

## NOVA MODALIDADE CONTRATO DE TRABALHO VERDE AMARELO E SEU REFLEXO NOS CONTRATOS DE EXECUÇÃO INDIRETA COM DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA

*Por Flaviana Paim,*

Publicada no D.O.U do dia 12 de novembro de 2019 e republicada em parte no dia 13 de novembro de 2019, a MP nº 905 de 11/11/2019 institui a modalidade de Contrato de Trabalho Verde Amarelo, que destina-se a contratação de jovens entre 18 e 29 anos de idade, em busca do primeiro emprego. A medida em questão, faz parte de um pacote de medidas do governo Bolsonaro para reduzir o desemprego no País. A ideia do governo federal com a medida é aumentar a oferta de emprego para os jovens e em contrapartida desonerar a folha de pagamento das empresas, relativo a essas contratações. Nos próximos dois anos em que haverá a possibilidade dos empregadores lançarem mão de tal modalidade, certamente servirá como um belo benchmarking para alterações mais profundas na CLT em busca do almejado crescimento econômico.

No entanto, além da criação da nova modalidade de contratação de empregados, a MP 905 também tratou de outras questões trabalhistas, dentre elas, o artigo 24 determinou a extinção da contribuição social a que se refere o art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, que é a contribuição social devida pelos empregadores em caso de despedida de empregado sem justa causa, à alíquota de 10% sobre o montante de todos os depósitos devidos, referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho, acrescido das remunerações aplicáveis às contas vinculadas. A extinção da contribuição social de 10% sobre o FGTS se aplica a partir de 01 de janeiro de 2020 aos demais contratos de trabalho, e não apenas aos novos contratos que serão efetuados na nova modalidade.

Diante de tais situações, a primeira reflexão que vem à cabeça, é sobre os reflexos dessa Medida Provisória nas contratações públicas, em especial naqueles contratos em que há mão de obra dedicada de forma exclusiva. Há reflexos diretos e indiretos. Vamos analisar por partes, já que são várias mudanças e os reflexos práticos.

Conforme se observa pela leitura do artigo 5º, parágrafo 1º da MP 905/19, a nova modalidade de contrato de trabalho poderá ser utilizada por qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente e para

<sup>1</sup> Contadora formada pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos. Advogada, formada pela Universidade Luterana do Brasil – Ulbra. Pós-graduada em Auditoria e Perícia Contábil pela Faculdade Porto-Alegrense – FAPA. Sócia do Escritório Contábil Paim em Gravataí/RS, onde atua há mais de 10 anos com assessoria contábil e consultoria na área de fiscalização trabalhista e planejamento tributário para empresas da região. É Perita Contábil compromissada nas Varas Cíveis e Trabalhista da Comarca de Gravataí/RS e assistente técnica das partes em processos judiciais no Estado do Rio Grande do Sul. Professora e membro integrante do INGEP - Instituto de Gestão Pública do RS. Palestrante e facilitadora de treinamentos abertos e fechados voltados à Administração Pública, nas áreas de gestão de contratos, gestão tributária, fiscalização trabalhista e orçamentação para contratação em diversas organizações públicas em todo o país.



substituição transitória de pessoal permanente. Assim, as empresas terceirizadas que prestam serviços para o Governo, poderão perfeitamente se beneficiar da nova modalidade de contratação instituída pela MP 905 para reduzir seus custos, bem como para incentivar a contratação de jovens em busca do primeiro emprego, desde que respeitadas as regras e limites impostos para a nova modalidade.

Dentre os limites impostos, além da idade dos trabalhadores, o limite máximo de 24 meses de contrato e o fato dos mesmos não possuírem experiência<sup>2</sup>, a nova regra determina que as empresas poderão ter até 20% de seus empregados na nova modalidade, bem como a remuneração oferecida ser de até 1,5 salário mínimo nacional. Considerando a projeção para o salário mínimo em 2020<sup>3</sup>, este limite deve ficar em torno de R\$ 1.558,50, o que acaba abarcando grande parcela de pisos salariais comumente utilizados como parâmetro nas contratações terceirizadas.

Não há previsão legal, para que a Administração Pública exija, por intermédio de seus editais de licitação, uma quota, nos limites da medida, destinada a contratação de jovens com Contrato de Trabalho Verde e Amarelo”. A priori, não se trata de uma política pública de inclusão social propriamente dita, mas de uma medida que visa movimentar a economia e diminuir o desemprego, ao estimular a contratação de jovens em busca do primeiro emprego formal, lançando mão de isenção de Contribuição Previdenciária, de FGTS e de outras verbas trabalhistas. Aliás importante referir, que a validade da desoneração prevista, ainda depende de ato do Ministério da Economia, que avaliará a compatibilidade orçamentária.

Por outro lado, não cabe a Administração Pública, em nome da supremacia do interesse público sobre o privado nos contratos administrativos, ingerir nas relações de trabalho existentes entre os empregados da empresa contratada, nem mesmo os alocados para atender o contrato firmado. Quando a Administração firma um contrato de prestação de serviços terceirizados, formam-se aí duas relações contratuais distintas. Uma, de natureza administrativa, entre a Administração e a empresa contratada, regida eminentemente pela Lei nº 8.666/93 ou outra Lei especial aplicável a relação. E a segunda relação, de natureza trabalhista, na qual inserem-se os contratos de trabalho celebrados entre essa empresa e os seus empregados. À Administração Pública contratante, cabe a fiscalização e o acompanhamento desses contratos firmados, nos moldes previstos na Lei 8.666/93 em consonância com a Súmula 331 do TST.

Dito isto, percebe-se que a MP 905/19 ao trazer uma nova opção de contratação de trabalhadores, com custos mais atrativos para o empregador e que diferente de outras modalidades onde há discussão jurídica de cabimento ou de vantagem, como o trabalho temporário ou contrato intermitente de trabalho, caberá como uma luva, e certamente será uma prática a ser vista com certa frequência a partir de 01º de janeiro de 2020. Penso, s.m.j., que a Administração Pública, valendo-se de sua prerrogativa de fiscalização deverá acompanhar o cumprimento dos direitos trabalhistas dos trabalhadores contratados na modalidade de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, tal como já faz com relação as demais modalidades, além de estar atenta ao cumprimento dos limites estabelecidos na própria medida, pois ao não serem respeitados, a própria norma em seu artigo 16, parágrafo 2º prevê que havendo infração aos limites estabelecidos, o contrato de trabalho na

<sup>2</sup> O parágrafo único do art. 1º, não considerou para fins da caracterização como primeiro emprego, as experiências: I - menor aprendiz; II - contrato de experiência; III - trabalho intermitente; e IV - trabalho avulso.

<sup>3</sup> Salário mínimo estimado em R\$ 1.039,00.

modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será transformado automaticamente em contrato de trabalho por prazo indeterminado, o que acaba refletindo em maior risco para a Administração contratante dos serviços.

Dito isso, percebe-se que a Administração deverá seguir planejando as contratações de serviços a serem executados de forma indireta, elaborando as planilhas de custos e formação de preços nos mesmos moldes que tem feito até o momento<sup>4</sup>, já que a nova modalidade é apenas uma opção limitada de contratação. No entanto, na etapa de execução, durante a fiscalização, ao requisitar documentação trabalhista dos empregados alocados na prestação de serviços, terá condições de verificar o quantitativo de empregados contratados na nova modalidade e assim analisar o impacto financeiro da nova norma. Nesse momento importante frisar, que poderá a Administração deparar-se com 100% de empregados com Contratos de Trabalho Verde e Amarelo num único contrato administrativo, já que o limite imposto pelo art. 2º e parágrafos da MP 905/19 refere-se a 20% do total de trabalhadores da empresa e não dos trabalhadores alocados ao contrato. Não vislumbro ilegalidade no fato da empresa destinar todo o limite legal para atender a um único contrato administrativo, desde que respeitadas as demais imposições e os termos do Edital.

Assim, pela metodologia de formação de preços adotada como regra pela Administração Pública, que parte do custo dos serviços para estimar o preço, havendo divergências entre o valor apresentado na proposta pelo licitante, ao considerar o custo da mão de obra com os direitos sociais e trabalhistas relativos ao contrato de trabalho por prazo indeterminado e os efetivamente incorridos na prática contratando trabalhadores com contrato determinado de trabalho na modalidade verde amarelo, com possível vantagem econômica, haverá necessidade de ajuste de pagamento, para a aferição dos quantitativos e valores na exata dimensão em que foram executados, na linha de entendimento prevista na IN 5/17, em seu art 63, §2º.

Art. 63. A contratada deverá arcar com o ônus decorrente de eventual equívoco no dimensionamento dos quantitativos de sua proposta, devendo complementá-los caso o previsto inicialmente em sua proposta não seja satisfatório para o atendimento ao objeto da licitação, exceto quando ocorrer algum dos eventos arrolados nos incisos do § 1º do art. 57 da Lei nº 8.666, de 1993.

§ 1º (...)

§ 2º Caso o eventual equívoco no dimensionamento dos quantitativos se revele superior às necessidades da contratante, a Administração **deverá efetuar o pagamento seguindo estritamente as regras contratuais de faturamento dos serviços demandados e executados, concomitantemente com a realização**, se necessário e cabível, de adequação contratual do quantitativo necessário, com base na alínea “b” do inciso I do art. 65 da Lei nº 8.666, de 1993.

Por outro lado, A MP 905, em seu artigo 24 determinou a extinção, a partir de 1º de janeiro de 2020, da multa de 10% devida pelos empregadores em caso de despedida de empregado sem justa causa, sobre o montante de todos os depósitos devidos, referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. A

---

<sup>4</sup> Quando me refiro “aos mesmos moldes”, quero dizer que a Administração deve seguir contemplando os custos dos empregados contratados com contrato de trabalho por prazo indeterminado, como é a regra atualmente.



extinção reduzirá o custo rescisório da contratação de **todos** os trabalhadores demitidos sem justa causa, o que irá gerar duas situações a serem enfrentadas.

A primeira, diz respeito à elaboração das planilhas de custos e formação de preços para novos contratos e as orientações contidas nos editais sobre a elaboração das propostas. A extinção da contribuição social dos 10% sobre saldo de FGTS, a partir de 01 de janeiro de 2020, impactará no custo final da contratação dos serviços executados de forma indireta com dedicação exclusiva de mão de obra e na etapa de planejamento as Administrações Públicas deverão adequar os percentuais de referência hoje incidentes sobre no módulo destinado aos custos rescisórios, em especial no item “Multa e Contribuição Social sobre o FGTS devido na rescisão sem justa causa”, que atualmente gira em torno de 4,30% até 5%, a depender da Instituição e da sistemática adotada. Tal item da planilha inclusive é base para o procedimento de depósitos em conta vinculada e certamente deverão ser revistos para adequar-se a nova realidade.

A segunda situação diz respeito aos contratos em andamento. Independente de haver ou não adesão aos Contratos de Trabalho Verde e Amarelo, em caso de demissão sem justa causa dos empregados alocados aos contratos ocorridos após 01 de janeiro de 2020, não será mais devido o pagamento da contribuição de 10% sobre o saldo do FGTS. No entanto, nas planilhas de custos e formação de preços apresentados nas propostas o custo foi considerado.

Acredita-se que o TCU irá se posicionar no sentido de que os contratos de prestação de serviços de execução indireta com dedicação exclusiva de mão de obra firmados antes da entrada em vigor da MP nº 905/19, sejam revisados com base no art. 65, § 5º da Lei 8.666/93 para adequarem-se as regras estabelecidas na nova norma. A exemplo das orientações que foram feitas por ocasião da extinção da CPMF, da desoneração da folha de pagamento e os impactos relativo a Reforma Trabalhista- Lei 13.467/17. Sem sombra de dúvidas a nova situação imposta, caracteriza-se como fato do príncipe tal como as demais aqui citadas.

Portanto, estejamos atentos as mudanças. Parafraçando “O grande” Rei da Prússia Frederico II “É perdoável ser derrotado, mas nunca ser surpreendido”.

