



Na Mídia

17/04/2020 | [Folha de S.Paulo](#)

Trabalhador com contrato Verde e Amarelo poderá ter multa do FGTS em demissão por justa causa

Salário só poderá ser de até R\$ 1.552,50; texto final do projeto originado na MP 905 ainda passará pelo Senado

Fernanda Brigatti

O trabalhador contratado na modalidade Verde e Amarelo terá salário de até R\$ 1.552,50 e só receberá metade da multa indenizatória em caso de demissão, segundo o previsto no projeto de lei aprovado pela Câmara dos Deputados na madrugada de quarta-feira (15). A contratação nesse modelo poderá durar até dois anos.

A multa calculada sobre o saldo do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) será de 20% para quem for contratado nesse modelo. Para os demais trabalhadores (com o contrato convencional), a lei do fundo estabelece uma indenização de 40%.

O texto final aprovado no plenário da Câmara dos Deputados também definiu que a multa do FGTS será devida em qualquer tipo de demissão, mesmo quando ela ocorrer por justa causa.

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) define um conjunto de condutas que podem ser considerados motivo para a dispensa, como abandono de emprego, ato de indisciplina ou insubordinação e violação de segredo da empresa.

O relator da medida provisória que cria o contrato Verde e Amarelo, deputado Christino Aureo (PP-RJ), propôs um percentual intermediário para a multa do FGTS, de 30%, mas um destaque da bancada do PSL garantia que a indenização ficasse em 20%, como previsto no texto enviado pelo governo em novembro do ano passado.

Quem tiver esse tipo de contrato poderá receber o 13º, o terço de férias e a indenização do saldo do FGTS mensalmente, mas isso terá de ser firmado em um acordo individual.

Os contratos Verde e Amarelo serão firmados por tempo determinado, ou seja, com data para acabar. O texto aprovado na Câmara define, porém, que esses trabalhadores não terão o direito à indenização prevista na CLT para os contratos por tempo determinado.

Nesse modelo, o artigo 479 da lei geral do trabalho diz que a rescisão feita antes do prazo dá o direito à metade do total de salários que o funcionário receberia se tivesse na ativa no tempo previsto inicialmente.

Apesar de a previsão do limite de 1,5 salário mínimo para os salários no contrato Verde e Amarelo, o texto aprovado na Câmara prevê que, a partir de um ano de atividade, o funcionário poderá ter aumento na remuneração.

A advogada Mihoko Kimura, sócia na área Trabalhista do TozziniFreire, diz que esse reajuste pode ser para atender um dissídio coletivo, por exemplo. Se o aumento fizer com que o salário ultrapasse o teto previsto na lei, o empregador recolherá INSS sobre a diferença.

As empresas poderão contratar jovens de 18 a 29 anos que não tenham sido formalmente empregados antes e também adultos a partir de 55 anos que estejam há 12 meses sem trabalho com carteira assinada.

O programa de estímulo à contratação de jovens de 18 a 29 anos foi apresentado pelo governo Bolsonaro por meio da Medida Provisória 905, enviada nesta quinta (16) ao Senado, onde será analisada como projeto de lei de conversão (esse é o nome que as MPs recebem quando perdem o caráter temporário).

Quando enviou a proposta, o governo excluiu os trabalhadores mais velhos, mas o relator do projeto negociou a inclusão deles no relatório final.

Todas as empresas poderão usar o trabalho sob as regras do Verde e Amarelo, mas o número de funcionários com esse contrato não pode ultrapassar, mensalmente, 25% do total da folha de pagamentos.

O projeto que foi para o Senado também define a necessidade de calcular dois parâmetros para que as empresas definam o número de contratos possíveis sob essas regras.

Deverá ser feita a média de registrados no período de janeiro a outubro de 2019 e nos três meses anteriores à contratação. O valor menor será a referência para definir quantos contratos Verde e Amarelo a empresa poderá ter -o percentual máximo é de 25%.

Empresas abertas a partir de janeiro deste ano ou que tenham até dez funcionários poderão contratar duas pessoas esse modelo.

Para os empregadores, a vantagem é a desoneração parcial da folha de pagamento, pois não haverá recolhimento dos 20% de contribuição previdenciária. A alíquota do FGTS será igual a dos demais funcionários, de 8%.

O advogado Rodrigo Takano, do Machado Meyer, diz que o contrato Verde e Amarelo poderá ter grande relevância neste momento em que as empresas estão enfrentando grandes dificuldades ante à pandemia do coronavírus.

“A proposta foi desenhada em um outro momento, apresentada antes da pandemia, mas poderá ser muito importante na retomada, pois serão empregos mais baratos de serem contratados”, diz.

Para Cássia Pizzotti, sócia do Demarest, a limitação salarial para esses contrato reduzirá muito o alcance do estímulo ao emprego. “Estão desonerando uma mão de obra que já é mais barata”, afirma.

O PLV (Projeto de Lei de Conversão) originado da Medida Provisória 905 precisa ser votado pelo Senado até o dia 20, ou perderá a validade. Se for aprovado sem mudanças, será enviado ao presidente Jair Bolsonaro para veto ou sanção.

CONTRATO VERDE E AMARELO

Quem poderá usar

Empresas de todos os setores

O número de novos contratos dependerá do número de funcionários

>> Há 2 parâmetros:

1º Mensalmente, o número não pode passar de 25% do total da folha de pagamento
2º É necessário fazer as médias do número de funcionários de janeiro a outubro de 2019 e nos três meses anteriores e usar o número menor

Microempresas e novas empresas

Quem tem até 10 empregados ou iniciou as atividades em 1º de janeiro poderá ter dois funcionários no contrato Verde e Amarelo

>> Vantagem para a empresa

- O contrato Verde e Amarelo é mais barato
- O empregador não pagará os 20% do INSS
- Também não recolherá a contribuição social ao Sistema S
- Por até 2 anos será possível ter funcionários custando menos
- As demais obrigações trabalhistas, como FGTS, 13º e férias continuam obrigatórios

>> Programa de qualificação

As empresas terão de fornecer algum tipo de qualificação aos funcionários

Isso deverá ser regulamentado pelo Ministério da Economia

Quem pode ser empregado

>> Jovens de 18 a 29 anos que não tiveram emprego com registro em carteira ainda

Trabalho intermitente, contrato de experiência e menor aprendiz não impedem a contratação

>> Pessoas com 55 anos ou mais sem trabalho formal há um ano

Salário máximo

1,5 salário mínimo: R\$ 1.552,50 neste ano

A partir de um ano do contrato, o funcionário poderá ter reajuste

O empregador, porém, terá de pagar ao INSS a diferença da contribuição previdenciária

13º, férias e FGTS

Todos esses direitos serão mantidos, mas a periodicidade do pagamento poderá ser diferente

>> Acordo individual

Por acordo, o trabalhador poderá receber mensalmente, além do salário:

- 13º salário proporcional
- Acréscimo de $\frac{1}{3}$ de férias
- Indenização sobre o saldo do FGTS

>> Multa do FGTS

Será de 20% do saldo do fundo, menos do que o pago no outros contratos

Por outro lado, ela será paga também na demissão por justa causa

>> Sem indenização

Nos contratos por tempo determinado, os funcionários recebem metade dos salários a que teria direito se a empresa encerrar antes o acordo

No Verde e Amarelo não haverá esse direito