



## CONTRATO DE TRABALHO VERDE E AMARELO

**Normativo** – MP 905, de 11 de novembro de 2019, que instituiu o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, alterando também a Consolidação das Leis do Trabalho.

**Objetivo** – Segundo a MP, conforme seu artigo 1º, o objetivo é a criação de novos postos de trabalho para as pessoas entre 18 e 29 anos de idade, para fins de registro do primeiro emprego em CTPS.

Estão excluídos para fins de caracterização do primeiro emprego: o menor aprendiz, contrato de experiência, trabalho intermitente e trabalho avulso.

**Características** – O contrato somente pode ser aplicado para novos postos de trabalho, sendo que a referência será os empregados registrados entre 1º de janeiro a 31 de outubro de 2019. As contratações ficam limitadas a 20% do total de empregados.

No que diz respeito à remuneração, tal modalidade de contrato pode ser utilizada para trabalhadores com salário-base mensal de até um salário mínimo e meio nacional, conforme art. 3º da MP.

Ocorre que, se por um lado a MP tem o propósito de potencializar a contratação de jovens trabalhadores, por outro lado ela pode limitar a contratação desses mesmos trabalhadores pelas regras gerais do contrato de trabalho por prazo indeterminado, que prevê uma gama de direitos maiores aos contratados.

Isso porque, como se vê pela MP em análise, cuida-se o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo de um contrato por prazo determinado, por até 24 meses (art. 5º). Evidente que pode ser transmudado para prazo indeterminado, caso ultrapassado o prazo acima.

O Contrato pode ser utilizado para qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente, e para substituição transitória de pessoal permanente.

**Pagamento antecipado ao empregado** - No seu art. 6º da MP cria uma espécie de pagamento antecipado ao empregado, como se isso fosse algo positivo. Seria a possibilidade de antecipar, desde que inferior a um mês, parcelas como remuneração, décimo terceiro salário proporcional e férias proporcionais com o terço de lei.

Contudo, também prevê a redução da alíquota do FGTS de 8% para 2% no contrato em análise, independente do valor da remuneração. Ora, mas se o contrato somente pode ser utilizado na base de 1,5 SM, evidente que para esse jovem trabalhador sua conta vinculada



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ**  
**CAMPUS CLÓVIS MOURA**  
**PROFESSOR: MSC CARLOS WAGNER A N CRUZ**



de FGTS estará com depósitos de apenas **25%** do que seria devido num contrato normal por prazo indeterminado.

Em tal ponto, caiu sobre o sobre o jovem trabalhador uma espécie de responsabilidade indireta pela redução dos custos do empregador, que ao invés de depositar **8%** (como manda a Lei nº 8.036/90) da remuneração em conta vinculada do FGTS irá depositar apenas **2%**.

Outro ponto é que a MP possibilita, no seu art. 6º, a antecipação da indenização do art. 18 da Lei nº 8.036/90 (Lei do FGTS), mas essa mesma indenização será paga sempre por metade. A indenização completa é de 40% sobre o saldo da conta vinculada do FGTS, pagando-se por metade tem-se apenas 20%.

Mesmo havendo dispensa por justa causa, o trabalhador teria direito à multa em questão, mas sempre de 20%.

O fundamento do FGTS é criar uma poupança em prol do trabalhador, justamente para que quando da dispensa ele tenha esse dinheiro disponível. Ao possibilitar a antecipação desses valores, a MP descaracteriza por completo o fundamento teleológico da lei.

**Jornada de trabalho** – Na forma do art. 8º da MP, no Contrato de Trabalho Verde e Amarelo a jornada normal poderá ser acrescida em até 2h, desde que estabelecido via **acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho**.

Um dos primeiros efeitos ao se escolher o caminho do acordo individual é que as vias da negociação coletiva deixam de ser exercidas. Se posso negociar individualmente por que irei utilizar a negociação coletiva?

A consequência é que teremos um jovem de primeiro emprego negociando diretamente com o empregador sua jornada de trabalho. A MP permite, nesse ponto, o regime de compensação até por **acordo tácito** (ou seja, não escrito).

O banco de horas também pode ser negociado por acordo individual, nesse caso escrito, com compensação no período máximo de seis meses. Ora, se o regime de compensação pode ser até mesmo por acordo tácito (não escrito) e o banco de horas pode ser via acordo individual escrito, possivelmente não serão utilizados os instrumentos de negociação coletiva (acordo coletivo e convenção coletiva), afastando a atuação dos sindicatos em tais contratos.

O resultado será que o empregado Verde Amarelo possivelmente jamais irá receber horas extras, pois em tal caso recebe 50% de acréscimo em relação à hora normal. As horas serão na verdade compensadas, critérios muito mais benéfico ao empregador.



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ**  
**CAMPUS CLÓVIS MOURA**  
**PROFESSOR: MSC CARLOS WAGNER A N CRUZ**



**Benefícios econômicos** - No art. 9º da MP isenta o empregador do recolhimento de parcelas incidentes sobre a folha de pagamento, quais sejam: **contribuição previdenciária sobre a folha, salário-educação, além das contribuições destinadas ao sistema “S”**.

Cuida-se de um incentivo grande ao empregador no que diz respeito a tais isenções. Não havia necessidade, portanto, de haver redução da alíquota do FGTS, pois em tal caso afeta-se diretamente a indenização do trabalhador em relação ao fundo constitucional.

**Rescisão contratual** – Exclui a indenização por metade prevista na regra geral do art. 479 da CLT, que seria de obrigação do empregador, mas garante a aplicação do art. 481 da CLT, a cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão, hipótese em que as verbas passariam a ser de um contrato por prazo determinado.

**Quitação de obrigações para reduzir litígios** – No art. 14 a MP procura incentivar homologação de acordo extrajudicial perante a Justiça do Trabalho para reduzir litígios. Ocorre que a Justiça do Trabalho não pode ser utilizada para homologação de acordos fraudulentos. Cabe ao juiz, no caso concreto, analisar a legalidade de tais acordos.

**Seguro para exposição a perigo previsto em lei** – A matéria encontra-se tratada no art. 15 da MP. Prevê a criação de um seguro privado, caso desejado pelas partes, para cobrir infortúnios decorrentes da execução do contrato.

Contudo, possibilita ao empregador que optar por tal seguro, reduzir o pagamento do adicional de periculosidade de **30% (sobre salário base) para 5%**. Além disso, somente será devido em exposição permanente ao perigo, contrariando a jurisprudência pacífica que garante o adicional em exposição mesmo intermitente.

**Prazo para contratação** – O art. 16 da MP diz que o prazo para contratação via Contrato Verde e Amarelo é de **01 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2022**. Diz também que havendo infração da cota legal, o contrato passa ser considerado como de prazo indeterminado.

Trata-se de precarização evidente nesse tipo de contrato.

**Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes do Trabalho** – O Programa em questão foi criado pelo art. 19 da MP. Apesar de louvável ele reduz consideravelmente a atuação do Ministério Público do Trabalho no que diz respeito ao destino das multas impostas em ações coletivas, bem como no que diz respeito aos valores de danos morais coletivos.



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ**  
**CAMPUS CLÓVIS MOURA**  
**PROFESSOR: MSC CARLOS WAGNER A N CRUZ**



Esses valores eram utilizados pelo MPT, juntamente com a Justiça do Trabalho, para aplicação em Projetos Sociais na própria comunidade atingida pelo dano discutido na ação civil pública.

A MP manda colocar os valores agora na Conta Única do Tesouro Nacional. Com certeza essa medida irá prejudicar as comunidades mais pobres do país, local onde tais recursos eram aplicados diretamente.

**Trabalho aos domingos e feriados** – A MP autorizou o trabalho aos domingos e feriados, alterando o art. 67 da CLT. Nesse caso, o empregado terá apenas um domingo de descanso no período máximo de quadro semanas, se no comércio, e no mínimo uma vez no período máximo de sete semanas para o setor industrial. A remuneração do labor no DSR deve ser em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia para compensar. Ou seja, a determinação parte do empregador. Sendo assim, evidente que não haverá pagamento, mas apenas compensação.

**Trabalho aos sábados em banco** – Alteração na jornada dos bancários, possibilitando o labor aos sábados, com alteração do art. 224 da CLT. Esses profissionais laboravam no regime de 30h semanais, devido o desgaste de tal atividade, que muitas vezes gera doenças ocupacionais.

Art. 224. A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, em casas bancárias e na Caixa Econômica Federal, para aqueles que operam exclusivamente no caixa, será de até seis horas diárias, perfazendo um total de trinta horas de trabalho por semana, podendo ser pactuada jornada superior, a qualquer tempo, nos termos do disposto no art. 58 desta Consolidação, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, hipóteses em que não se aplicará o disposto no § 2º. [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 905, de 2019\)](#)

Carlos Wagner Araújo Nery da Cruz  
Mestre em Direito, Juiz do Trabalho e Professor Efetivo UESPI - CCM

**QUADRO RESUMIDO (principais pontos)**

	<b>EMPREGADO</b>	<b>EMPREGADOR</b>
<b>Beneficiários</b>	18 a 29 anos, não sendo considerados menor aprendiz, contrato de experiência, trabalho intermitente e avulso.	
<b>Postos de trabalho</b>	Apenas para novos postos	



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ  
CAMPUS CLÓVIS MOURA  
PROFESSOR: MSC CARLOS WAGNER A N CRUZ



	de trabalho e terá como referência a folha de 01 de janeiro de 2019 a 31 de outubro de 2019.	
<b>Cota</b>	20% do total de empregados da empresa	
<b>Prazo</b>	Por até 24 meses, a critério do empregador. Pode ser prorrogado mais de uma vez e não se transformará em contrato por prazo indeterminado, situação prevista no art. 451 da CLT.	
<b>Atividade</b>	Qualquer tipo de atividade	
<b>FGTS</b>	Reduz alíquota de 8% para 2%. Reduz multa de 40% para 20%.	
<b>Jornada de Trabalho</b>		Possibilita ao empregador a utilização de acordo individual, inclusive tácito, para prorrogação de jornada.
	<b>EMPREGADO</b>	<b>EMPREGADOR</b>
<b>Benefícios econômicos</b>		Isenção para o empregador da contribuição sobre folha, salário-educação, devida ao Sistema "S"
<b>Rescisão contratual</b>		Excluiu a indenização do art. 479 que era paga pelo empregador no caso de quebra do contrato por prazo determinado antes do termo final.
<b>Seguro</b>	Criou a possibilidade de um seguro por exposição de perigo, facultativo e de natureza privada para casos de acidente do trabalho	Reduziu a alíquota de 30% do adicional de periculosidade para 5%. Definiu que seria pago apenas em risco permanente, ao contrário da jurisprudência que garante em risco intermitente.
<b>Prazo de contratação</b>	01 de janeiro de 2020 a 31	



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ**  
**CAMPUS CLÓVIS MOURA**  
**PROFESSOR: MSC CARLOS WAGNER A N CRUZ**



	de dezembro de 2022.	
<b>Programa de habilitação e reabilitação física e profissional, prevenção e redução de acidente do trabalho</b>	Limitou a aplicação das multas em ação civil pública, bem como em relação ao dano moral coletivo, determinando que devem ser depositados em Conta Única do Tesouro Nacional.	
<b>Trabalho aos domingos e feriados</b>	Autorizado de forma muito mais flexível, permitindo, a critério do empregador compensação e não pagamento do dia laborado.	
<b>Trabalho aos sábados em bancos</b>	Autorizado com nova redação do art. 224 da CLT.	

CF, art. 62, § 3º As medidas provisórias, ressalvado o disposto nos §§ 11 e 12 perderão eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei no prazo de sessenta dias, prorrogável, nos termos do § 7º, uma vez por igual período, devendo o Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes.