



EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 905, DE 2019

Autor Deputado AUREO RIBEIRO	Partido Solidariedade/RJ
---	---

1. X Supressiva 2. ____ Substitutiva 3. X Modificativa 4. ____ Aditiva

TEXTO / JUSTIFICAÇÃO

Emenda Nº _____

Art. 1º O caput do art. 2º da medida Provisória 905, de 2019, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º A contratação de trabalhadores na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será realizada exclusivamente para novos postos de trabalho e terá como referência o total de empregados registrados na folha de pagamentos em 31 de outubro de 2019.

.....” (NR)

Art. 2º Suprima-se o § 5º do art. 2º da Medida Provisória 905, de 2019.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 2º da Medida Provisória estabelece que a contratação de trabalhadores na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será realizada exclusivamente para novos postos de trabalho.

Todavia, a utilização do critério da média do total de empregados registrados na folha de pagamentos entre 1º de janeiro e 31 de outubro de 2019, estabelecido na medida provisória como referência para caracterizar os novos postos de trabalho, é falho e deixa brechas, de maneira que não garante que as empresas não realizarão demissões com o objetivo de que recontratar em uma



modalidade mais vantajosas para os empresários.

Por exemplo, uma empresa que em janeiro de 2019 tivesse 90 empregados e em outubro de 2019 tivesse 110 empregados (a Medida Provisória não deixa claro critérios pormenores para o cálculo da média, mas consideremos uma média de 100 empregados no período). Nesse Caso, apesar da média da empresa ser 100, ela possuía na edição da Medida Provisória 110 empregados e poderá demitir 10 deles para recontratar na Modalidade de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo.

Desta forma, para que se evite demissões sugere-se a substituição do critério estabelecido na Medida Provisória por um critério fixo, que leva em consideração a situação da empresa no período imediatamente anterior à data da edição da medida provisória.

Aliada à necessidade de evitar demissões em empresas que contrataram no período considerado para o cálculo da média, considera-se importante que as empresas que demitiram no período não sejam prejudicadas pela regra da média.

Tomemos como exemplo uma empresa que em janeiro tinha 110 empregados e demitiu 20, terminando outubro com 90 empregados e possuindo uma média de 100 empregados no período. Apesar de, atualmente, a empresa possuir 90 empregados, ela só poderá contratar utilizando a modalidade “verde e amarelo” após o 100º empregado e não após o 90º empregado, como era de se esperar, pois representa a situação efetiva da empresa no momento da edição da MP. Dessa forma, empresas que realizaram muitas demissões no período restariam prejudicadas pelo critério da média, que não representa a situação real da empresa.

Pensando nisso, o texto da MP incluiu no § 5º do art. 2 um dispositivo que excluiu as empresas que apuraram quantitativo de empregados inferior em, no mínimo, 30% em relação ao total de empregados registrados em outubro de 2018, da necessidade de observar o critério da média para contratação, trazendo exceção à regra de contratação exclusiva para novos postos de trabalho e permitindo, abertamente, a demissão nesses casos.

Porém, se o objetivo do governo é resguardar o direito de participar do programa às empresas que reduziram o quadro de pessoal no último ano, não é útil para a sociedade excetuá-las de observar que a contratação na modalidade seja exclusiva para novos postos de trabalho, o que aconteceu por meio da retirada do



critério de referência.

Nesse caso, observar um critério que represente a situação atual da empresa para caracterização dos novos postos de trabalho também é mais vantajoso para toda a sociedade do que a retirada total de critérios. Por isso, propõe-se que seja utilizado como referência o total de empregados registrados na folha de pagamentos em 31 de outubro de 2019. Propõe-se também a supressão do § 5º do art. 2 da MP, que deixaria de ser necessário, pois as empresas que demitiram no período não restariam prejudicadas.

Desta forma, para evitar que haja demissões para recontração na modalidade proposta, bem como evitar distorções que o critério da média pode trazer, por não conseguir expressar a realidade atual da empresa, propõe-se a mudança do critério de referência que caracterizem os novos postos de trabalho para contratação na modalidade diferenciada.

ASSINATURA

Deputado AUREO RIBEIRO
Solidariedade/RJ