



## REVOGAÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA 905, DE 11/11/2019

Prezados,

Pela Medida Provisória nº 955, de 20 de abril de 2020, ficou revogada a Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019, que instituiu o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e alterou a legislação trabalhista.

Importante relembrar sobre o conteúdo da MP 905/2019 que tratou do Contrato Verde e Amarelo e alterações de dispositivos da CLT e legislação complementar, e que este escritório amplamente divulgou e orientou:

### 1. Contrato Verde e Amarelo

Instituído com o objetivo de estimular a profissionalização (art. 227 da Constituição), com o incentivo para as empresas contratarem jovens entre 18 e 29 anos que nunca tiveram a carteira de trabalho assinada, regulando: aspectos gerais, salário, indenização, FGTS, garantias, restrições, jornada de trabalho, rescisão contratual, adicional de periculosidade, benefícios econômicos para o empregador (condicionada a ato do Ministro da Economia) autorizada sua implantação a contar de 01/01/2020.

### 2. Alterações na CLT e legislação complementar

No título Introdução (autorizando o armazenamento eletrônico, óptico ou equivalente de documentos); no capítulo da Identificação Profissional; na seção dos períodos de Descanso e Lei 605/49 (alteração no trabalho em domingos e feriados); no capítulo da Medicina e Segurança do Trabalho (condicionada a ato do ministro da Economia); na seção sobre Jornalistas Profissionais; no capítulo da Remuneração (alteração sobre o fornecimento de alimentação, condicionada a ato do Ministro da Economia); na Lei 8177/91 (alteração de débitos trabalhistas/juros); na Lei 10.101/2000 (alteração nas regras do PLR, condicionada a ato do Ministro da Economia); no Pagamento de Prêmios aos Empregados; na Lei 8212/91 (sobre acidente de percurso ou trajeto); na Lei Complementar 110/2001 (extinguindo a partir de 1/01/2020 a contribuição social de 10% sobre o montante dos depósitos devidos ao FGTS); desobrigação de registro de várias profissões.

**Pois bem, essas condições estão revogadas desde segunda-feira, dia 20 de abril de 2020.**

**Como ficam os atos praticados pelos empregadores com base nas disposições dessa Medida Provisória revogada?**

Esperamos que o governo edite norma que regulamente esse período de transição que teve vigente a Medida Provisória 905/2019, com todas as implicações legais daí decorrentes.

Lembramos, mais uma vez, que a revogação da MP 905/2019 deu-se por intermédio de outra (MP 955/2020). Daí, vem o alerta:

A Medida Provisória tem força de Lei produzindo efeitos imediatos. Seu prazo de vigência é de 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogada por igual período (no período de recesso do Congresso Nacional esse prazo fica suspenso). Caso não seja aprovada no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias contados de sua publicação, a MP tranca a pauta da Casa onde se encontrar (Câmara ou Senado).



A MP ao chegar no Congresso Nacional, então é criada uma comissão mista, formada por deputados e senadores, para aprovação de um parecer. O texto segue para o plenário da Câmara, e, a seguir, para o plenário do Senado.

Se a Câmara ou Senado rejeitar a Medida Provisória, ou se ela perder a eficácia por decurso do prazo, os parlamentares têm que editar um decreto legislativo para disciplinar os efeitos jurídicos gerados durante sua vigência. Se o conteúdo for alterado, ela passa a tramitar como Projeto de Lei de Conversão.

Depois de aprovada na Câmara ou no Senado, a Medida Provisória - ou o Projeto de Lei de Conversão - é enviada à Presidência da República para sanção. O Presidente tem a prerrogativa de vetar o texto parcial ou integralmente, caso discorde de eventuais alterações feitas pelo Congresso.

Santiago, Bega & Petry  
Sociedade de Advogados  
Assessoria Jurídica - SERT-PR