

Henrique Correia  
Élisson Miessa

# NOVA REFORMA TRABALHISTA

**Comentários à MP  
nº 905/2019 e à lei  
nº 13.874/2019**

**1ª edição**

2020

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

## CAPÍTULO I

# CONTRATO DE TRABALHO VERDE E AMARELO

MP nº 905/2019 (MP do Contrato Verde e Amarelo)
<p><b>Art. 1º da MP nº 905/2019:</b> Fica instituído o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, modalidade de contratação destinada à criação de novos postos de trabalho para as pessoas entre dezoito e vinte e nove anos de idade, para fins de registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social.</p> <p>Parágrafo único. Para fins da caracterização como primeiro emprego, não serão considerados os seguintes vínculos laborais:</p>
I – menor aprendiz;
II – contrato de experiência;
III – trabalho intermitente; e
IV – trabalho avulso.
<p><b>Art. 3º da MP nº 905/2019:</b> Poderão ser contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, os trabalhadores com salário-base mensal de até um salário-mínimo e meio nacional.</p>
<p>Parágrafo único. É garantida a manutenção do contrato na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo quando houver aumento salarial, após doze meses de contratação, limitada a isenção das parcelas especificadas no art. 9º ao teto fixado no caput deste artigo.</p>
<p><b>Art. 13 da MP nº 905/2019:</b> Os trabalhadores contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo receberão prioritariamente ações de qualificação profissional, conforme disposto em ato do Ministério da Economia.</p>

## 1. CONTRATO VERDE E AMARELO

No dia 12/11/2019, o Presidente da República editou a Medida Provisória nº 905, que criou nova modalidade de contratação de trabalhadores denominada Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e modificou diversos dispositivos da CLT e da legislação esparsa trabalhista.

De acordo com o Governo Federal, o programa de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo foi lançado para permitir o ingresso de jovens no mercado de trabalho e combater as taxas de desemprego e pretende criar 1,8 milhão de novos postos de trabalho até o fim de 2022. O estímulo para a contratação ocorreria em razão da desoneração da folha de pagamento entre 30% e 34% prevista com a Medida Provisória.<sup>1</sup>

É importante destacar que a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia editou, no dia 13/01/2020, a Portaria nº 950, que estabelece normas complementares relativas ao Contrato Verde e Amarelo.

De acordo com o art. 1º da MP nº 905/2019, o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo é uma modalidade de contratação destinada à criação de **novos postos de trabalho** para pessoas com idade entre 18 e 29 anos para fins de registro do 1º empregado em Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Portanto, esse **novo contrato de trabalho** somente poderá ser utilizado para o 1º emprego do trabalhador. Assim, ainda que a pessoa tenha entre 18 e 29 anos, se já tiver sido contratado como empregado, não poderá se valer do Contrato Verde e Amarelo. No entanto, o parágrafo único do art. 1º da MP nº 905/2019 e o § 5º do art. 2º da Portaria nº 950/2020 trazem algumas exceções de vínculos laborais que não são considerados para a caracterização como primeiro empregado:

- 1) Menor aprendiz;
- 2) Contrato de experiência;
- 3) Trabalho intermitente; e
- 4) Trabalho avulso.

Ainda que o trabalhador tenha sido previamente contratado em alguma dessas modalidades acima descritas, poderá firmar Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, pois são hipóteses de prestação de serviços que não são consideradas para fins de apuração do primeiro emprego.

De acordo com o art. 2º, § 4º, da Portaria nº 950/2020, a comprovação do primeiro emprego ocorre com a apresentação da Carteira de Trabalho Digital comprovando a inexistência de vínculos:

**Art. 2º, § 4º da Portaria nº 950/2020 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia:** Para fins da caracterização como primeiro emprego, o trabalhador deve apresentar ao empregador informações da Carteira de Trabalho Digital comprovando a inexistência de vínculos laborais anteriores.

É importante ressaltar que o contrato não pode ser utilizado para substituição dos empregados já contratados, apenas podendo ser utilizado para as novas contratações.

---

1. RODRIGUES, Eduardo; RODRIGUES, Lorena. Governo anuncia pacote de emprego Verde Amarelo para jovens e exclui os acima de 55 anos. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,governo-anuncia-pacote-de-emprego-verde-amarelo-para-jovens-e-exclui-os-acima-de-55-anos,70003085248>. Acesso em: 12 nov. 2019.

Conforme prevê o art. 3º da MP nº 905/2019, poderão ser contratados na modalidade de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo os trabalhadores com salário-base mensal de até 1,5 salário mínimo nacional. Note-se, portanto, que a limitação de salário leva em conta tão somente o salário-base do empregado sem considerar outros acréscimos legais.

Além disso, ainda que o empregado receba aumento salarial após 12 meses de contratação que ultrapasse o limite de contratação, haverá manutenção do Contrato Verde e Amarelo. Nesse caso, a isenção das contribuições à empresa fica limitada ao teto de 1,5 salário mínimo nacional.

De acordo com o art. 2º, I e II, da Portaria nº 950/2019 da Secretaria Especial de Pre, os requisitos exigidos para a celebração do Contrato Verde e Amarelo devem ser observados no momento da celebração do contrato:

**Art. 2º da Portaria nº 950/2020 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia:** As condições de elegibilidade do trabalhador ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo devem ser observadas no momento da celebração do contrato, considerando:

I – o limite máximo de idade de vinte e nove anos; e

II – a caracterização como primeiro emprego do trabalhador.

§ 1º Observado o disposto no inciso I do caput, fica assegurada a duração do contrato por até vinte e quatro meses.

Além disso, haverá descaracterização do Contrato Verde e Amarelo se houver desrespeito às regras de equiparação salarial ou de trabalhador cujo piso salarial da categoria ou o salário profissional for superior a 1,5 salário mínimo nacional:

**Art. 4º da Portaria nº 950/2020 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia:** Descaracteriza a modalidade Contrato Verde e Amarelo a contratação de trabalhador em desrespeito às regras de equiparação salarial de que trata o art. nº 461 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ou de trabalhador cujo piso salarial da categoria ou o salário profissional for superior a um salário-mínimo e meio nacional.

Por fim, a contratação de trabalhadores nessa nova modalidade criada pela MP nº 905/2019 é permitida no período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2022.

Segue quadro de resumo acerca dessa nova modalidade de contratação:

### BENEFICIÁRIOS DO CONTRATO VERDE E AMARELO

#### Quando pode ser utilizado o Contrato Verde e Amarelo?

- 1) **Novos postos de trabalho na empresa:** a contratação é válida apenas para novos postos de trabalho na empresa;
- 2) **Jovens entre 18 e 29 anos de idade:** O Contrato Verde e Amarelo foi pensado para reduzir o desemprego dos jovens, propiciando experiência para futuros empregos;
- 3) **Contratação do 1º emprego:** somente podem ser contratados para o 1º empregado com anotação na CTPS, que não leva em consideração os vínculos anteriores:
  - a) Menor aprendiz;
  - b) Contrato de experiência;
  - c) Trabalho intermitente; e
  - d) Trabalho avulso.
- 4) **Limite salarial:** somente podem ser contratados com teto salarial de 1,5 salário mínimo nacional.

## 1.1. Trabalhadores com legislação especial

**Art. 17 da MP nº 905/2019.** É vedada a contratação, sob a modalidade de que trata esta Medida Provisória, de trabalhadores submetidos a legislação especial.

**Art. 18 da MP nº 905/2019.** Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar, avaliar e editar normas complementares relativas ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo.

De acordo com o art. 17 da Medida Provisória, é proibida a contratação por essa nova modalidade de trabalhadores que são submetidos a legislação especial. Dessa forma, os empregados que tem a profissão regulamentada por legislação esparsa não poderão ser contratados pelas regras da MP nº 905/2019. São exemplos de trabalhadores submetidos à legislação especial, os trabalhadores rurais (Lei nº 5.889/1973), trabalhadores domésticos (LC nº 150/2015), Vigilantes (Lei nº 7.102/1983) etc.

O art. 10 da Portaria nº 950/2020 estabelece que os trabalhadores elencados no art. 7º da CLT são considerados legislação especial e, portanto, não se submetem ao Contrato Verde e Amarelo. Os trabalhadores previstos no art. 7º da CLT são os seguintes:

- a) Empregados domésticos;
- b) Empregados rurais;
- c) Empregados públicos;
- d) Assessoramento de partidos políticos

Tendo em vista que a Portaria foi silente quanto aos demais trabalhadores em legislação especial, pode haver a interpretação de que somente esses trabalhadores acima elencados não poderiam celebrar Contrato Verde e Amarelo. Esse, contudo, não é o nosso posicionamento, pois entendemos que todos os empregados com disciplina jurídica própria, como os atleta profissional, o vigilante, a mãe social, dentre outros, não poderão se submeter a essa nova modalidade de contratação.

Por fim, compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, avaliar e editar normas complementares relativas ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo. Os trabalhadores nessa nova modalidade receberão prioritariamente ações de qualificação profissional, conforme disposto em ato do Ministério da Economia.

## 1.2. Limite de contratação de empregados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo

MP nº 905/2019 (MP do Contrato Verde e Amarelo)
<b>Art. 2º da MP nº 905/2019:</b> 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.
§ 1º A contratação total de trabalhadores na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo fica limitada a vinte por cento do total de empregados da empresa, levando-se em consideração a folha de pagamentos do mês corrente de apuração.
§ 2º As empresas com até dez 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 dez empregados ser superado, será aplicado o disposto no § 1º.
§ 3º Para verificação do quantitativo máximo de contratações de que trata o § 1º, deverá ser computado como unidade a fração igual ou superior a cinco décimos e desprezada a fração inferior a esse valor.
§ 4º O trabalhador contratado por outras formas de contrato de trabalho, uma vez dispensado, não poderá ser recontratado pelo mesmo empregador, na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, pelo prazo de cento e oitenta dias, contado da data de dispensa, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 1º.
§ 5º Fica assegurado às empresas que, em outubro de 2019, apurarem quantitativo de empregados inferior em, no mínimo, trinta por cento 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 e independentemente do disposto no caput.

O art. 2º da MP nº 905/2019 traça os limites às empresas para a contratação de empregados por meio de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo. As limitações são as seguintes:

**a) Novos postos de trabalho:** a contratação somente é válida para novos postos de trabalho e terá como referência a média total de empregados registrados na folha de pagamentos entre 1º de janeiro e 31 de outubro de 2019;

**b) Empresas com até 10 empregados:** poderão contratar 2 empregados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo. Assim, uma empresa com 3 empregados, poderá ter 2 empregados contratados na modalidade Verde e Amarelo;

**c) Empregados com mais de 10 empregados:** a contratação total de trabalhadores Verde e Amarelo é limitada até 20% do total de empregados da empresa, levando-se em consideração da folha de pagamento do mês corrente de apuração. Será considerado como uma unidade a fração igual ou superior a 0,5 e desprezada a fração inferior a esse valor. Assim, uma empresa com 20 empregados, pode contratar 4 empregados Verde e Amarelo.

**d) Quarentena do trabalhador dispensado:** o trabalhador contratado por outras formas de contrato de trabalho, uma vez dispensado, não pode ser recontratado pelo empregador, na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, pelo prazo de 180 dias, contado da data de dispensa, salvo nas hipóteses que não entram no cômputo do primeiro emprego já mencionadas (menor aprendiz, contrato de experiência, trabalho intermitente e trabalho avulso).

Ressalta-se que, de acordo com o § 5º do art. 2º da MP, as 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 20% do total de empregados e independentemente do disposto no caput.

De acordo com o art. 3º da Portaria nº 950/2020, para o cálculo da média de empregados da empresa para efeitos de limite de contratação de empregado na modalidade Contrato Verde e Amarelo, é necessário considerar 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.

**Atenção:** Pela Portaria nº 950/2020, somente são considerados novos postos de trabalho para fins de Contrato Verde e Amarelo aqueles que tornem o total de empregados da empresa superior à média calculada:

**Art. 3º da Portaria nº 950/2020 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia:** Para aferição da média de que trata o art. 2º da Medida Provisória nº 905, de 2019, serão considerados:

I – todos estabelecimentos da empresa; e

II – o número total de empregados a cada mês, correspondendo à quantidade de vínculos ativos no último dia daquele mês.

§ 1º A média de que trata o caput poderá ser consultada, por estabelecimento, nos sítios [www.gov.br](http://www.gov.br) ou <https://servicos.mte.gov.br/verdeamarelo>.

§ 2º São considerados novos postos de trabalho as contratações que tornem o total de empregados da empresa superior à média de que trata o caput.

§ 3º A consulta a que se refere o §1º será realizada mediante o uso de certificação digital.

Por fim, se houver infrações aos limites acima impostos, o art. 16, § 2º, da MP nº 905/2019 prevê que o contrato será convertido automaticamente em contrato de trabalho por prazo indeterminado. Além disso, é possível a aplicação de multa pela fiscalização do trabalho (AFTs).

Segue quadro com as restrições da MP nº 905/2019 à contratação Verde e Amarela:

### RESTRIÇÕES AO CONTRATO DE TRABALHO VERDE E AMARELO

#### 1) Não podem celebrar Contrato Verde e Amarelo:

- a) Empregados a partir do 2º emprego registrado em CTPS;
- b) Empregados com menos de 18 e mais de 29 anos de idade;
- c) Empregados que recebam salário base acima de 1,5 salário mínimo nacional;
- d) Empregados submetidos à legislação especial (ex.: doméstico, rural, vigilante)

#### 2) Limitações da empresa:

a) **Empresas com até 10 empregados:** pode contratar até 2 empregados com Contrato Verde e Amarelo;

b) **Empresas com mais de 10 empregados:** pode contratar até 20% do total de empregados com Contrato Verde e Amarelo;

3) **Novas contratações:** o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo somente é válido para as contratações futuras.

4) **Limitação temporal:** Os Contratos de Trabalho Verde e Amarelo somente podem ser firmados entre 1º de janeiro de 2020 a 31/12/2022. No entanto, nada impede que os contratos que se iniciaram no período de vigência dessa modalidade de contratação ultrapassem o prazo final, respeitados os 24 meses de duração.

### 1.3. Direitos dos empregados em Contrato Verde e Amarelo

MP nº 905/2019 (MP do Contrato Verde e Amarelo)
<b>Art. 4º da MP nº 905/2019:</b> Os direitos previstos na Constituição são garantidos aos trabalhadores contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo.
Parágrafo único. Os trabalhadores a que se refere o caput gozarão dos direitos previstos no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e nas convenções e nos acordos coletivos da categoria a que pertença naquilo que não for contrário ao disposto nesta Medida Provisória.

A MP nº 905/2019 estabelece que os direitos previstos na Constituição Federal são garantidos aos trabalhadores contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo. É importante destacar que, independentemente dessa previsão legal, os empregados contratados nessa nova modalidade sempre terão assegurados os direitos previstos no texto constitucional, diante da força normativa da Constituição sobre as leis infraconstitucionais.

Por exemplo, o direito ao recebimento de adicional de horas extras de, no mínimo, 50% sobre a hora normal é um direito constitucional que não poderá ser suprimido do trabalhador nessa nova modalidade.

Além disso, o parágrafo único do art. 4º da MP nº 905/2019 prevê que os trabalhadores em Contrato Verde e Amarelo tem assegurado os direitos previstos na CLT e nas convenções e acordos coletivos da categoria naquilo que não for contrário ao disposto na Medida Provisória.

O instrumento coletivo, portanto, não poderá dispor sobre a idade mínima e máxima de contratação, o valor máximo de 1,5 salário mínimo e os demais requisitos da MP nº 905/2019.

Seguindo a Lei nº 13.467/2017, Reforma Trabalhista, a MP do Contrato Verde e Amarelo prevê a valorização do negociado sobre o legislado ao destacar os direitos previstos em instrumentos coletivos para reger as condições de trabalho desses empregados.

#### 1.4. Prazo de contratação

MP nº 905/2019 (MP do Contrato Verde e Amarelo)
<b>Art. 5º da MP nº 905/2019:</b> O Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será celebrado por prazo determinado, por até vinte e quatro meses, a critério do empregador.
§ 1º O Contrato de Trabalho Verde e Amarelo poderá ser utilizado para qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente, e para substituição transitória de pessoal permanente.
§ 2º O disposto no art. 451 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não se aplica ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo.
§ 3º O Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será convertido automaticamente em contrato por prazo indeterminado quando ultrapassado o prazo estipulado no caput, passando a incidir as regras do contrato por prazo indeterminado previsto no Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, a partir da data da conversão, e ficando afastadas as disposições previstas nesta Medida Provisória.
<b>Art. 16 da MP nº 905/2019:</b> Fica permitida a contratação de trabalhadores pela modalidade de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo no período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2022.
§ 1º Fica assegurado o prazo de contratação de até vinte e quatro meses, nos termos do disposto no art. 5º, ainda que o termo final do contrato seja posterior a 31 de dezembro de 2022.
§ 2º Havendo infração aos limites estabelecidos no art. 2º, o contrato de trabalho na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será transformado automaticamente em contrato de trabalho por prazo indeterminado.
§ 3º As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com a multa prevista no inciso II do caput do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

O Contrato de Trabalho Verde e Amarelo é uma nova modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado, pois pode ser firmado por até 24 meses, a critério do empregador.

Diferentemente das hipóteses de contrato de trabalho por prazo determinado previstas no art. 443, § 2º da CLT, essa nova forma de contratação pode ser utilizada para qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente da empresa, inclusive para substituição transitória de pessoal permanente.

No entanto, lembre-se de que é proibida a contratação por essa nova modalidade de trabalhadores que são submetidos a legislação especial. Dessa forma, os empregados que tem a profissão regulamentada por legislação esparsa não poderão ser contratados pelas regras da MP nº 905/2019. São exemplos de trabalhadores submetidos à legislação especial, os trabalhadores rurais (Lei nº 5.889/1973), trabalhadores domésticos (LC nº 150/2015), Vigilantes (Lei nº 7.102/1983) etc.

De acordo com o art. 5º, § 2º da MP nº 905/2019, **não se aplica** o disposto no art. 451 da CLT ao Contrato Verde e Amarelo:

**Art. 451 da CLT:** O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

Portanto, o Contrato Verde e Amarelo poderá ser prorrogado mais de uma vez, observado o limite de 24 meses, sem que essa medida importe na conversão para contrato por prazo indeterminado. É importante destacar que poderá ser defendida a impossibilidade de sucessivas prorrogações pela aplicação analógica dos dispositivos do contrato por prazo determinado previstos na CLT.

De acordo com o art. 2º, § 2º da Portaria nº 950/2020 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, é possível a prorrogação do contrato Verde e Amarelo, desde que:

- a) seja realizada até 31/12/2022;
- b) o trabalhador tenha menos de 30 anos de idade.

O prazo máximo de vigência do contrato será de 24 meses, incluindo as prorrogações. Nesse sentido, confira a redação do dispositivo da Portaria:

**Art. 2º, § 2º, da Portaria nº 950/2020 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia:** A prorrogação do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo pode ocorrer até o dia 31 de dezembro de 2022 e enquanto o trabalhador tiver idade inferior a trinta anos.

§ 3º O prazo máximo do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo é de vinte e quatro meses, incluindo as prorrogações.

O contrato de Trabalho Verde e Amarelo será convertido automaticamente em contrato por prazo indeterminado quando ultrapassado o prazo máximo de 24 meses, passando a incidir as regras do contrato de trabalho por prazo indeterminado previstas na CLT somente a partir da data da conversão, ficando afastadas as disposições previstas na Medida Provisória.

A contratação de trabalhadores nessa nova modalidade criada pela MP nº 905/2019 é permitida no período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2022. Vale destacar que o prazo de duração de 24 meses do Contrato Verde e Amarelo é assegurado mesmo que o termo final ocorra após 31/12/2022.

Assim sendo, um empregado contratado no dia 20/12/2022 na modalidade Contrato Verde e Amarelo trabalhará nessas condições até 19/12/2024 – 24 meses depois.

Segue resumo sobre o prazo de contratação do Contrato Verde e Amarelo:

### CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

**Duração do Contrato Verde e Amarelo:** até 24 meses, a critério do empregado

**Hipóteses de contratação:** qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente da empresa, inclusive para substituição transitória de pessoal permanente. Exceção: empregados submetidos à legislação especial.

**Prorrogação dentro do período de duração do contrato:** é permitida e não importa na conversão para contrato por prazo indeterminado;

**Contrato que ultrapassar o prazo de 24 meses:** será convertido automaticamente em contrato por prazo indeterminado, incidindo as regras dessa modalidade de contratação após a sua conversão.

## 1.5. Pagamentos antecipados ao empregado

MP nº 905/2019 (MP do Contrato Verde e Amarelo)
<b>Art. 6º da MP nº 905/2019:</b> Ao final de cada mês, ou de outro período de trabalho, caso acordado entre as partes, desde que inferior a um mês, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:
I – remuneração;
II – décimo terceiro salário proporcional; e
III – férias proporcionais com acréscimo de um terço.
§ 1º A indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, prevista no art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, poderá ser paga, por 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 as parcelas a que se refere o caput.
§ 2º A indenização de que trata o §1º será paga sempre por metade, sendo o seu pagamento irrevogável, independentemente do motivo de demissão do empregado, mesmo que por justa causa, nos termos do disposto no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.
<b>Art. 7º da MP nº 905/2019:</b> No Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, a alíquota mensal relativa à contribuição devida para o FGTS de que trata o art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990, será de dois por cento, independentemente do valor da remuneração.

De acordo com o art. 6º da MP nº 905/2019, o empregado Verde e Amarelo terá direito ao recebimento ao final de cada mês ou de outro período acordado entre as partes, desde que inferior a um mês, das seguintes parcelas:

- 1) Remuneração;
- 2) 13º salário proporcional;
- 3) Férias proporcionais com acréscimo de 1/3.

Note-se, portanto, que o trabalhador não receberá no final do ano o valor referente ao 13º salário, pois será pago ao final de cada mês ou período acordado inferior a 1 mês.

Conforme art. 5º da Portaria nº 950/2020, o pagamento das parcelas dos direitos previstos ao trabalhador em Contrato Verde e Amarelo será mensal, salvo acordo entre as partes por prazo menor. Além disso, as parcelas são devidas independentemente do número de dias trabalhados no mês:

**Art. 5º da Portaria nº 950/2020 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia:** O pagamento das parcelas, a que se referem os incisos I, II e III do art. 6º da Medida Provisória nº 905, de 2019, será mensal, salvo acordo entre as partes que estipule prazo menor.

§ 1º As parcelas referidas no caput são devidas ao empregado independentemente do número de dias trabalhados no mês.

§ 2º Em casos de celebração de acordo entre as partes estipulando prazo menor de pagamento, não haverá alteração do mês de referência para fins de recolhimentos fundiários, tributários e previdenciários.

Ademais, a Portaria também prevê que os empregados em Contrato Verde e Amarelo têm direito ao gozo de férias anual. No entanto, não receberá remuneração para as férias, pois o valor é pago mensalmente:

**Art. 6º da Portaria nº 950/2020 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia:** Os empregados contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo têm direito ao gozo de férias, devendo ser observadas as disposições contidas no Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, exceto quanto à forma de pagamento das parcelas previstas no art. 6º da Medida Provisória nº 905, de 2019.

A indenização sobre os depósitos do FGTS (multa do FGTS) poderá ser pagar de forma antecipada ao empregado mensalmente ou em outro período inferior a um mês por acordo entre empregado e empregador, juntamente com as parcelas mencionadas acima. Nesse caso, a multa será paga pela metade (20%) e o pagamento é irrevogável, independentemente do motivo da dispensa do empregado, ainda que, por justa causa.

Essa previsão é inédita no âmbito do Direito do Trabalho. De um lado, houve redução pela metade no valor da multa devida (20%). Por outro lado, se o empregador optar pelo pagamento antecipado, não poderá reaver esse valor ainda que o empregado seja dispensa por justa causa.