PRINCIPAIS ASPECTOS DO CONTRATO VERDE E AMARELO

No dia 14/01/2020, o Ministério da Economia publicou a Portaria 950/2020, que detalha os procedimentos do Contrato Verde e Amarelo, instituído pela Medida Provisória 905/2019.

O contrato de trabalho Verde e Amarelo possibilita ao empregador a contratação de jovens entre os 18 e 29 anos que nunca trabalharam formalmente.

Para tanto, no momento da contratação, deverão ser observados os seguintes requisitos: o limite máximo de idade – que é de 29 (vinte e nove) anos, a caracterização como primeiro emprego, devendo tratar de novos postos de emprego.

Para caracterizar o primeiro emprego, serão desconsiderados os registros de menor aprendiz, contrato de experiência, contrato intermitente e trabalhador avulso. Estes vínculos serão desconsiderados quando da avaliação como primeiro emprego.

O prazo máximo do Contrato Verde e Amarelo é de até 24 (vinte e quatro) meses, incluindo as prorrogações, sendo certo que a prorrogação poderá ocorrer até dia 31 de dezembro de 2022 e enquanto o trabalhador tiver idade inferior a trinta anos.

A contratação de trabalhadores nesta modalidade de contrato de trabalho será exclusiva para novos postos de trabalho e terá como referência a média total de empregados registrados na folha de pagamento.

Para facilitar o cálculo da média de funcionários, o Governo disponibilizou o “Portal do Empregador” que fornecerá as empresas o número médico do total de empregados registrados. Para acessar a ferramenta, o empresário deverá acessar o site serviços.mte.gov.br/verdeamarelo e a identificação da empresa se dará por meio do certificado digital.

O pagamento da remuneração, décimo terceiro proporcional, férias proporcionais com acréscimo de um terço e indenização sobre o saldo do FGTS **será MENSAL**, salvo acordo entre as partes que estipule prazo MENOR.

Neste ponto, destaca-se que não poderá ser acordado prazo maior do que o mensal.

No mais, a antecipação da indenização sobre o saldo do FGTS deverá ser paga diretamente ao trabalhador, sem necessidade de depósito em conta vinculada e os valores deverão ser, obrigatoriamente, discriminados na folha de pagamento.

No caso de rescisão do contrato verde e amarelo, será devido o pagamento do saldo de salário, parcela de férias proporcionais com acréscimo de um terço que não tenham sido antecipadas, aviso prévio (quando for o caso), indenização sobre o saldo do FGTS, em conta vinculada do trabalhador, em caso do término da vigência do contrato, por iniciativa do empregador.

Independentemente do motivo da rescisão, não é devida a devolução ao empregado dos valores das parcelas pagas mensalmente relativas ao décimo terceiro e às férias proporcionais.

Por fim, caso for constatado o descumprimento das regras do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, este será desconstituído a partir da data do início da irregularidade, pelo que serão devidas TODAS as verbas, encargos e tributos relativos ao contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Caroline Martins é advogada especialista em Direito Sindical e Trabalhista, Associada da MARINHO SOCIEDADE DE ADVOGADOS – escritório responsável pela assessoria jurídica do SINCOMÉRCIO.