



## Portaria nº 950/2020 – Regulamentação do Contrato Verde e Amarelo

No final de 2019, por meio da Medida Provisória nº 905 (“MP 905/2019”), foi criado o Contrato Verde Amarelo, por meio do qual o Governo pretende criar novos postos de trabalho para os jovens com idade entre 18 e 29 anos que estão ingressando no mercado de trabalho.

Em 13.1.2020, conforme já previsto no artigo 18 da MP 905/2019, foi publicada a Portaria nº 950/2020, do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, que trouxe normas complementares relativas ao Contrato Verde Amarelo, regulamentando-o.

De acordo com as novas normas editadas, para que o trabalhador seja elegível à celebração do Contrato Verde e Amarelo, o **limite máximo de idade, no momento da contratação**, é de 29 anos, bem como é imprescindível que seja seu **primeiro emprego**, o que será comprovado por meio da **inexistência de vínculos laborais** anteriores registrados na Carteira de Trabalho Digital do trabalhador, não sendo considerados como vínculo laboral os contratos de (i) aprendiz; (ii) experiência; (iii) trabalho intermitente; e (iv) avulso.

Ainda, observado o requisito da idade máxima no momento da contratação, o contrato poderá ter **vigência de até 24 meses**, consideradas todas as prorrogações, as quais poderão ocorrer **até 31.12.2022** e enquanto o trabalhador tiver idade **inferior a 30 anos**.

A Portaria também regulamentou a **quantidade de trabalhadores que poderão ser contratados nesta modalidade**, sendo certo que a limitação de a 20% do total de empregados da empresa, prevista na MP 905/2019, deverá considerar (i) todos os

estabelecimentos da empresa; e (ii) o número total de empregados a cada mês, correspondendo à quantidade de vínculos ativos no último dia daquele mês. Por sua vez, o conceito de “**novos postos de trabalho**” restou esclarecido como as contratações que tornem o total de empregados da empresa superior à média do total de empregados registrados na folha de pagamentos entre 1.1.2019 e 31.10.2019.

De acordo com a regulamentação editada, **descharacterizará** o Contrato Verde e Amarelo “a contratação de trabalhador em desrespeito às regras de equiparação salarial” previstas no artigo 461 da CLT, “ou de trabalhador cujo piso salarial da categoria ou o salário profissional for superior a um salário-mínimo e meio nacional”.

A MP 905/2019 previu a possibilidade de que o empregado receba proporcionalmente, todo mês, o **valor antecipado a título de 13º salário e férias acrescidas de um terço**. Por meio da Portaria ora editada, restou esclarecido que o pagamento destas verbas pode ser mensal **ou** em prazo menor estipulado pelas partes (caso em que não haverá alteração do mês de referência para fins de recolhimentos fundiários, tributários e previdenciários), ressaltando-se que estas parcelas serão devidas ao empregado independentemente do número de dias trabalhados no mês. Por fim, o direito ao **gozo das férias**, nos termos do quanto previsto na CLT, foi explicitamente registrado na regulamentação apresentada.

Sobre a **metade da multa sobre o saldo de FGTS devida na hipótese de rescisão sem justa causa**, a MP 905/2019 previu que seu o pagamento será irrevogável, ou seja, mesmo que o trabalhador eventualmente seja dispensado por justa causa, não haverá devolução dos valores antecipados. A Portaria ora editada acrescentou que esta indenização deverá ser paga diretamente ao empregado, sem necessidade de depósito em folha de pagamento, ressaltando, apenas, que o valor deverá ser obrigatoriamente discriminado na folha de pagamento.

Em caso de **conversão ou transformação do Contrato Verde e Amarelo para o contrato de trabalho por prazo indeterminado celetista**, hipótese prevista na MP 905/2019, o empregado terá direito: (i) ao 13º salário (sendo o adiantamento pago até o mês de novembro, correspondente à diferença entre a metade do valor do 13º, considerado o salário recebido no mês anterior, e os valores recebidos

antecipadamente nos correspondentes meses relativamente ao 13º salário proporcional, e o restante pago até 20 de dezembro, correspondente à diferença entre o salário do mês de dezembro e os valores já recebidos a título de 13º salário); e (ii) na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, após a conversão do Contrato Verde e amarelo para o contrato por prazo indeterminado celetista, à indenização de 40% sobre o saldo do FGTS (a ser calculada sobre o montante dos depósitos de FGTS realizados a partir da data da conversão ou transformação, para o empregado que fizer acordo para pagamento de forma antecipada ou sobre o montante dos depósitos de FGTS realizados relativos a todo o período de trabalho, para o empregado que não fizer o acordo).

No caso de **rescisão contratual**, regulamentou-se que será devido o pagamento de (i) saldo de salário e demais parcelas salariais, com base no valor do salário mensal no mês da rescisão; (ii) parcelas de férias proporcionais com acréscimo de um terço e do 13º salário que não tenham sido antecipadas; (iii) aviso prévio indenizado, quando for o caso; e (iv) indenização sobre o saldo do FGTS, conforme previsto na MP 905/2019, em conta vinculada do trabalhador, em caso de rescisão antes do término da vigência do contrato, por iniciativa do empregador. Independentemente do motivo da rescisão, não será devida a devolução ao empregador dos valores das parcelas mensalmente recebidas relativas ao 13º e às férias proporcionais, sendo certo que a ocorrência de rescisão com férias pendentes de gozo ou com período aquisitivo incompleto não muda a natureza remuneratória dos valores pagos mensalmente.

De acordo com a regulamentação editada “**os trabalhadores submetidos a legislação especial**” cuja contratação foi vedada pela MP 905/2019, são aqueles especificados no artigo 7º da CLT.

Por fim, em que pese a aplicação do Princípio da Primazia da Realidade já indicasse esta solução para eventuais conflitos a serem dirimidos na Justiça do Trabalho, a Portaria editada prevê expressamente que “Constatado o descumprimento das regras da modalidade do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, este contrato será desconstituído a partir da data de início da irregularidade, sendo devidas toda as verbas, encargos e tributos relativos ao contrato de trabalho por tempo indeterminado”.

**Fonte:** <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-905-de-11-de-novembro-de-2019-227385273>

---

O LIDA é um Boletim informativo desenvolvido mensalmente pelos integrantes da Área Trabalhista de CSMV Advogados

**Sócia da Área Trabalhista:** Thereza Cristina Carneiro

---

**Participaram da elaboração desta edição:** Thereza Cristina Carneiro ([tcarneiro@csmv.com.br](mailto:tcarneiro@csmv.com.br)) e Maria Rita Floriano ([mfloriano@csmv.com.br](mailto:mfloriano@csmv.com.br)).

---

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro ([tcarneiro@csmv.com.br](mailto:tcarneiro@csmv.com.br)). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws