

COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA

PROJETO DE LEI Nº 5.496, DE 2013

Apensados: PL nº 1.842/2003, PL nº 3.581/2004, PL nº 6.294/2005, PL nº 2.117/2007, PL nº 6.230/2009, PL nº 6.941/2010, PL nº 7.556/2010, PL nº 7.952/2010, PL nº 1.665/2011, PL nº 170/2011, PL nº 3.413/2012, PL nº 7.666/2014, PL nº 7.802/2014, PL nº 1.049/2015, PL nº 2.094/2015, PL nº 3.334/2015, PL nº 5.117/2016, PL nº 5.509/2016, PL nº 5.814/2016, PL nº 5.841/2016, PL nº 6.192/2016, PL nº 318/2019, PL nº 435/2019, PL nº 5.228/2019, PL nº 6.157/2019, PL nº 1.867/2021 e PL nº 1.999/2022

Acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o contrato de trabalho por prazo determinado para admissão de jovens entre 16 (dezesesseis) e 24 (vinte e quatro) anos de idade que não tenham tido vínculo empregatício anterior, e dá outras providências.

Autor: SENADO FEDERAL - GIM ARGELO

Relatora: Deputada ADRIANA VENTURA

I - RELATÓRIO

O projeto de lei em epígrafe acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para facultar o contrato de trabalho por prazo determinado a jovens entre dezesseis e vinte e quatro anos sem vínculo empregatício anterior. De acordo com a proposta, o contrato de trabalho não estaria condicionado às restrições constantes do § 2º do art. 443 da CLT, que admite o contrato de trabalho apenas em serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, a atividades empresariais de caráter transitório e ao contrato de experiência.



A proposição proíbe a contratação dos jovens entre dezesseis e vinte e quatro anos para a substituição de pessoal regular e permanente contratado por prazo indeterminado.

Não seria aplicável o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT, que preveem, no caso de rescisão antecipada: (i) a indenização, devida pelo empregador ao empregado despedido sem justa causa, por metade da remuneração a que teria direito até o fim do prazo contratual (prevista no art. 479 da CLT); e a obrigação de indenizar os prejuízos causados ao empregador pelo desligamento antecipado do empregado sem justa causa. De acordo com a proposição, a indenização deve ser prevista contratualmente pelas partes.

O contrato por prazo determinado poderia vigor por até dois anos, permitindo-se sucessivas prorrogações. Nesse caso, não se aplicaria a previsão constante do art. 451 da CLT, que estabelece a vigência por prazo indeterminado quando o contrato for prorrogado mais de uma vez.

O projeto estabelece o dever do empregador de anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) o contrato por prazo determinado e a consignar, em separado, na folha de pagamento, os nomes dos empregados assim contratados.

Por fim, a proposição consigna que a inobservância de qualquer dos requisitos previstos em suas disposições descaracteriza o contrato por prazo determinado, produzindo os efeitos de contratos por prazo indeterminado.

O projeto principal é de autoria do Senado Federal, havendo sido apresentado naquela Casa Legislativa pelo Senador Gim Argelo, no ano de 2012. Aprovado em 2013, foi encaminhado a esta Casa Legislativa.

Tramitam apensadas 27 outras proposições. Passamos à descrição dos demais projetos de lei que tramitam conjuntamente ao projeto principal:

- 1) O **PL nº 1.842, de 2003**, do Deputado Carlos Nader, dispõe sobre a política de incentivo ao primeiro emprego. O objetivo da proposta consiste em estimular a contratação de jovens entre 17 e 24 anos, que atendam a condições como



a inexistência de vínculo empregatício anterior, não serem segurados obrigatórios da Previdência Social e cadastro prévio no Sistema Nacional de Emprego. São estabelecidos critérios de preferência para a contratação (art. 2º) e critérios para os empregadores, como o acréscimo líquido no número de empregos e no valor da folha salarial da empresa, bem como a adimplência com as obrigações tributárias e para com a Previdência Social (art. 3º). A proposição fixa alguns benefícios destinados a incentivar essa modalidade de contratação, como redução de alíquotas de contribuições sociais (art. 4º), além de sanções pelo descumprimento dos requisitos exigidos do empregador.

- 2) O **PL nº 3.581, de 2004**, do Deputado Pastor Francisco Olímpio, dispõe sobre criação de vagas nas empresas para jovens sem experiência comprovada. O projeto assegura aos jovens de 18 a 25 anos 5% dos contratos de trabalho nas empresas com mais de 50 empregados, fixando a sanção de não concessão de empréstimo de qualquer natureza ao empregador que deixar de observar o percentual mínimo de contratação.
- 3) O **PL nº 6.294, de 2005**, do Deputado Leonardo Picciani, dispõe sobre a política de incentivo ao primeiro emprego. A proposta destina-se à contratação dos jovens de 16 a 24 anos. As condições para a contratação dos jovens, os requisitos exigidos do empregador e a preferência para a contratação são idênticas às estabelecidas no PL nº 1.842, de 2003. O estímulo às empresas também se dá pela via de redução de alíquotas de contribuições sociais, de modo semelhante ao mencionado PL nº 1.842, com algumas modificações.
- 4) O **PL nº 2.117, de 2007**, do Deputado Filipe Pereira, estabelece redução de contribuições ao FGTS e de



contribuições sociais às empresas que contratarem pessoas sem prévio registro de emprego na CTPS. Para fazer jus aos benefícios, as empresas não podem ter débitos perante o INSS e o FGTS.

- 5) O **PL nº 6.230, de 2009**, do Deputado Antonio Roberto, altera a Lei nº 8.212, de 1991. O projeto acrescenta parágrafos ao art. 20 da Lei, que trata da contribuição do segurado, reduzindo-a para 2%, durante 24 meses, para o empregado que tenha entre 16 e 24 anos em situação de desemprego involuntário e que não tenha vínculo empregatício anterior. A redução não seria aplicável a jovens que desempenhassem atividades insalubres ou perigosas. O período não seria computado para fins de aposentadoria por tempo de contribuição. O art. 22, que trata da contribuição patronal, também é acrescido de novo parágrafo, reduzindo-se a alíquota prevista no inciso I para 5% pelo período de 24 meses para os jovens na mesma idade e que preencham os mesmos requisitos.
- 6) O **PL nº 6.941, de 2010**, do Deputado Wilson Picler, pretende acrescentar parágrafos ao art. 22 da Lei nº 8.212, de 1991, que trata das alíquotas da contribuição destinada à Seguridade Social, a fim de estabelecer redução percentual da contribuição incidente sobre a remuneração paga aos trabalhadores que estejam no primeiro ano de exercício profissional sob o regime da CLT. A redução se aplica por até um ano.
- 7) O **PL nº 7.556, de 2010**, do Deputado Paulo Bornhausen, institui o “contrato de formação”, destinado a estimular a contratação de recém-formados do ensino superior sem experiência profissional na área de formação universitária. Considera-se recém-formado aquele cujo diploma de nível superior foi expedido há, no máximo, um ano. O projeto fixa o limite de 15% de empregados contratados nesta



modalidade por empresa, prazo máximo de 2 anos para sua vigência, proibida a prorrogação. O estímulo à contratação é promovido pela redução de encargos trabalhistas e previdenciários (art. 4º). Por fim, são estabelecidas sanções para a hipótese de descumprimento das disposições normativas (devolução dos encargos reduzidos e multa de três vezes o salário, revertida ao empregado, salvo se conivente com o empregador, caso em que a multa será revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT).

- 8) O **PL nº 7.952, de 2010**, do Deputado Márcio Marinho, confere às empresas que preencham até 5% de seus cargos com recém-formados nos cursos de graduação e de ensino técnico-profissional os seguintes benefícios: (i) prioridade no acesso a recursos dos programas oficiais de crédito; (ii) pagamento de juros diferenciados em operações oficiais de crédito.
- 9) O **PL nº 170, de 2011**, do Deputado Weliton Prado, altera a Lei do Serviço Voluntário (Lei nº 9.608, de 1998) e a Lei do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para Jovens (PNPE) (Lei nº 10.748, de 2003). No primeiro caso, o projeto pretende incluir os recém-graduados em cursos superiores entre os prestadores de serviço voluntário aptos a receberem da União o auxílio financeiro previsto em lei.¹ No segundo, o objetivo é o de incluir os recém-graduados entre os destinatários do Programa, afastando o limite de renda familiar.²
- 10) O **PL nº 1.665, de 2011**, do Deputado Domingos Neto, altera o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069, de 1990) e Lei que institui o PNPE (Lei nº 10.748, de 2003), no intuito de conferir prioridade no PNPE aos adolescentes

1 O artigo 3º-A da Lei do Serviço Voluntário foi revogado pela Lei nº 11.692, de 2008, que dispõe sobre o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (Projovem), o qual, por sua vez, institui hipóteses de auxílio financeiro a jovens que preencham determinados requisitos.

2 A Lei do PNPE foi integralmente revogada pela Lei nº 11.692, de 2008 (Projovem).



de 16 e 17 anos que vivam em entidades de acolhimento institucional e aos jovens de 18 a 24 anos.

- 11) O **PL nº 3.413, de 2012**, do Deputado Cândido Vaccarezza, dá nova redação ao artigo 2º da Lei nº 6.019, de 1974, que dispõe sobre o regime de trabalho temporário nas empresas urbanas. O dispositivo da lei em vigor³ define trabalho temporário, listando duas hipóteses em que é admitido. O projeto de lei mantém essas hipóteses, com ligeiras modificações redacionais,⁴ e acrescenta uma terceira: a contratação de jovens entre 18 e 25 anos que busquem a inserção no mercado de trabalho. A contratação desses jovens para o trabalho temporário não pode ultrapassar o limite de 25% do quadro de funcionários permanentes, sob pena de multa de cinco vezes a somatória dos salários dos excedentes.
- 12) O **PL nº 7.666, de 2014**, do Deputado Anthony Garotinho, determina que toda empresa com 40 funcionários ou mais reserve ao menos 10% de suas vagas de trabalho a pessoas postulantes ao primeiro emprego, conferindo ao Ministério do Trabalho e Emprego a atribuição de fixar a penalidade pelo descumprimento da norma.
- 13) O **PL nº 7.802, de 2014**, do Deputado Felipe Maia, reduz em 5% a alíquota do imposto de renda e proventos de qualquer natureza da pessoa jurídica que contrate profissionais recém-formados dos cursos de graduação e ensino técnico profissional que não tenham experiência profissional comprovada.
- 14) O **PL nº 1.049, de 2015**, do Deputado Sóstenes Cavalcante, tem por objetivo instituir incentivo fiscal para a contratação de pessoas com menos de 20 anos que

3 O dispositivo em questão foi alterado pela Lei nº 13.429, de 2017, portanto, posteriormente à apresentação do projeto.

4 Especifica o que se entende por “necessidade transitória de substituição de pessoal”, troca a expressão “demanda complementar de serviços” por “acréscimo extraordinário de serviços”.



residam em áreas de baixa renda e com alto risco social. De acordo com a proposição, a pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderia deduzir do imposto de renda, em cada período de apuração, valor correspondente a uma vez e meia o montante das despesas com salários e encargos sociais decorrentes da contratação do público-alvo. A dedução não poderia ultrapassar 20% do montante da folha de pagamento e o incentivo limitar-se-ia a 5% do imposto devido.

- 15) O **PL nº 2.094, de 2015**, do Deputado Augusto Coutinho, também tem por objetivo estabelecer incentivos fiscais destinados à inserção de pessoas no mercado de trabalho. O projeto destina-se a cidadãos brasileiros ou naturalizados que não tenham exercido qualquer atividade na qualidade de segurado obrigatório da Previdência Social, exigindo cadastro no Sistema Nacional de Emprego (SINE) ou de entidades no âmbito do Programa Seguro-Desemprego. A contratação de trabalhadores do público-alvo do projeto permite ao empregador a redução de 50% nas alíquotas da CSSL, COFINS e PIS/PASEP sobre o trabalhador contratado na forma do primeiro emprego. São requisitos para a obtenção benefícios fiscais a regularidade fiscal, previdenciária e trabalhista, a destinação de 20% da carga horária mensal de trabalho a atividades de qualificação profissional e o mínimo de 10% do quadro de pessoal formado por trabalhadores em primeiro emprego.
- 16) O **PL nº 3.334, de 2015**, do Deputado Marco Antônio Cabral, altera a Lei nº 8.034, de 1990, acrescentando-lhe o art. 3º-A para estabelecer que será anulado o crédito do Imposto de Renda e Proventos de Qualquer Natureza das Pessoas Jurídicas (IRPJ) aplicável ao lucro decorrente de produtos manufaturados nacionais e serviços, até o limite de 15% do valor global, equivalente ao valor das



contribuições e tributos arrecadados em decorrência da contratação de mão-de-obra de jovens de 15 a 29 anos de idade.

- 17) O **PL nº 5.117, de 2016**, do Deputado Moses Rodrigues, tem por finalidade instituir medidas para a contratação de jovens entre 18 e 24 anos por empresas que tomam financiamentos junto a instituições financeiras públicas federais ou que celebrem contratos de obras e serviços junto a órgãos e entidades da União. A técnica empregada no projeto consiste exigir como contrapartida para o financiamento a contratação de ao menos 25% dos novos postos de trabalho gerados para o público-alvo mencionado; no caso de contrato de obras para entes da União, o percentual é de 15%.
- 18) O **PL nº 5.509, de 2016**, do Deputado Caio Narcio, pretende instituir benefícios para a contratação de jovens de 18 a 24 anos em situação de desemprego involuntário que não tenham vínculo empregatício anterior e estejam cadastrados no SINE. Nesses casos, a contribuição destinada à Seguridade Social e os depósitos realizados no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço são reduzidos em 10%.
- 19) O **PL nº 5.814, de 2016**, do Deputado Moses Rodrigues, pretende instituir a bolsa-emprego, concedida pelo período contínuo de 3 meses ao trabalhador que for contratado pelo mesmo empregador que lhe concedeu o estágio, desde que o vínculo empregatício seja mantido ao menos por 12 meses. O valor da bolsa seria de metade do salário estipulado no contrato de trabalho, não podendo superar o máximo para o benefício de seguro desemprego, e custeado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).



- 20) O **PL nº 5.841, de 2016**, dos Deputados Marco Antônio Cabral e Mariana Carvalho, altera a Lei nº 8.981, de 1995, permitindo a dedução no imposto de renda apurado no mês de encargos trabalhistas relativos à contratação de jovens de 16 a 29 anos.
- 21) O **PL nº 6.192, de 2016**, do Deputado Cabo Sabino, reserva 5% das vagas laborais nas empresas prestadoras de serviços públicos a pessoas que buscam o primeiro emprego. O não preenchimento da quota obriga a empresa a preencher as vagas remanescentes com jovens de 18 a 24 anos.
- 22) O **PL nº 318, de 2019**, da Deputada Edna Henrique, modifica a Lei nº 9.637, de 1998, que trata da qualificação de entidades como organizações sociais, para incluir inciso no art. 7º, no intuito de fazer constar do contrato de gestão a reserva de ao menos 10% das vagas de trabalho ao primeiro emprego de auxiliares e técnicos de enfermagem, assim como de enfermeiros, nas organizações sociais de saúde.
- 23) O **PL nº 435, de 2019**, do Deputado Rubens Bueno, pretende instituir estímulos para a contratação de trabalhadores entre 16 e 24 anos. As condições para a contratação dos jovens, os requisitos exigidos do empregador e a preferência para a contratação são idênticas às estabelecidas no PL nº 5.496, de 2013. O estímulo às empresas também se dá pela via de redução de alíquotas de contribuições sociais, de modo semelhante ao mencionado PL.
- 24) O **PL nº 5.228, de 2019**, do Senado Federal, institui o contrato de primeiro emprego em carteira de trabalho. **Destinatários.** O regime de trabalho especial destina-se àqueles entre 16 e 29 anos que, alternativamente: (i)



estejam regularmente matriculados em curso de ensino superior, educação profissional e tecnológica ou Educação de Jovens e Adultos; (ii) tenham concluído o ensino superior ou a educação profissional e tecnológica, desde que contratados para trabalhar em sua área de formação; (iii) não tenham concluído o ensino médio ou o ensino superior e estejam fora da sala de aula; (iv) tenham realizado ao menos 12 meses de estágio na empresa contratante.

Requisitos. O trabalhador destinatário do contrato especial não pode ter vínculo anterior de emprego, salvo de aprendizagem ou vínculos cuja duração total não exceda a seis meses. **Regime de trabalho.** Cuida-se de regime de trabalho por prazo determinado de até 12 meses improrrogáveis, devendo ser firmado em até 5 anos após a publicação da Lei. Nessa modalidade contratual, a jornada de trabalho não ultrapassará 6 horas diárias e 30 horas semanais, sendo proibida a realização de horas extras. Não se admite o trabalho intermitente (previsto no artigo 452-A da CLT). **Rescisão.** Para fins de rescisão, ainda que antecipada, serão observadas as regras dos contratos por prazo determinado. O contrato de aluno do ensino superior, educação profissional e tecnológica ou da Educação de Jovens e Adultos será rescindido quando o trabalhador concluir o curso ou quando este seja interrompido.

Redução de alíquotas. O projeto prevê (i) para o empregador que seja microempreendedor individual, microempresa, empresa de pequeno porte, entidade sem fins lucrativos, entidade filantrópica, associação ou sindicato, alíquotas de 1% para o depósito do FGTS e para a contribuição previdenciária patronal sobre as remunerações de que tratam os incisos I e III do artigo 22 da Lei nº 8.212, de 1991, e (ii) para outras pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real ou presumido, alíquota de 3% para o depósito do FGTS e de 2% para a contribuição



previdenciária acima referida. **Limites de contratação.** O total de trabalhadores contratados nessa modalidade especial não pode exceder a 20% do total de empregados da empresa, sendo vedada a recontração do trabalhador anteriormente demitido no prazo de 6 meses. **Desconto em folha – financiamento estudantil.** O empregador fica autorizado a reter até 20% do salário líquido do empregado para adimplemento de parcelas destinadas ao financiamento estudantil de qualquer natureza para custear o ensino superior ou técnico-profissionalizante.

- 25) O **PL nº 6.157, de 2019**, do Deputado Pinheirinho, institui programa de estímulo ao primeiro emprego no âmbito das contratações temporárias realizadas pela Administração Pública, que deveria destinar ao menos 10% das vagas (i) a pessoas sem prévia experiência no mercado de trabalho e (ii) que atendam aos requisitos de formação acadêmica e capacitação técnica.
- 26) O **PL nº 1.867, de 2021**, do Deputado Josivaldo Jp, cria o Programa Municipal de Incentivo ao Emprego, destinado aos residentes do município. Pelo projeto, as pessoas jurídicas contratadas para a prestação de serviços terceirizados, quando houver recursos da União, deverão, caso necessitem aumentar a quantidade de vagas de emprego inicialmente previstas, destinar 50% dos postos excedentes aos trabalhadores residentes na cidade. Destes, 20% devem ser de pessoas sem empregos formais prévios. Trata-se de trabalho por prazo indeterminado. Entre os trabalhadores sem vínculo empregatício prévio, exige-se que não possuam participação em qualquer pessoa jurídica inscrita no CNPJ.
- 27) O **PL nº 1.999, de 2022**, do Deputado Paulo Begntson, tem por objetivo instituir a obrigatoriedade de empresas instaladas em território nacional que recebam isenções ou



incentivos fiscais de contratar ao menos 20% de trabalhadores com formação em escolas técnicas, mediante a realização de convênios entre estas e os empregadores.

A matéria tramita em regime de prioridade e está sujeita à apreciação do Plenário.

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

Os projetos de lei que tramitam em conjunto têm em comum o objetivo de instituir políticas públicas de inserção do jovem no mercado de trabalho, ou seja, que lhe garantam o primeiro emprego. Em que pese o Estatuto da Juventude (Lei nº 12.852, de 2013) estabeleça como jovens as pessoas com idade entre 15 e 29 anos, as proposições em análise estabelecem faixas etárias distintas como público alvo das medidas apresentadas. Além disso, o estímulo à contratação dos jovens é geralmente proporcionado por meio da fixação de benefícios fiscais e disciplina jurídica diferenciada de trabalho.

Antes de prosseguir, convém esclarecer a abrangência do exame realizado por esta Comissão. Nos termos do inciso XVII do artigo 32 do Regimento Interno, é atribuição deste órgão colegiado manifestar-se sobre assuntos relativos à previdência e assistência social (alínea *a*), assim como sobre as matérias relativas ao adolescente e ao “direito do menor” (alíneas *t* e *u*). Portanto, em relação às políticas de primeiro emprego veiculadas nas proposições apresentadas, a deliberação aqui realizada se limita ao seu impacto sobre os direitos do adolescente e aos benefícios instituídos sobre as contribuições previdenciárias.

No que concerne aos direitos do adolescente, o que importa é determinar se as políticas de primeiro emprego destinadas ao jovem devem abranger aqueles de idade entre 16 e 18 anos (aqueles que contam com 15 anos de idade, embora considerados jovens pelo Estatuto da Juventude, são



proibidos de exercer qualquer tipo de trabalho, salvo na condição de aprendiz, consoante determina a Constituição da República).⁵ Note-se que, em alguns projetos, o público alvo tem como idade mínima os 18 anos. Admitindo-se os adolescentes entre os destinatários das políticas, será preciso verificar se as condições de trabalho estabelecidas são adequadas à sua condição de pessoa em desenvolvimento, além de avaliar as repercussões dos incentivos estabelecidos para os empregadores em relação aos seus direitos.

A inserção do adolescente maior de 16 anos no mercado de trabalho, de fato, constitui medida importante no cenário brasileiro, pois tende a evitar que o início da vida laboral se dê em condições de informalidade. Essa questão é importante sobretudo para as pessoas de baixa renda, nas quais a renda obtida pelo jovem é essencial para ajudar no sustento familiar.

No entanto, é preciso que as políticas pensadas para os menores de 18 anos levem em consideração aspectos peculiares à sua fase de desenvolvimento. Não se pode deixar de lado que o objetivo primordial consiste não só em permitir o ingresso no mercado de trabalho, como também em promover a profissionalização, de modo que a primeira experiência abra novas oportunidades futuramente. Dessa forma, a instituição de regime de trabalho praticamente idêntico ao das demais faixas etárias, como postulam algumas proposições, parece oferecer solução insuficiente aos adolescentes.

Cremos que a formulação que atende de maneira mais adequada aos adolescentes é a apresentada no PL nº 5.228, de 2019, de autoria do Senado Federal, uma vez que: (i) estabelece jornada de trabalho reduzida, de 6 horas diárias e 30 semanais, sendo vedada a realização de horas extras; (ii) proíbe o trabalho intermitente e (iii) prevê que o jovem que não tenha concluído o ensino médio será público-alvo do programa, exigindo-se dele, porém, a matrícula escolar e a retomada dos estudos no prazo de dois meses a partir do vínculo empregatício.

Esse conjunto de regras institui regime de trabalho temporário especial, que permite a conciliação de trabalho e estudo, o que é fundamental

5 "Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos".



para o jovem trabalhador. Estudar e trabalhar constitui situação de inegável desgaste físico e emocional, sendo importante que o ingresso no mercado de trabalho se dê sem prejuízo da adequada formação superior ou técnico-profissional. Entendemos que essas ponderações são bem atendidas no apensado do Senado Federal.

Na parte em que o Projeto de Lei nº 5.228, de 2019, define a alíquota de contribuição previdenciária patronal incidente sobre a remuneração de adolescentes ou jovens em contrato de primeiro emprego, notamos que alguns ajustes precisam ser feitos.

O primeiro diz respeito às remunerações alcançadas pela regra do art. 4º do referido projeto, quais sejam, aquelas constantes dos incisos I e III do caput do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Se a menção ao inciso I, que cuida de “remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados”, mostra-se correta, o mesmo não pode ser dito em relação ao inciso III, que trata de “remunerações pagas ou creditadas a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais que lhe prestem serviços”. Com efeito, no contrato de primeiro emprego não existe a figura de um trabalhador autônomo ou por conta própria prestando serviço a alguém ou para determinada empresa, mas uma contratação registrada em carteira de trabalho, o que pressupõe uma forma de vínculo empregatício. Assim, no Substitutivo que propomos, é excluída a referência ao inciso III.

Além disso, a fixação da alíquota de 1% incidentes sobre as remunerações pagas aos empregados contratados na forma do primeiro emprego se mostra problemática a depender do regime tributário em que se enquadra o empregador, principalmente em relação ao Microempreendedor Individual, à Microempresa, à Empresa de Pequeno Porte e à “entidade filantrópica”.

Primeiramente, vale observar que as ditas entidades filantrópicas podem ser entidades beneficentes da Assistência Social de que trata a Lei Complementar nº 187, de 16 de dezembro de 2021, que já gozam



da imunidade tributária sobre a contribuição previdenciária patronal, consoante o § 7º do art. 195 da Constituição Federal.

Segundo porque o Microempreendedor Individual, a Microempresa e a Empresa de Pequeno Porte, por terem aderido ao Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – Simples Nacional, recolhem mensalmente, mediante documento único de arrecadação, vários impostos e contribuições, entre os quais se inclui a “Contribuição Patronal Previdenciária - CPP para a Seguridade Social, a cargo da pessoa jurídica, de que trata o [art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#)”⁶.

Na prática, pelo Simples Nacional, o valor devido mensalmente pela microempresa ou empresa de pequeno porte optante será determinado mediante a aplicação de uma alíquota previamente definida sobre a receita bruta auferida no mês (art. 18, caput e § 3º, a LC nº 123, de 2006), sendo determinado percentual da arrecadação resultante referente à CPP na repartição dos tributos unificados.

Dessa maneira, é importante delimitar que essa alíquota de 1% alcança a instituição filantrópica que não seja certificada como entidade beneficente da assistência social na forma da Lei Complementar nº 187, de 16 de dezembro de 2021, bem como esclarecer que, quando o empregador for Microempreendedor Individual, Microempresa ou Empresa de Pequeno Porte, a contribuição previdenciária patronal será recolhida juntamente com os demais tributos unificados pelo regime do Simples Nacional, evitando assim inevitáveis questionamentos, embates e insegurança jurídica.

Ante o exposto, votamos pela APROVAÇÃO do **Projeto de Lei nº 5.496, de 2013**, e de todos os projetos apensados, na forma do Substitutivo anexo.

Sala da Comissão, em de de 2022.

⁶ Exceto a microempresa e a empresa de pequeno porte que se dedique às atividades de prestação de serviços referidas no § 5º-C do art. 18º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 (inciso VI do art. 13 da Lei Complementar nº 123, de 2006).



Deputada ADRIANA VENTURA
Relatora



COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 5.496, DE 2013

Apensados: PL nº 1.842/2003, PL nº 3.581/2004, PL nº 6.294/2005, PL nº 2.117/2007, PL nº 6.230/2009, PL nº 6.941/2010, PL nº 7.556/2010, PL nº 7.952/2010, PL nº 1.665/2011, PL nº 170/2011, PL nº 3.413/2012, PL nº 7.666/2014, PL nº 7.802/2014, PL nº 1.049/2015, PL nº 2.094/2015, PL nº 3.334/2015, PL nº 5.117/2016, PL nº 5.509/2016, PL nº 5.814/2016, PL nº 5.841/2016, PL nº 6.192/2016, PL nº 318/2019, PL nº 435/2019, PL nº 5.228/2019, PL nº 6.157/2019, PL nº 1.867/2021 e PL nº 1.999/2022.

Institui o contrato de primeiro emprego para jovens e para recolocação de pessoas com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei institui o contrato de primeiro emprego para jovens e para recolocação de pessoas com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos.

§ 1º Esta Lei é orientada pelos princípios constitucionais da busca do pleno emprego e da prioridade absoluta do jovem.

§ 2º Para os fins do disposto neste artigo, a União promoverá ações de estímulo à função social da empresa.

Art. 2º Podem ser contratados por meio do contrato de primeiro emprego:

I - pessoas com idade entre 18 (dezoito) e 29 (vinte e nove) anos e que, alternativamente:

a) esteja regularmente matriculado em curso de ensino superior, educação profissional e tecnológica ou Educação de Jovens e Adultos;

b) tenha concluído o ensino superior ou a educação profissional e tecnológica;



c) não tenha concluído o ensino médio ou o ensino superior e esteja fora da sala de aula.

II – pessoas com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos e que estejam sem vínculo formal de emprego há mais de 12 (doze) meses.

§ 1º No caso do inciso I, alínea “c”, após conseguir o primeiro emprego, o trabalhador terá o prazo de 2 (dois) meses para apresentar a matrícula escolar e retornar efetivamente à escola, sob pena de a empresa perder os benefícios de que trata esta Lei.

§ 2º Para fins da caracterização como primeiro emprego ou vínculo formal, não serão considerados os vínculos laborais estabelecidos nos casos de:

- I – aprendizagem;
- II – contrato de experiência;
- III – trabalho intermitente; e
- IV – trabalho avulso.

Art. 3º Para fins desta Lei, a contratação de trabalhadores na modalidade primeiro emprego será realizadas exclusivamente para novos postos de trabalho e terá como referência o total de empregados registrados na folha de pagamento entre janeiro e dezembro do ano imediatamente anterior à publicação desta Lei.

Art. 4º A contratação total de trabalhadores na modalidade primeiro emprego fica limitada a 20% (vinte por cento) do total de empregados da empresa, levando-se em consideração a folha de pagamentos do mês corrente de apuração.

§ 1º As empresas com até 10 (dez) empregados ficam autorizadas a contratar 2 (dois) empregados na modalidade prevista nesta Lei.

§ 2º É vedada a recontração – em contrato de primeiro emprego – do trabalhador anteriormente demitido, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias de sua demissão.



§ 3º Para verificação do limite de contratações na modalidade primeiro emprego, prevista no caput, deverá ser computada como unidade a fração igual ou superior a 0,5 (cinco décimos) e desprezada a fração inferior a esse valor.

Art. 5º O contrato de que trata esta Lei é contrato por prazo determinado, vigendo por até 24 (vinte e quatro) meses.

§ 1º A duração da jornada de trabalho para os contratos previstos nesta Lei poderá ser acrescida de horas extras, não superiores a 2 (duas) horas diárias desde que estabelecido por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º É permitida a adoção de regime de compensação de jornada por meio de acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 3º O banco de horas terá compensação em período máximo de 6 (seis) meses.

§ 4º No caso de estudantes que frequentem o ensino regular em instituições de educação superior, de ensino profissional ou de ensino médio, a duração da jornada de trabalho poderá ser reduzida, mediante acordo individual.

Art. 6º A alíquota do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para o contrato de que trata esta Lei será de:

I – 2% (dois por cento), quando o empregador for Microempresa, de que trata o inciso I do art. 3º da Lei Complementar nº 123 de 2006;

II – 4% (quatro por cento) para empresa de pequeno porte, de que trata o inciso II do art. 3º da Lei Complementar nº 123 de 2006; e

III – 6% (seis por cento), para as demais empresas.

Art. 7º A alíquota da contribuição previdenciária patronal sobre as remunerações de que trata o inciso I do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, será diferenciada para o contrato de que trata esta Lei, em razão



da condição estrutural do mercado de trabalho, conforme o § 9º do art. 195 da Constituição, e será de 5 % (cinco por cento).

Art. 8º Na hipótese de extinção do contrato de que trata esta Lei, será devida a indenização sobre o saldo do FGTS e demais verbas trabalhistas, calculadas na forma da legislação aplicável.

§ 1º Na situação prevista no caput, a indenização sobre o saldo do FGTS será reduzida de 40% (quarenta por cento) para 20% (vinte por cento).

§ 2º Não se aplica aos contratos previstos nesta Lei a indenização prevista no art. 479 da CLT, hipótese em que se aplica a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão prevista no art. 481 da CLT.

Art. 9º O contrato de que trata esta Lei será rescindido quando o trabalhador concluir o curso de que trata a alínea a do inciso I do art. 2º, ou caso o curso seja interrompido, na forma do regulamento.

§ 1º O contrato não será rescindido caso a interrupção do curso seja seguida de imediata matrícula em outro curso, observada a duração máxima do contrato, nos termos do § 1º do art. 2º.

§ 2º Ato do Poder Executivo disciplinará outras hipóteses de rescisão do contrato quanto a desempenho insuficiente, falta disciplinar grave e ausência injustificada aos cursos de que trata a alínea a do inciso I do art. 2º.

Art. 10. O contrato de que trata esta Lei admite o trabalho em regime parcial de que trata o art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. O contrato de que trata esta Lei não admite o trabalho intermitente de que trata o art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 11. É vedada a contratação por meio do contrato previsto nesta lei dos trabalhadores constantes do art. 7º da CLT.

Art. 12. Compete ao Ministério do Trabalho e Previdência coordenar, executar, monitorar, fiscalizar, avaliar e editar normas complementares relativas ao contrato de primeiro emprego.



Art. 13. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2022.

Deputada ADRIANA VENTURA
Relatora

