



SILVA, CASTRO e  
MELLO FRANCO  
sociedade de advogados

---

45inf19 – OSS

**INFORMATIVO 45/2019**  
**MEDIDA PROVISÓRIA 905/2019 E PORTARIA 950/2020 – CONTRATO DE TRABALHO**  
**VERDE E AMARELO**

Foi publicada ontem —12 de novembro de 2019 — a Medida Provisória – MP 905/2019, que trata do modelo de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo.

Por meio dela, é regulado o chamado primeiro emprego dos jovens entre 18 a 29 anos. A Medida Provisória prevê uma série de benefícios para estimular as empresas a contratar, como isenção de contribuição previdenciária e redução da alíquota do FGTS. Porém, traz algumas restrições à adoção dessa modalidade. Vejamos.

- ☐ Contratações no período de 1º/1/2020 a 31/12/2022 — duração máxima de 24 meses, a critério do empregador.
- ☐ Empregado com idade entre 18 a 29 anos.
- ☐ Percentual máximo de contratados correspondente a 20% do total de empregados da empresa.
- ☐ Salário-base mensal de até 1,5 salário mínimo.
- ☐ Proibição para contratos de experiência, menor aprendiz, avulso e intermitente.
- ☐ Aplicável somente às novas contratações.
- ☐ Empresas constituídas após janeiro de 2020, com até 10 empregados, só podem contratar 2 trabalhadores na modalidade verde e amarela. Superados os 10, passa a valer a regra geral de 20%.
- ☐ Proibição para contratar, nessa modalidade, empregados desligados pelo prazo de 180 dias, contados da demissão.
- ☐ São assegurados os direitos e garantias previstas na Convenção Coletiva de Trabalho – CCT no que não contrariar a MP.
- ☐ Pode ser utilizado para qualquer tipo de atividade e para substituição temporária de empregado.
- ☐ Não é permitida a prorrogação do contrato, uma vez que não se aplica o art. 451 da CLT.
- ☐ Caso supere o prazo de 24 meses, automaticamente passa a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado com as regras nele previstas.
- ☐ Pagamento mensal: remuneração, 13º salário proporcional e férias mais 1/3 proporcional. Caso seja estipulado período diferente no contrato, essa regra deve ser observada.
- ☐ Pagamento da indenização sobre o saldo do FGTS, desde que acordada entre as partes, poderá ocorrer antecipadamente, mensalmente ou em outro período

estabelecido no contrato. O pagamento antecipado da multa será pela metade e irrevogável independentemente da modalidade de ruptura contratual.

- ☐ Jornada de trabalho de 8h diárias, permitidas horas extras, não excedentes a 2h. No último caso, deve haver Acordo Individual, Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de trabalho.
- ☐ **É expressamente proibida a contratação, na modalidade verde e amarela, de trabalhadores submetidos à legislação especial — art. 18 da MP.**

As empresas que adotarem essa modalidade de contratação terão alguns benefícios econômicos: a) redução da alíquota do FGTS de 8% para 2%; b) isenção na folha de pagamento da Contribuição Previdenciária, salário-educação, Contribuição Social destinada ao Sistema S; c) na ruptura contratual, não é devido o aviso prévio.

O art. 25 da MP extingue a Contribuição Social Rescisória de 10% sobre o montante do saldo do FGTS do empregado, devida no momento da rescisão contratual.

No dia **15/01/2020**, foi publicada a Portaria nº 950/2020 do Ministério da Economia, detalhando itens e procedimentos do Contrato Verde e Amarelo. A principal mudança é a relativa às condições de elegibilidade do empregado, que devem ser comprovadas no momento da contratação, com a apresentação das informações da Carteira de Trabalho Digital — para comprovar que nunca trabalhou — e a idade-limite inferior a 30 anos.

Para efeito do cálculo do limite de 20% para contratar novos trabalhadores nessa modalidade, serão considerados todos os estabelecimentos da empresa, matriz e filial. A média pode ser consultada no *site* <https://servicos.mte.gov.br/verdeamarelo>.

O pagamento proporcional das férias e do 13º salário será devido independentemente da quantidade de dias trabalhados no mês pelo empregado.

Quanto à antecipação da multa rescisória, caso haja acordo entre as partes, o valor deverá ser pago diretamente ao empregado, sem necessidade de depósito na conta vinculada. Para isso, deverá ser discriminado na folha de pagamento, com rubrica própria no contracheque.

Nos casos em que houver a conversão do Contrato Verde e Amarelo para a modalidade por prazo indeterminado, as regras aplicáveis ao empregado serão as normais, ou seja, as férias serão usufruídas a cada 12 meses de trabalho; o 13º salário será quitado em duas parcelas, sendo a primeira até novembro e a segunda até 20 de dezembro. A dispensa sem justa causa fará jus à multa de 40% sobre o saldo do FGTS e a todas as verbas rescisórias do contrato comum.

O parágrafo 1º, do art. 9º da Portaria ainda estabelece que, independentemente do motivo da rescisão, não caberá restituição ao empregador dos valores recebidos mensalmente pelo empregado a título de férias e 13º salário proporcionais.

Por fim, a Portaria prevê que, ao ser constatado o descumprimento das regras do Contrato Verde e Amarelo, haverá sua desconstituição a partir da data do início da irregularidade, sendo devidas todas as verbas, encargos e tributos relativos ao contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Essas são as regras para a nova modalidade de contratação, estabelecidas pela MP 905/2019 e complementadas pela Portaria 950/2020.

Para o que preciso for, estamos à disposição.

Brasília, 07 de fevereiro de 2020.

**Valério Alvarenga Monteiro de Castro**  
OAB/DF 13.398

**Oneide Soterio da Silva**  
OAB/DF 24.739