

PROGRAMA  
**PROGRAMA**  
VERDE E  
**VERDE E**  
**AMARELO**  
AMARELO

## Saiba como contratar trabalhadores

Informação estratégica  
Relações trabalhistas



Federação das Indústrias do Espírito Santo

## Saiba como contratar trabalhadores

Recentemente editada pelo Governo Federal, a Medida Provisória nº 905, de 11-11-2019, tem como objetivo principal impulsionar a geração de novos empregos.

Dentre suas previsões está a possibilidade de contratação de trabalhadores por meio do *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo*, que independe de qualquer ajuste com o sindicato da categoria profissional.

Vejam, a seguir, as particularidades de tal modalidade de contrato de trabalho, e os cuidados que devem ser observados pelas empresas quando da contratação de novos empregados, além das principais distinções em relação ao *contrato de trabalho tradicional*, previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, CLT:

### 1. Características do contrato de Trabalho na modalidade “Verde e Amarela”

Um primeiro ponto a se destacar é a necessidade de ser ajustado por meio de um contrato escrito, jamais devendo ser verbal ou mesmo tácito, como pode ocorrer na contratação tradicional prevista na CLT, pois o *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo* possui características bem específicas, principalmente por ser um *contrato a prazo determinado*, em que deve haver a expressa previsão do seu período de duração, o que exige a formalização através de um contrato escrito.

Modalidade contratual:	Contrato de Trabalho Tradicional (CLT)	Contrato de Trabalho Verde e Amarelo (CLT e MP 905/2019)
<b>Características:</b>		
<b>Formas de contratação do trabalhador</b>	Pode ser ajustado de forma tácita, verbal ou por escrito.	Dada as características de tal tipo de contrato, deve ser ajustado por escrito.

#### *Cuidados a serem observados:*

O *contrato a prazo determinado*, como o *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo*, constitui uma exceção à regra geral prevista na CLT, que é o contrato a prazo indeterminado.

Via de regra, se não houver a expressa previsão do prazo de duração, juridicamente se considera o contrato como a prazo indeterminado.

Em ocorrendo isso, na modalidade *Verde e Amarela*, a empresa deixará de usufruir dos benefícios previstos na Medida Provisória nº 905/2019, inclusive quanto às isenções de contribuições que são obrigatórias no *contrato de trabalho tradicional*.

## 2. Trabalhadores que serão beneficiados com o *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo*.

O *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo* se destina especificamente à contratação de trabalhadores com idade entre 18 e 29 anos, que terão sua primeira oportunidade de emprego com carteira assinada.

Portanto, trabalhadores que já tiverem registros de empregos anteriores na sua CTPS não poderão ser contratados na modalidade *Verde e Amarela*.

Neste aspecto, para fins da caracterização como primeiro emprego, não deverão ser considerados os vínculos em que o trabalhador tenha sido contratado como menor aprendiz, contrato de experiência, trabalho intermitente e trabalho avulso.

Modalidade contratual:	Contrato de Trabalho Tradicional (CLT)	Contrato de Trabalho Verde e Amarelo (CLT e MP 905/2019)
<b>Características:</b>		
<b>Limite de idade para contratação do trabalhador</b>	Limitada a contratação a trabalhadores em idade igual ou superior a 18 anos, e acima de 16 anos somente na condição de aprendiz.	Limitada a contratação de trabalhadores com idade entre 18 a 29 anos, nas situações em que for o primeiro emprego.

### *Cuidados a serem observados:*

Jamais contratar ex-empregados que já foram desligados da empresa ou mesmo que prestaram serviços para outras empresas. Para ter acesso ao *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo* o trabalhador jamais deverá ter trabalho como empregado, pois a nova modalidade contratual é direcionada exclusivamente àqueles que buscam sua primeira oportunidade profissional como empregado.

Vínculos como menor aprendiz, contrato de experiência, trabalho intermitente e trabalho avulso não impedem a contratação *Verde e Amarela*.

## 3. Prazos para contratação e período de vigência do *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo*.

A contratação de trabalhadores na modalidade *Verde e Amarela* somente poderá ocorrer no período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2022. Portanto, antes do dia 1º de janeiro de 2020 nenhum trabalhador poderá ser contratado na modalidade prevista na Medida Provisória nº 905/2019.

Outrossim, o *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo* é uma espécie de *contrato a prazo determinado*, que pode ser estipulado para o prazo máximo de até 24 meses. Portanto, o prazo deverá ser contado em número de meses e não em número de dias ou anos. Assim, é possível a contratação de trabalhador por 6 meses, 12 meses, e até o limite máximo de 24 meses.

Uma vez contratado em período inferior a 24 meses, o prazo não poderá ser prorrogado, devendo ser extinto ao final do período ajustado, e o trabalhador não mais poderá ser contratado na modalidade *Verde e Amarela*, mas nada proíbe que o mesmo continue a prestar serviços para a empresa, num contrato a prazo indeterminado, porém sem as isenção e benefícios específicos da contratação *Verde e Amarela*.

Apesar de o dia 31 de dezembro de 2022 ser o último permitido para a contratação *Verde e Amarela*, não haverá problema se a rescisão contratual ocorrer após tal data, como, por exemplo, o contrato de trabalho iniciar no dia 31 de dezembro de 2022 e terminar no dia 31 de dezembro de 2024.

Porém, se o empregado for contratado após o dia 31 de dezembro de 2022, o *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo* será automaticamente transformado em contrato de trabalho por prazo indeterminado, que é o contrato tradicional previsto na CLT. Em ocorrendo isso, a empresa perderá os benefícios da Medida Provisória nº 905/2019 e poderá ser punida com a aplicação de uma multa.

Outrossim, é proibida a contratação na modalidade *Verde e Amarela* de trabalhadores submetidos a legislação especial, como bancários, professores, jornalistas profissionais etc.

Modalidade contratual:	Contrato de Trabalho Tradicional (CLT)	Contrato de Trabalho Verde e Amarelo (CLT e MP 905/2019)
<b>Características:</b>		
<b>Prazo para contratação de trabalhador</b>	A todo tempo, dependendo da necessidade da empresa.	Permitida a contratação de trabalhadores somente no período de 1º-01-2020 a 31-12-2022.
<b>Quanto à duração do contrato</b>	Pode ser a prazo determinado ou indeterminado.	Limitado ao prazo de até 24 meses, sendo convertido automaticamente em contrato por prazo indeterminado quando ultrapassado tal prazo. Proibida a prorrogação do prazo, mesmo quando o contrato for estipulado em prazo inferior a 24 meses.

### *Cuidados a serem observados:*

Não contratar trabalhadores na modalidade *Verde e Amarela* antes do dia 1º-01-2020 e nem depois do dia 31-12-2022, e nem em período superior a 24 meses, sob pena de o contrato Verde e Amarelo se transformar em contrato a prazo indeterminado, além da possibilidade de a empresa vir a ser multada, e de perder todos os benefícios previstos na Medida Provisória nº 905/2019.

## 4. Manutenção dos direitos trabalhistas.

A Medida Provisória nº 905/2019 é expressa ao prever que são garantidos aos empregados admitidos no *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo* todos os direitos previstos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, e nas convenções e acordos coletivos da categoria.

Porém, não serão aplicáveis aos trabalhadores as previsões dos acordos e convenções coletivas de trabalho que forem contrárias ao disposto na Medida Provisória nº 905/2019, como, por exemplo, se o instrumento coletivo contiver uma cláusula prevendo a proibição de contratação de trabalhadores na modalidade *Verde e Amarela*, ou mesmo estipular um prazo de contratação inferior ou superior a 24 meses.

Modalidade contratual:	Contrato de Trabalho Tradicional (CLT)	Contrato de Trabalho Verde e Amarelo (CLT e MP 905/2019)
<b>Características:</b>		
<b>Direitos trabalhistas garantidos pela Constituição Federal</b>	Tem todos os direitos constitucionais garantidos, como férias, décimo terceiro salário etc.	Tem todos os direitos constitucionais garantidos, como férias, décimo terceiro salário etc.
<b>Direitos trabalhistas garantidos pela CLT</b>	Tem todos os direitos celetistas garantidos.	Tem todos os direitos celetistas garantidos.
<b>Direitos trabalhistas previstos nos instrumentos coletivos da categoria</b>	Tem todos os direitos garantidos nos acordos e convenções coletivas de trabalho.	Tem todos os direitos garantidos, naquilo que o acordo ou convenção coletiva de trabalho não for contrário ao disposto na Medida Provisória nº 905/2019.

### *Cuidados a serem observados:*

Observar os direitos previstos na Constituição Federal, na CLT e nas cláusulas dos instrumentos coletivos da categoria, para evitar possíveis demandas judiciais futuras.

## 5. Quantidade de trabalhadores que podem ser contratados.

Segundo a Medida Provisória nº 905/2019, a contratação de trabalhadores na modalidade *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo* está limitada a 20% do total de empregados da empresa, devendo ser levada em consideração a média do total de empregados registrados na folha de pagamentos da empresa entre 1º-01-2019 e 31-10-2019.

Para verificação do quantitativo máximo de contratações deverá ser computada como uma unidade a fração igual ou superior a cinco décimos e desprezada a fração inferior a esse valor. Por exemplo, se uma empresa possui a média de 22 empregados no período de 1º-01-2019 e 31-10-2019, poderá contratar 20% na modalidade *Verde e Amarela*, o que corresponde a 4,4 trabalhadores. Como a fração inferior a cinco décimos deve ser desprezada, a empresa somente poderá contratar até 4 novos empregados. Porém, se tiver a média de 23 empregados, poderá contratar até 4,6 trabalhadores. Neste caso, como 6 décimos é superior a 5 décimos, deverá ser computado como uma unidade, ou seja, como mais 1 empregado. Logo, no exemplo, a empresa poderá contratar de até 5 novos empregados no *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo*.

Já as empresas com até 10 empregados, inclusive aquelas constituídas após 1º de janeiro de 2020, poderão contratar até 2 empregados na modalidade *Verde e Amarela*.

Modalidade contratual:	Contrato de Trabalho Tradicional (CLT)	Contrato de Trabalho Verde e Amarelo (CLT e MP 905/2019)
<b>Características:</b>		
<b>Limite de empregados admitidos</b>	Não há limite para admissão de novos empregados.	Limitada a contratação <i>Verde e Amarela</i> a 20% sobre o total de empregados efetivos da empresa.  No caso de empresas com até 10 empregados, somente poderão ser contratados até 2 trabalhadores.

### *Cuidados a serem observados:*

Observar os limites impostos para contratação *Verde e Amarela*, visto que em não sendo cumpridas as exigências legais, a empresa perderá todos os benefícios previstos na Medida Provisória nº 905/2019, podendo, inclusive, receber uma multa.

## 6. Valor do salário-base.

Os trabalhadores contratados na modalidade *Verde e Amarela*, deverão receber o salário-base mensal de até um salário-mínimo e meio nacional.

Será garantida a manutenção do contrato na modalidade *Verde e Amarela* quando houver aumento salarial após 12 meses de contratação. Porém, as isenções relacionadas no item 7, a seguir, serão limitadas ao valor do teto de um salário-mínimo e meio nacional.

Modalidade contratual:	Contrato de Trabalho Tradicional (CLT)	Contrato de Trabalho Verde e Amarelo (CLT e MP 905/2019)
Características:		
Limitação ao valor do salário	Não há limite para estipulação do valor de salário, devendo ser pago, pelo menos, o valor de um salário mínimo.	O valor do salário é limitado a um salário mínimo e meio nacional.

### *Cuidados a serem observados:*

Atenção às categorias com o salário profissional superior ao valor do salário mínimo nacional, que não poderão ser contratados na modalidade *Verde e Amarela*, visto que deverão ser observadas as previsões dos instrumentos coletivos da categoria profissional. Outrossim, não é permitido haver na empresa trabalhadores executando a mesma atividade com a percepção de salários diferenciados, sob pena de o empregado buscar a equiparação salarial.

## 7. Isenções para as empresas.

As empresas que contratarem empregados na modalidade *Verde e Amarela* estarão isentas das seguintes parcelas incidentes sobre a folha de pagamentos dos novos empregados admitidos:

- a) contribuição previdenciária patronal de 20% sobre o total da remuneração paga aos empregados;
- b) recolhimento do salário-educação;

c) e as contribuições sociais destinadas ao Serviço Social da Indústria - SESI, ao Serviço Social do Comércio - SESC, ao Serviço Social do Transporte - SEST, ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, ao Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, ao Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT, ao Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE, ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, ao Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR, e ao Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP.

As isenções previstas na letra "c" estão condicionadas à prévia permissão do Ministro de Estado da Economia.

Modalidade contratual:	Contrato de Trabalho Tradicional (CLT)	Contrato de Trabalho Verde e Amarelo (CLT e MP 905/2019)
<b>Características:</b>		
<b>Contribuição previdenciária patronal</b>	Percentual de 20% sobre o valor total da remuneração.	O empregador está isento.
<b>Aliquotas do Sistema "S" (Senai, Sesc, Sesi, Senac etc.) e do salário-educação</b>	Pagamentos obrigatórios.	O empregador está isento dos pagamentos, mas condicionado à autorização prévia do Ministro de Estado da Economia.

### *Cuidados a serem observados:*

Em não sendo observadas as previsões da Medida Provisória nº 905/2019, a empresa perderá todas as isenções relativas aos citados encargos trabalhistas.



## 8. Contribuição mensal para o FGTS.

No *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo*, a alíquota mensal relativa à contribuição devida para o FGTS será de 2%, independentemente do valor da remuneração do empregado, como, por exemplo, a percepção de um salário mínimo nacional ou mesmo de um salário mínimo e meio nacional.

Modalidade contratual:	Contrato de Trabalho Tradicional (CLT)	Contrato de Trabalho Verde e Amarelo (CLT e MP 905/2019)
Características:		
Contribuição para o FGTS	Percentual de 8% sobre o valor da remuneração.	Percentual de 2% sobre o valor da remuneração.

### *Cuidados a serem observados:*

Proceder corretamente aos depósitos do FGTS de 2% sobre o valor da remuneração do empregado, sob pena de autuação e multa.

## 9. Pagamentos antecipados ao empregado.

Ao final de cada mês, ou de outro período de trabalho, caso acordado entre as partes, desde que inferior a um mês, como, por exemplo, o pagamento por semana ou por quinzena, o empregado deverá receber as seguintes parcelas: a remuneração, o décimo terceiro salário proporcional, e as férias proporcionais com acréscimo de um terço.

Poderá ser ajustado entre o empregado e o empregador, mediante acordo individual, o pagamento antecipado da multa ou indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, juntamente com o pagamento da remuneração.

Portanto, a Medida Provisória nº 905/2019, possibilita o pagamento da indenização ou multa do FGTS em duas situações: quando da rescisão do contrato de trabalho do empregado ou de forma antecipada, quando do pagamento da remuneração, por meio de um acordo individual entre as partes.

Seja qual forma for adotada a multa será sempre paga por metade, ou seja, no percentual de 20% sobre o saldo previsto na conta do FGTS, sendo devida em todas as formas de rescisão contratual, inclusive no pedido de demissão do trabalhador ou mesmo na sua dispensa por justa causa.

Modalidade contratual:	Contrato de Trabalho Tradicional (CLT)	Contrato de Trabalho Verde e Amarelo (CLT e MP 905/2019)
Características:		
Pagamento das férias	Ocorre quando da concessão das férias, no prazo de até 2 dias antes do início do respectivo período, com o acréscimo de 1/3.	Ocorre quando do pagamento mensal da remuneração, de forma proporcional, com o acréscimo de 1/3.
Pagamento do décimo terceiro salário	Ocorre no mês de dezembro de cada ano.	Ocorre de forma proporcional, quando do pagamento mensal da remuneração.
Multa ou indenização do FGTS	No percentual de 40% sobre o valor do saldo do FGTS, pago exclusivamente ao empregado dispensado sem justa causa, por iniciativa do empregador.	No percentual de 20% sobre o valor do saldo do FGTS. A multa poderá ser paga, por acordo entre empregado e empregador, de forma antecipada, mensalmente, ou em outro período de trabalho acordado entre as partes, desde que inferior a um mês (por semana ou por quinzena, por exemplo). A multa deverá ser paga em todas as formas de rescisão contratual, inclusive na dispensa por justa causa

### *Cuidados a serem observados:*

Diferentemente da contratação tradicional, prevista na CLT, a contratação *Verde e Amarela* possibilita a redução do percentual do depósito do FGTS para 2% sobre o valor da remuneração do empregado, além da multa do FGTS passar de 40% para 20% sobre o saldo fundiário. Porém, a empresa deverá proceder corretamente aos recolhimentos previstos na Medida Provisória nº 905/2019, sob pena de autuação e multa.

## 10. Jornada de trabalho extraordinária.

O empregado admitido por meio do *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo* poderá prestar até 2 horas extras por dia de trabalho, mas desde que estabelecido em acordo individual, entre empregado e empregador, ou mesmo por instrumentos coletivos da categoria, como a convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

A remuneração da hora extra deverá ser de, no mínimo, 50% superior à remuneração da hora normal, como ocorre com o *contrato de trabalho tradicional*, previsto na CLT.

A Medida Provisória nº 905/2019 permite a adoção do regime de compensação de jornada por meio de acordo individual, tácito ou escrito, entre empregado e empregador, para a compensação das horas extras dentro do mesmo mês.

Outrossim, poderá ser pactuado diretamente com o trabalhador, por meio de um acordo individual escrito, o banco de horas semestral, com a compensação das horas extras no período máximo de seis meses.

Em ocorrendo a rescisão do *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo*, sem que tenha ocorrido a compensação integral das horas extras, o trabalhador deverá receber as horas não compensadas, com o adicional de 50% sobre o valor da hora normal, que deverão ser calculadas sobre o valor da remuneração da data da rescisão do contrato de trabalho.

Modalidade contratual:	Contrato de Trabalho Tradicional (CLT)	Contrato de Trabalho Verde e Amarelo (CLT e MP 905/2019)
<b>Características:</b>		
<b>Possibilidade de a jornada de trabalho ser acrescida de horas extras</b>	Em regra, a jornada de trabalho pode ser acrescida de, no máximo, 2 horas extras.	A jornada de trabalho pode ser acrescida de, no máximo, 2 horas extras, podendo ocorrer a compensação no mesmo mês, mediante acordo individual, tácito ou escrito.
<b>Banco de horas semestral</b>	Permitido, mediante acordo individual com o empregado, ou mesmo por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.	Permitido, mediante acordo individual com o empregado.

### *Cuidados a serem observados:*

Em ocorrendo horas extras, poderá ocorrer a compensação ou mesmo o pagamento com o adicional de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho. Em qualquer uma das hipóteses, é fundamental que a empresa tenha um rigoroso controle da jornada de trabalho, que lhe possibilite identificar com precisão as horas extras prestadas pelo trabalhador.

## 11. Rescisão do *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo*.

Serão devidos os seguintes direitos rescisórios, calculados com base na média mensal dos valores recebidos pelo empregado no curso do respectivo *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo*:

**a)** o pagamento da multa ou indenização do FGTS no percentual de 20% sobre o saldo depositado na conta do FGTS do trabalhador, caso não tenha sido acordado o pagamento antecipado, juntamente com a remuneração mensal;

**b)** e o pagamento das demais verbas trabalhistas que forem devidas ao trabalhador, de conformidade com o tipo de rescisão contratual, como, por exemplo, o pagamento do aviso prévio e do saldo de salário.

Como o empregado já terá recebido o pagamento proporcional do décimo terceiro salário e das férias com o 1/3, nada será devido a tais títulos, a não ser o cálculo de tais parcelas sobre o pagamento da remuneração do último mês de trabalho.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho antes do prazo ajustado, não será devida ao empregado a indenização prevista no art. 479 da CLT, correspondente a metade da remuneração a que teria direito até o término do contrato. Implicitamente, aplica-se o *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo* a chamada cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão, prevista no art. 481 da CLT, na qual tanto o empregado quanto o empregador poderá decidir pela rescisão do contrato de trabalho antes de finalizado o prazo ajustado no momento da contratação, sem que nenhuma das partes tenha algum direito a mais por isso.

E caso o empregado tenha preenchido os requisitos legais, poderá receber as parcelas devidas a título de seguro-desemprego.

Modalidade contratual:	Contrato de Trabalho Tradicional (CLT)	Contrato de Trabalho Verde e Amarelo (CLT e MP 905/2019)
<b>Características:</b>		
<b>Rescisão contratual</b>	<p>Pagamento das verbas rescisórias de conformidade o motivo da rescisão contratual: dispensa sem justa causa, pedido de demissão, dispensa por justa causa etc.</p> <p>Pagamento da multa ou indenização de 40% sobre o saldo do FGTS, pago ao empregado dispensado sem justa causa, por iniciativa do empregador.</p> <p>Percepção do seguro-desemprego, se cumpridas as exigências legais.</p>	<p>Pagamento das verbas rescisórias de conformidade o motivo da rescisão contratual: dispensa sem justa causa, pedido de demissão, dispensa por justa causa etc.</p> <p>Pagamento da multa ou indenização de 20% sobre o valor do saldo do FGTS, independentemente no motivo da rescisão contratual, inclusive na dispensa do empregado por justa causa, mas desde que não tenha sido ajustado entre as partes a antecipação do pagamento da multa ou indenização do FGTS, juntamente com o pagamento mensal da remuneração.</p>

### *Cuidados a serem observados:*

É fundamental que a empresa proceda regularmente com os depósitos do FGTS, de 2% sobre o valor da remuneração, e da antecipação da multa ou indenização do FGTS, caso seja ajustado com o empregado, sob o risco de perder todos os benefícios previstos na Medida Provisória nº 905/2019.

## 12. Validade e tramitação da Medida Provisória nº 905/2019.

A Medida Provisória nº 905/2019 se divide em sete capítulos, tratando do *Contrato de Trabalho Verde e Amarelo* no primeiro.

Consta no último capítulo que, no geral, a referida Medida Provisória começou a valer imediatamente, porém é uma norma com eficácia limitada ao prazo total de 120 dias.

Caso não seja convertida em lei pelo Congresso Nacional, durante tal período, perderá validade, e não mais poderá ser utilizada na prática. Porém, as relações jurídicas que forem constituídas, e que decorrerem de atos praticados durante sua vigência, serão conservadas, visto que no período de 120 dias a Medida Provisória tem força de lei.



### **Marco Antonio Redinz**

É advogado, professor universitário, escritor e membro do Conselho Temático da Micro e Pequena Empresa (Compem) e Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgãos de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).