP para ter mais segurança jurídica:

— As pessoas estão em dúvida se a medida provisória vai ser convertida em lei, ainda mais com as quatro ações de inconstitucionalidade que foram propostas no Supremo Tribunal Federal (STF). Por isso, recomendamos aos empregadores estabelecer um tempo de vigência de contrato que acompanhe o mesmo da MP — avaliou Muknicka.

A portaria reafirma que a modalidade de emprego vale apenas para **os jovens que estão em busca do primeiro emprego** e ressalta que esse contrato de trabalho pode ser renovado somente até o dia 31 de dezembro de 2022, enquanto esses trabalhadores tiverem menos de 30 anos. O vínculo deve durar, no máximo, 24 meses. E o número de trabalhadores sob este regime só pode representar 20% dos postos de trabalho de uma empresa, para evitar a substituição de mão de obra. — O objetivo do governo é muito claro: estimular a contratação de jovens com baixa escolaridade e com dificuldades de acesso ao mercado de trabalho — **ressaltou advogado Jorge Mansur, sócio da área trabalhista do Vinhas e Redenschi Advogados.**

Para comprovar o primeiro emprego, o trabalhador deve apresentar ao empregador informações da carteira de trabalho, comprovando a inexistência de vínculos empregatícios anteriores. Mas não são caracterizados como contrato de trabalho o vínculo de menor aprendiz, o contrato de experiência, o trabalho intermitente e o trabalho avulso.

Antecipação de verbas

O empregador tem que pagar mensalmente, junto com a remuneração, as parcelas proporcionais de 13º salário e férias, com acréscimo de um terço. Independentemente do motivo da rescisão do contrato de trabalho, o trabalhador não precisa devolver ao empregador os valores das parcelas mensalmente recebidas relativas ao 13º e às férias proporcionais.

Neste regime de contratação, **a multa sobre o saldo do FGTS** em caso demissão, independente do motivo, não é de 40%, mas de 20%. O pagamento destas parcelas pode ser feito de forma antecipada ou mensalmente, diretamente ao empregado, e não precisa ser depositada na conta vinculada do Fundo de Garantia. De acordo com a MP, a indenização sobre o saldo do FGTS independe do motivo de demissão do empregado, mesmo que por justa causa.

— O contrato Verde-Amarelo possibilita que o trabalhador receba mensalmente a antecipação de indenização de 20% da multa do FGTS — explicou o advogado Jorge Mansur.

A portaria também prevê as condições de compensação do empregador que fez a antecipação de verbas trabalhistas, como férias, 13º e multa do FGTS, em caso de conversão do contrato de trabalho Verde-Amarelo em um contrato permanente.