

# CONTRATO DE TRABALHO VERDE E AMARELO

## Normas complementares

| Portaria n° 950, de 13/01/2020



*Federação das Indústrias do Espírito Santo*

# Normas complementares relativas ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo – Portaria nº 950, de 13/01/2020

No dia 13-01-2020 foram editadas normas complementares relativas ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, por meio da Portaria nº 950 da Secretária Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, prevendo complementações ao texto da Medida Provisória nº 905/2019.

Dentre elas, podem ser ressaltadas as seguintes:

## 1. Requisitos para contratação na modalidade Verde e Amarela.

Quando da celebração do contrato de trabalho na modalidade Verde e Amarela o empregador deverá observar o seguinte: o limite de idade do trabalhador, que não poderá ser inferior a 18 anos e nem superior a 29 anos, bem como, deverá ser caracterizado como seu primeiro emprego.

Portanto, trabalhadores em idade inferior a 18 anos e superior a 29 anos, e que já tenham tido outros vínculos de emprego, não poderão ser admitidos na modalidade Verde e Amarela.

Para fins de caracterização como primeiro emprego, o trabalhador deverá apresentar ao empregador informações da Carteira de Trabalho Digital, comprovando a inexistência de vínculos laborais anteriores, devendo serem desconsiderados vínculos a título de menor aprendiz, contrato de experiência, trabalho intermitente e trabalho avulso.

## 2. Vedação à contratação Verde e Amarela de trabalhadores submetidos a legislação especial.

De acordo com a Medida Provisória nº 905/2019 é proibida a contratação sob a modalidade Verde e Amarela de trabalhadores submetidos a legislação especial, ou seja, aqueles que têm regulamentação própria.

Segundo a Portaria nº 950/2020, são considerados submetidos à legislação especial os trabalhadores relacionados no art. 7º da CLT, quais sejam:

- a) trabalhadores domésticos;
- b) trabalhadores rurais;
- c) servidores públicos da União, dos Estados e dos Municípios;
- d) servidores de autarquias paraestatais;
- e) empregados das empresas de propriedade da União Federal, quando por esta ou pelos Estados administradas.
- f) trabalhadores com atividades de direção e assessoramento nos órgãos, institutos e fundações dos partidos, assim definidas em normas internas de organização partidária.

Porém, é importante incluir outros, que também têm regulamentação própria, como aeronautas, bancários, professores, jornalistas profissionais etc., visto que normalmente possuem piso salarial ou salário profissional superior a um salário-mínimo e meio nacional, que é o valor máximo do salário-base mensal do trabalhador admitido na modalidade Verde e Amarela.

### **3. Duração máxima e prorrogações do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo.**

O Contrato de Trabalho Verde e Amarelo deverá ter duração máxima de 24 meses.

Porém, diferentemente da Medida Provisória nº 905/2019, a Portaria nº 950/2020 prevê a possibilidade de prorrogação do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo.

Em assim sendo, caso o empregado tenha sido admitido em período inferior a 24 meses, o contrato de trabalho poderá ser prorrogado, desde que não ultrapasse o total de 24 meses.

Neste caso, por exemplo, se o empregado foi admitido para o período de 12 meses, o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo poderá ser prorrogado por até mais 12 meses, totalizando, ao final, 24 meses, que é a duração máxima permitida para tal tipo de contratação.

A prorrogação poderá ocorrer até o dia 31 de dezembro de 2022, e enquanto o trabalhador tiver idade inferior a 30 anos. Assim, caso o empregado tenha sido admitido em período inferior a 24 meses, e o prazo final da contratação venha a ocorrer após o dia 31-12-2022, não poderá ser promovida a prorrogação do contrato de trabalho. Da mesma forma, se ocorrer de o trabalhador, naquele momento, estiver com idade superior a 29 anos.

Assim, para ocorrer a prorrogação do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo são necessários dois requisitos, que devem ser observados de modo concomitante: que a prorrogação do contrato de trabalho ocorra antes do dia 31-12-2022, e que o empregado tenha idade inferior a 30 anos.

Interessante destacar que a Portaria nº 950/2020 prevê que o prazo máximo do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo é de vinte e quatro meses, incluindo as prorrogações, utilizando a expressão prorrogações, no plural, dando a entender que não há limite para as prorrogações do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, desde que seja observado o prazo máximo de 24 meses de contratação e a idade do trabalhador, que deverá ser inferior a 30 anos.

### **4. Percentual máximo para contratação na modalidade Verde e Amarelo.**

Segundo a Medida Provisória nº 905/2019 a contratação de trabalhadores na modalidade Verde e Amarela está limitada a 20% do total de empregados da empresa, levando-se em consideração a folha de pagamentos do mês corrente de apuração.

Neste caso, deverão ser considerados todos os estabelecimentos da empresa, e o número total de empregados a cada mês, correspondendo à quantidade de vínculos ativos no último dia daquele mês.

Em assim sendo, se uma empresa possui mais de um estabelecimento, o percentual de 20% deverá ser calculado com base no total de empregados de todos os estabelecimentos.

Por exemplo, se uma empresa possui dois estabelecimentos, e no dia 31-01-2020 o estabelecimento "A" possui 200 empregados, e o estabelecimento "B" possui 100 empregados, totalizando 300 empregados, a empresa poderá contratar até 60 trabalhadores na modalidade Verde e Amarela.

Como tanto a Medida Provisória nº 905/2019 quanto a Portaria 950/2020 autorizam a contratação pela empresa do percentual de 20%, mas não delimitam a aplicação de tal percentual em relação a cada estabelecimento, mas em relação à empresa, nada obsta que o total de trabalhadores admitidos na modalidade Verde e Amarela sejam direcionado para somente um dos estabelecimentos, ou mesmo para ambos, a critério do empregador.

Mediante o uso de certificação digital a média de 20% poderá ser consultada, por estabeleci-

mento, nos seguintes links: [www.gov.br](http://www.gov.br) ou <https://servicos.mte.gov.br/Verdeamarelo>.

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.

## **5. Cuidados em relação à equiparação salarial, à existência de piso salarial da categoria ou de salário profissional.**

Juridicamente, empregados da mesma empresa, que trabalham no mesmo estabelecimento, exercendo função idêntica, com igual produtividade, e com a mesma perfeição técnica, tem direito à equiparação salarial, ou seja, tem direito à percepção do mesmo valor do salário. Isto é o que prevê o art. 461 da CLT.

Considera-se piso salarial o menor valor de salário que pode ser pago aos trabalhadores de uma categoria profissional específica, como bancários, por exemplo.

Já salário profissional é aquele devido em razão da profissão exercida pelo trabalhador, como, por exemplo, engenheiros e arquitetos, onde a Lei 4.940-A/1966 prevê o salário mínimo de tais profissionais.

De acordo com a Medida Provisória nº 905/2019, deverá ser pago ao empregado admitido na modalidade Verde e Amarela o salário-base mensal de até um salário-mínimo e meio nacional.

Segundo a Portaria nº 950/2020, a empresa não poderá contratar trabalhadores na modalidade Verde e Amarela se houver outro (s) realizando a mesma função, com salário superior a um salário-mínimo e meio nacional, dando margem ao reconhecimento da equiparação salarial, bem como, se o piso salarial da categoria ou o valor do salário profissional for superior a um salário-mínimo e meio nacional.

Em não sendo observado tais cuidados, restará descaracterizado o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, deixando a empresa 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.

## **6. Pagamentos devidos ao empregado contratado na modalidade Verde e Amarela.**

Mensalmente, é devido ao empregado o pagamento da remuneração, do décimo-terceiro salário proporcional, e das férias proporcionais com acréscimo de um terço, independentemente do número de dias trabalhados no mês.

Poderá ser ajustado entre empregador e empregado prazo menor, como, por exemplo, o pagamento semanal ou mesmo quinzenal.

## **7. Gozo e pagamento das férias vencidas.**

Os empregados contratados por meio do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo têm direito ao gozo de férias vencidas, quando completarem o período aquisitivo de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, porém, não terão direito ao pagamento das férias, visto que já terão recebido o valor de forma proporcional, quando do recebimento da remuneração.

## **8. Indenização sobre o saldo do FGTS.**

A indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, também chamada de multa fundiária, poderá ser paga, mediante 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, juntamente com a remuneração.

Caso ajustado entre as partes, o pagamento da indenização deverá ser feito diretamente ao empregado, sem a necessidade de depósito em conta vinculada, porém, deverá ser discriminado na folha de pagamento.

## **9. Conversão ou transformação do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo em contrato de trabalho por prazo indeterminado.**

Em ocorrendo a conversão ou transformação do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo em contrato de trabalho a prazo indeterminado, o empregado fará jus:

a) ao gozo de férias após doze meses de trabalho, remuneradas com base no salário devido no mês da concessão, e deduzidos os valores recebidos de forma antecipada a título de férias proporcionais com acréscimo de um terço;

b) ao décimo-terceiro salário, que deverá pago da seguinte forma: adiantamento, até o mês de novembro, correspondente à diferença entre a metade do valor do décimo-terceiro, considerado o salário recebido no mês anterior, e os valores recebidos antecipadamente nos correspondentes meses relativamente ao décimo-terceiro salário proporcional; e o pagamento, até 20 de dezembro, correspondente à diferença entre o salário do mês de dezembro e os valores já recebidos a título de décimo-terceiro salário.

c) na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, após a conversão do contrato, à indenização de 40% sobre o saldo do FGTS, calculado sobre o montante dos depósitos de FGTS realizados a partir da data da conversão ou transformação, para o empregado que houver feito acordo para pagamento de forma antecipada; ou sobre o montante dos depósitos de FGTS relativos a todo o período de trabalho, para o empregado que não houver feito acordo para pagamento de forma antecipada.

Importante destacar que, numa situação normal a multa será sempre paga por metade, ou seja, no percentual de 20% sobre o saldo previsto na conta do FGTS, passando para 40% na hipótese de conversão para contrato de trabalho a prazo indeterminado.

## 10. Rescisão contratual.

Em ocorrendo a rescisão do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, será devido ao empregado o pagamento:

a) do saldo de salário e demais parcelas salariais, com base no valor do salário mensal no mês da rescisão;

b) das parcelas de férias proporcionais com acréscimo de um terço e do décimo-terceiro salário que não tenham sido antecipadas;

c) do aviso prévio indenizado, quando for o caso; e

d) da indenização de 20% sobre o saldo do FGTS, no caso de rescisão antes do término da vigência do contrato, por iniciativa do empregador, caso não tenha sido acordada a sua antecipação.

Independentemente do motivo da rescisão, não será devida devolução ao empregador, dos valores das parcelas mensalmente recebidas relativas a título de décimo-terceiro salário e férias proporcionais.

Em ocorrendo a rescisão contratual com férias pendentes de gozo, ou com período aquisitivo incompleto, nenhum pagamento será devido a título de férias, visto que o empregado já terá recebido os valores de forma proporcional, juntamente com o pagamento da remuneração.

## 11. Descumprimento das regras da modalidade Verde e Amarela.

No caso de descumprimento das regras da modalidade Verde e Amarela, o contrato de trabalho será desconstituído a partir da data de início da irregularidade, sendo devidas todas as verbas ao trabalhador, inclusive encargos e tributos relativos ao contrato de trabalho por tempo indeterminado.

## 12. Início de vigência da Portaria nº 950/2020.

A Portaria nº 950/2020 entrou em vigor na data de sua publicação, ou seja, no dia 14-01-2020, porém, a Medida Provisória 905/2019 ainda deverá ser convertida em lei pelo Congresso Nacional.

Caso não seja, tanto a Medida Provisória 905/2019, quanto a Portaria nº 950/2020, perderão validade, e não mais poderão ser utilizadas na prática. Porém, as relações jurídicas que forem constituídas, e que decorrerem de atos praticados durante a vigência de tais normas, serão conservadas, visto que 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).