

GUSTAVO FILIPE BARBOSA GARCIA

# CONTRATO DE TRABALHO VERDE E AMARELO

► Modificações na legislação  
trabalhista e previdenciária

2020

 EDITORA  
*Jus*PODIVM  
[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)

CAPÍTULO 1

# CONTRATO DE TRABALHO VERDE E AMARELO

---

## 1.1 DESTINATÁRIOS

O *contrato de trabalho verde e amarelo* é modalidade de contratação destinada à criação de novos postos de trabalho para as pessoas entre 18 e 29 anos de idade, para fins de registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social (art. 1º da Medida Provisória 905/2019).

O referido contrato de trabalho, desse modo, tem como objetivo fomentar a contratação de trabalhadores, elevar o número de empregados admitidos e estimular o emprego.

Inserir-se, assim, no contexto de política pública de combate ao desemprego, por meio de previsão legislativa que incentiva a contratação formal de empregados.

Ainda nessa linha, são estabelecidas medidas de estímulo ao microcrédito. Foi instituído, no âmbito do Ministério da Economia, o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO), com objetivo de apoiar e financiar atividades produtivas de empreendedores, principalmente por meio da

disponibilização de recursos para o microcrédito produtivo orientado (art. 1º da Lei 13.636/2018, com redação dada pela Medida Provisória 905/2019).

Para fins da caracterização como primeiro emprego, não serão considerados os seguintes vínculos laborais: I – menor aprendiz; II – contrato de experiência; III – trabalho intermitente; IV – trabalho avulso (art. 1º, parágrafo único, da Medida Provisória 905/2019).

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (art. 428 da CLT).

O contrato de experiência é modalidade de contrato por prazo determinado (art. 443, § 2º, alínea c, da CLT) que não pode exceder de 90 dias (art. 445, parágrafo único, da CLT).

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (art. 443, § 3º, da CLT).

Trabalhador avulso é a pessoa física que, sindicalizada ou não, presta serviço de natureza urbana ou rural, a

diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão de obra, nos termos da Lei 12.815/2013, ou do sindicato da categoria (art. 9º, inciso VI, do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto 3.048/1999). É assegurada a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (art. 7º, inciso XXXIV, da Constituição Federal de 1988).

Os mencionados vínculos de trabalho, portanto, não obstam o registro do primeiro emprego em CTPS por meio do contrato de trabalho verde e amarelo.

A contratação de trabalhadores na modalidade contrato de trabalho verde e amarelo será realizada *exclusivamente para novos postos de trabalho* e terá como referência a média do total de empregados registrados na folha de pagamentos entre 1º de janeiro e 31 de outubro de 2019 (art. 2º da Medida Provisória 905/2019).

A contratação total de trabalhadores na modalidade contrato de trabalho verde e amarelo fica limitada a 20% do total de empregados da empresa, levando-se em consideração a folha de pagamentos do mês corrente de apuração (art. 2º, § 1º, da Medida Provisória 905/2019).

As empresas com até 10 empregados, inclusive aquelas constituídas após 1º de janeiro de 2020, ficam autorizadas a contratar dois empregados na modalidade contrato de trabalho verde e amarelo e, na hipótese de o quantitativo de 10 empregados ser superado, será aplicado o disposto no § 1º do art. 2º da Medida Provisória 905/2019 (art. 2º, § 2º, da Medida Provisória 905/2019).

Para verificação do quantitativo máximo de contratações de que trata o § 1º do art. 2º da Medida Provisória

905/2019, deve ser computado como unidade a fração igual ou superior a cinco décimos e desprezada a fração inferior a esse valor (art. 2º, § 3º, da Medida Provisória 905/2019).

O trabalhador contratado por outras formas de contrato de trabalho, uma vez dispensado, não pode ser recontratado pelo mesmo empregador, na modalidade contrato de trabalho verde e amarelo, pelo prazo de 180 dias, contado da data de dispensa, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 1º da Medida Provisória 905/2019 (art. 2º, § 4º, da Medida Provisória 905/2019), ou seja, ressalvados os casos de menor aprendiz, contrato de experiência, trabalho intermitente e trabalho avulso.

Nessas hipóteses excepcionadas, permite-se a recontração pelo mesmo empregador, na modalidade de trabalho verde e amarelo, mesmo antes do prazo de 180 dias contado da data de dispensa.

De todo modo, mesmo após o prazo de 180 dias contado da dispensa do empregado, cabe lembrar que o contrato de trabalho verde e amarelo é destinado à criação de novos postos de trabalho para as pessoas entre 18 e 29 anos de idade, para fins de registro do *primeiro emprego* em Carteira de Trabalho e Previdência Social (art. 1º da Medida Provisória 905/2019). Caso contrário, poderia ocorrer a recontração do empregado anteriormente dispensado pelo mesmo empregador, com direitos trabalhistas reduzidos, o que caracterizaria manifesta injustiça e retrocesso social.

Fica assegurado às empresas que, em outubro de 2019, apurarem quantitativo de empregados inferior

em, no mínimo, 30% em relação ao total de empregados registrados em outubro de 2018, o direito de contratar na modalidade contrato de trabalho verde e amarelo, observado o limite previsto no § 1º do art. 2º da Medida Provisória 905/2019 e independentemente do disposto no *caput* do art. 2º da Medida Provisória 905/2019 (art. 2º, § 5º, da Medida Provisória 905/2019).

Portanto, nesses casos, a contratação total de trabalhadores na modalidade contrato de trabalho verde e amarelo fica limitada a 20% do total de empregados da empresa, levando-se em consideração a folha de pagamentos do mês corrente de apuração, independentemente da média do total de empregados registrados na folha de pagamentos entre 1º de janeiro e 31 de outubro de 2019 (art. 2º, § 1º, da Medida Provisória 905/2019), mas, como exceção, não se aplica a previsão de que a contratação de trabalhadores na modalidade contrato de trabalho verde e amarelo será realizada exclusivamente para novos postos de trabalho e terá como referência a média do total de empregados registrados na folha de pagamentos entre 1º de janeiro e 31 de outubro de 2019 (art. 2º, *caput*, da Medida Provisória 905/2019).

Podem ser contratados na modalidade contrato de trabalho verde e amarelo os trabalhadores com salário-base mensal de *até um salário mínimo e meio nacional* (art. 3º da Medida Provisória 905/2019).

Esse dispositivo, sobre a limitação do valor do salário dos empregados contratados por meio de contrato de trabalho verde e amarelo, juntamente com o art. 1º da Medida Provisória 905/2019, sobre a idade para a contratação (ou seja, admissão) nessa modalidade de

vínculo, podem ser questionados em termos constitucionais, uma vez que o art. 7º, inciso XXX, da Constituição da República estabelece a proibição de diferença de *salários*, de exercício de funções e de *critério de admissão* por motivo de sexo, *idade*, cor ou estado civil<sup>1</sup>.

Ademais, ao se excluir do âmbito de abrangência da previsão normativa os trabalhadores com idade diversa ou superior (ainda que ínfima, por exemplo, 30 anos de idade, ou mesmo outras pessoas que também têm dificuldade de acesso ao mercado de trabalho, como os mais idosos), incorre-se em manifesto tratamento desigual, sem justificativa plausível, acarretando nítida discriminação, a qual é vedada pela Constituição Federal de 1988 (art. 3º, inciso IV, e art. 5º, *caput*, e inciso XLI).

A Convenção 111 da OIT, de 1959, aprovada pelo Decreto Legislativo 104/1964, promulgada por ato do Poder Executivo federal e consolidada pelo Decreto 10.088/2019, trata da discriminação em matéria de emprego e profissão.

Para os fins da Convenção 111 da OIT, o termo *discriminação* compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou

---

1. Cf. Orientação Jurisprudencial 26 da SDC do TST: “Salário normativo. Menor empregado. Art. 7º, XXX, da CF/88. Violação. Os empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria”.

profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a *igualdade de oportunidades* ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que pode ser especificada pelo Estado-Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (art. 1º, item 1).

Cabe esclarecer que as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas como discriminação (art. 1º, item 2). Para os fins da Convenção 111 da OIT, as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego (art. 1º, item 3).

As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação (art. 5º, item 1, da Convenção 111 da OIT).

Qualquer Estado-Membro pode (depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores) definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja, de maneira geral, reconhecida como necessária, por razões tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural (art. 5º, item 2, da Convenção 111 da OIT).



É garantida a manutenção do contrato na modalidade contrato de trabalho verde e amarelo quando houver aumento salarial, após 12 meses de contratação, limitada a isenção das parcelas especificadas no art. 9º ao teto fixado no *caput* do art. 3º da Medida Provisória 905/2019. (art. 3º, parágrafo único).

Pode-se dizer que essa previsão também é aplicável se houver reajuste salarial.

## 1.2 DIREITOS APLICÁVEIS

Os direitos previstos na Constituição Federal de 1988 são garantidos aos trabalhadores contratados na modalidade contrato de trabalho verde e amarelo (art. 4º da Medida Provisória 905/2019).

Os direitos trabalhistas arrolados nos arts. 7º a 11 da Constituição da República, assim, são aplicáveis ao contrato de trabalho verde e amarelo, o qual, embora seja especial, tem natureza de relação de emprego.

Os mencionados trabalhadores gozarão dos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como nas convenções e nos acordos coletivos da categoria correspondente, naquilo que não for contrário ao disposto na Medida Provisória 905/2019 (art. 4º, parágrafo único).

O correto, entretanto, seria a aplicação dos direitos previstos na CLT, bem como nas convenções e acordos coletivos de trabalho, quando mais favoráveis aos referidos empregados, com o objetivo de se alcançar a melhoria de sua condição social, em consonância com o princípio da proteção e o art. 7º, *caput*, e inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988.

## CAPÍTULO 2

# EXTINÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

---

Foi extinta a contribuição social a que se refere o art. 1º da Lei Complementar 110, de 29 de junho de 2001 (art. 24 da Medida Provisória 905/2019).

O mencionado dispositivo da Lei Complementar 110/2001 havia instituído contribuição social devida pelos empregadores em caso de despedida de empregado sem justa causa, à alíquota de 10% sobre o montante de todos os depósitos devidos, referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, durante a vigência do contrato de trabalho, acrescido das remunerações aplicáveis às contas vinculadas. Estavam isentos dessa contribuição social os empregadores domésticos.

Tratava-se de contribuição social e não de indenização ou direito trabalhista do empregado.

Na realidade, a exigência dessa contribuição social já não se justificava mais, uma vez que foi instituída, anteriormente, com o objetivo de obter recursos para o pagamento de complementação de depósitos do FGTS, em razão de direito ao complemento de atualização

monetária na conta vinculada decorrente de expurgos inflacionários<sup>1</sup>.

Naquela época, o art. 4º da Lei Complementar 110/2001 assegurou “o complemento de atualização monetária resultante da aplicação, cumulativa, dos percentuais de dezesseis inteiros e sessenta e quatro centésimos por cento e de quarenta e quatro inteiros e oito décimos por cento, sobre os saldos das contas mantidas, respectivamente, no período de 1º de dezembro de 1988 a 28 de fevereiro de 1989 e durante o mês de abril de 1990”, devendo observar os requisitos dos incisos I a III do seu art. 4º<sup>2</sup>.

A Medida Provisória 905/2019 produzirá efeitos, quanto ao art. 24, em 1º de janeiro de 2020 (art. 53, § 1º, inciso II).

1. Cf. Súmula 252 do STJ: “Os saldos das contas do FGTS, pela legislação infraconstitucional, são corrigidos em 42,72% (IPC) quanto às perdas de janeiro de 1989 e 44,80% (IPC) quanto às de abril de 1990, acolhidos pelo STJ os índices de 18,02% (LBC) quanto às perdas de junho de 1987, de 5,38% (BTN) para maio de 1990 e 7,00% (TR) para fevereiro de 1991, de acordo com o entendimento do STF (RE 226.855-7-RS)”.
2. Cf. JOÃO, Paulo Sergio. A dívida do FGTS e os efeitos trabalhistas da vigência da Lei Complementar n. 110, de 29 de junho de 2001. *Revista LTr*, São Paulo, LTr, ano 65, n. 11, p. 1329, nov. 2001: “O direito às correções dos valores depositados no FGTS foi reconhecido pelo Supremo, entre outros argumentos, porque os atos normativos que implementaram os expurgos relativos aos planos discutidos entraram em vigor depois de findo o prazo aquisitivo do direito à correção, mas antes de ser ela creditada nas contas dos titulares. Daí o reconhecimento do direito adquirido aos índices em vigor na data em que findaram os períodos aquisitivos. E a lei posterior não pode alterar o efeito de fato já ocorrido de acordo com a lei anterior”.

## JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA DE CRÉDITO TRABALHISTA

---

### 12.1 ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA

A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela variação do IPCA-E, ou por índice que venha substituí-lo, calculado pelo IBGE, que deve ser aplicado de forma uniforme por todo o prazo decorrido entre a condenação e o cumprimento da sentença (art. 879, § 7º, da CLT, com redação pela Medida Provisória 905/2019).

Na redação anterior, decorrente da Lei 13.467/2017, o § 7º do art. 879 da CLT previa que a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial seria feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei 8.177/1991.

Mesmo anteriormente, o Tribunal Superior do Trabalho, em arguição de inconstitucionalidade, havia decidido que os créditos trabalhistas devem ser atualizados com base na variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo – Especial (IPCA-E) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Decidiu-se, assim, ser inconstitucional a expressão “equivalentes à TRD”, prevista no art. 39, *caput*, da Lei 8.177/1991, dando interpretação conforme a Constituição Federal de 1988 para o restante do dispositivo, com o objetivo de assegurar o direito à atualização mo-

netária dos créditos trabalhistas (TST, Pleno, ArgInc 479-60.2011.5.04.0231, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 14.08.2015).

Nessa linha, o Supremo Tribunal Federal julgou procedente o pedido formulado em ação direta para declarar a inconstitucionalidade do art. 1º-F da Lei 9.494/1997, alterado pela Lei 11.960/2009, na parte em que se estabelece a aplicação dos índices da caderneta de poupança como critério de atualização monetária nas condenações da Fazenda Pública (STF, Pleno, ADI 5.348/DF, Rel. Min. Cármen Lúcia, j. 11.11.2019).

A atualização monetária dos precatórios, estabelecida no § 12 do art. 100 da Constituição Federal de 1988, e das requisições de pequeno valor (RPVs) expedidas no ano de 2020, inclusive em relação às causas trabalhistas, previdenciárias e de acidente do trabalho, observará, no exercício de 2020, a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – Especial (IPCA-E) da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a partir da data do cálculo exequendo até o seu efetivo depósito, exceto se houver disposição superveniente que estabeleça outro índice de correção (art. 31 da Lei 13.898/2019).

A correção monetária, como o nome indica, tem como objetivo a mera atualização do valor em razão do tempo transcorrido desde o vencimento da obrigação até o seu adimplemento.

Logo, apesar da redação da parte final do art. 879, § 7º, da CLT, decorrente da Medida Provisória 905/2019, no âmbito trabalhista, entende-se que a correção monetária, em regra, é devida a partir do vencimento da obrigação.

Nesse sentido, segundo esclarece a Súmula 381 do TST: “Correção monetária. Salário. Art. 459 da CLT. O

pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º”.

Especificamente quanto a condenações por danos morais, a Súmula 439 do TST assim dispõe: “Danos morais. Juros de mora e atualização monetária. Termo inicial. Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT”.

## 12.2 JUROS DE MORA

Não pagando o executado, nem garantindo a execução, seguir-se-á penhora dos bens, tantos quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescida de custas e juros de mora *equivalentes aos aplicados à caderneta de poupança*, sendo estes, em qualquer caso, devidos somente a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial (art. 883 da CLT, com redação pela Medida Provisória 905/2019).

O art. 883 da CLT, na redação anterior, não mencionava o índice aplicável aos juros de mora.

Cabe registrar que o dispositivo em questão trata de matéria processual (execução e penhora), de modo que, a rigor, não deveria ser objeto de Medida Provisória (art. 62, § 1º, inciso I, alínea *b*, da Constituição Federal de 1988).

Os juros de mora incidem sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente (Súmula 200 do TST). Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador ou pelo empregado, nos termos previstos em lei, convenção ou acordo

coletivo, sentença normativa ou cláusula contratual, sofrerão juros de mora equivalentes ao índice aplicado à caderneta de poupança, no período compreendido entre o mês subsequente ao vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento (art. 39 da Lei 8.177/1991, com redação pela Medida Provisória 905/2019).

Aos débitos trabalhistas constantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos celebrados em ação trabalhista não pagos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação serão acrescidos de juros de mora equivalentes ao índice aplicado à caderneta de poupança, a partir da data do ajuizamento da reclamatória e aplicados *pro rata die*, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação (art. 39, § 1º, da Lei 8.177/1991, com redação pela Medida Provisória 905/2019).

O art. 39 da Lei 8.177/1991, na redação original, previa que os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual teriam “juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento”. Na realidade, entendia-se que o dispositivo em questão versava sobre correção monetária, e não juros propriamente.

Os juros de mora eram disciplinados no art. 39, § 1º, da Lei 8.177/1991. Este, em sua redação original, dispunha que aos débitos trabalhistas constantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos feitos em reclamatória trabalhista, quando não cumpridos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, seriam acrescidos, nos juros de mora previstos no *caput*, juros de 1% ao mês, contados do ajuizamento da