

## Opinião: Revogação de MP não afeta demissões, mas deixa dúvidas

Como é de conhecimento de grande parte dos empresários e trabalhadores brasileiros, o governo federal editou a Medida Provisória 905, de 11 de novembro de 2019, a qual havia instituído, entre outras questões, o Contrato Verde e Amarelo, tendo sua vigência iniciado em 12 de novembro de 2019 em sua vigência, nos termos do art. 53, incisos I e II.



Contudo, mesmo após ultrapassados os 120 dias possíveis

para sua votação e aprovação pelo Congresso, tendo em vista divergências políticas, que aqui não vem ao caso, a Medida Provisória não foi convertida em lei, e via de consequência, perderia sua eficácia, o que motivou o Governo Federal a revogá-la, através da MP 955/2020.

A partir daí, dúvidas surgiram quanto aos efeitos jurídicos nos contratos de trabalho firmados com esteio nesse ordenamento jurídico, os quais poderiam ser sanados de forma tranquila por um decreto legislativo que disciplinaria os efeitos jurídicos gerados no transcorrer de sua vigência, fato este incomum no Brasil, infelizmente, ou até mesmo se tivessem sido disciplinadas pela MP 955/2020.

Para esclarecer tais questões, necessário se faz uma breve consulta sobre do que se trata uma Medida Provisória e quais são seus efeitos jurídicos e práticos. De maneira simples, pode-se dizer que a Medida Provisória trata-se de instrumento destinado ao chefe do executivo brasileiro para, em casos de relevância e urgência, editar a medida, a qual terá força de lei e seus efeitos são imediatos.

Nesse sentido, considerando que a legislação e sua possível perda de eficácia não poderia deixar que a insegurança jurídica prevalecesse nos negócios jurídicos entabulados durante a vigência, mesmo que temporária, de uma Medida Provisória, o artigo 62, parágrafo 11, da Constituição Federal, utilizado por analogia, é bem claro ao dispor que em caso de não se editar o já citado decreto legislativo disciplinando as relações decorrentes, “... as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas”.

---

Pois bem, trazendo a teoria para a prática daí decorrente, tem-se que a Medida Provisória 905/2020 instituiu o Contrato Verde e Amarelo, o qual possuía o objetivo de fomentar a contratação da população brasileira com idade entre os 18 a 29 anos que não tivessem CTPS assinada em momento anterior, ressalvados o menor aprendiz, o contrato de experiência, o trabalhador intermitente e o avulso, sendo permitido apenas a salários de até 1,5 salários mínimos, com reajuste anual.

Com referida contratação, que somente poderia ocorrer no período compreendido entre 1 de janeiro de 2.020 até 31 de dezembro de 2.022, o Governo Federal concedeu diversos benefícios fiscais para os empregadores contratantes desta mão de obra, tais como, isenção da contribuição previdenciária patronal e sobre terceiros, depósitos de FGTS de apenas 2%, multa fundiária pela metade.

Assim, conforme acima já adiantado, todas as contratações ocorridas dentro da vigência da Medida Provisória em comento, assim como os benefícios concedidos aos empregadores estão mantidos e a análise desses contratos devem ser analisadas sob a ótica da Medida Provisória do Contrato Verde e Amarelo. Caso contrário, os empregadores que aderiram a tal forma inovadora de contratação seriam penalizados por um “descuido” do governo, para dizer o mínimo.

Assim, todos os contratos verde e amarelo firmados entre 1 de janeiro até 20 de abril de 2020, data esta em que o presidente da República entendeu por revogar a Medida Provisória 905/2020, ante a iminente perda de sua eficácia, estão mantidos, são válidos e seus efeitos permanecerão até o termo da contratação havida.

Contudo, melhor sorte não socorreu a revogação do artigo 21, inciso IV, alínea “d”, da Lei 8.213/91, a qual se deu pelo artigo 51 da já revogada Medida Provisória 905/2019. A Medida Provisória 955/2020 ao revogar a Medida Provisória do Contrato Verde Amarelo trouxe novamente a discussão se o acidente ocorrido no trajeto residência-trabalho-residência pode ser considerado como acidente do trabalho.

Assim, à princípio, até mesmo por uma questão de cautela, com a revogação da Medida Provisória 905/2020, os acidentes ocorridos no percurso da residência para o trabalho ou deste para aquela, segundo a legislação previdenciária, equiparam-se a acidente do trabalho, em que pese a possibilidade de questionamento ante a atual redação do artigo 58, parágrafo 2º, da CLT, dada pela Lei 13.467/17 (Lei da Reforma Trabalhista).

Explica-se: se o parágrafo segundo do artigo 58 da CLT determina que o tempo de deslocamento despendido até o local de trabalho e para o seu retorno não é considerado como tempo à disposição do empregador a manutenção do artigo 21, inciso IV, alínea “d”, da Lei 8.213/91, que equipara o acidente de trajeto como acidente do trabalho, traz em si uma contradição trazida pelas alterações legislativas que pelo bem da segurança jurídica deveria ser sanada.

Por fim, último ponto que merece destaque com a revogação da Medida Provisória 905/2020 encontra-se no retorno do adicional de periculosidade de 30% e também no fato de que não será devido somente quando houver exposição permanente do trabalhador por, no mínimo, 50% de sua jornada normal de trabalho, mas também intermitente, nos termos da Súmula 364 do TST.

Assim, considerando as informações veiculadas de que o governo pretende reeditar a Medida Provisória 905/20, sem adentrar na celeuma da validade desse procedimento, resta-nos aguardar com anseio, ante as recentes alterações legislativas, qual será o novo texto de lei que pode trazer segurança jurídica, notadamente nos dias atuais que ainda pende sobre todos uma pandemia do coronavírus.

**Date Created**

21/05/2020