



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 4.595, DE 2025 **(Da Sra. Enfermeira Rejane)**

Dispõe sobre a reserva de percentual de vagas de primeiro emprego em contratos, convênios, parcerias e demais instrumentos firmados pelo Poder Público com entidades privadas e públicas, e dá outras providências.

DESPACHO: Retirado o PL n. 4595/2025, em razão do deferimento do Requerimento n. REQ 4300/2025, nos termos do artigo 104, caput, combinado com o artigo 114, VII, ambos do RICD.

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD



CÂMARA DOS DEPUTADOS
GABINETE DO DEPUTADO ENFERMEIRA REJANE/RJ

PROJETO DE LEI N° ,DE 2025
(Do Sra. ENFERMEIRA REJANE)

Dispõe sobre a reserva de percentual de vagas de primeiro emprego em contratos, convênios, parcerias e demais instrumentos firmados pelo Poder Público com entidades privadas e públicas, e dá outras providências.

Art. 1º As Organizações Sociais de Saúde (OSS), entidades privadas sem fins lucrativos, fundações, associações, empresas públicas, sociedades de economia mista, consórcios e quaisquer outros entes que firmarem contratos de gestão, convênios, termos de colaboração, termos de fomento, parcerias público-privadas (PPPs) ou instrumentos congêneres com o Poder Público Estadual deverão reservar no mínimo 10% (dez por cento) da força de trabalho contratada para profissionais em primeiro emprego formal.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se primeiro emprego formal o primeiro vínculo laboral registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) ou contrato equivalente, não sendo computados estágios, bolsas de estudo ou contratos temporários sem vínculo empregatício.

Art. 3º A reserva prevista no artigo 1º deverá contemplar, de forma prioritária:

- I – Auxiliares de enfermagem, técnicos de enfermagem e enfermeiros recém-formados;
- II – Outros profissionais da saúde em início de carreira;
- III – Jovens até 29 anos em busca de sua primeira oportunidade formal;
- IV – Grupos em situação de vulnerabilidade social, assegurada a observância da equidade de gênero, raça e a inclusão de pessoas com deficiência.



Art. 4º O cumprimento desta Lei será condição obrigatória para:

- I – Habilitação em editais de chamamento público;
- II – Assinatura e execução contratual;
- III – Renovação ou prorrogação dos instrumentos firmados.

Art. 5º As entidades contratadas deverão apresentar relatórios semestrais ao órgão gestor competente, informando:

- I – Número total de trabalhadores contratados;
- II – Percentual de profissionais em primeiro emprego;
- III – Perfil socioeconômico dos contratados, resguardadas as normas da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Parágrafo único. O Poder Público poderá manter plataforma online pública com os dados de cumprimento desta Lei, permitindo acompanhamento pelos Conselhos de Saúde, Conselhos de Juventude e órgãos de controle social.

Art. 6º O descumprimento desta Lei implicará em:

- I – Advertência e prazo para regularização;
- II – Multa administrativa;
- III – Suspensão de repasses;
- IV – Rescisão do contrato ou convênio em caso de reincidência.

Art. 7º O Poder Executivo poderá instituir incentivos financeiros ou fiscais às entidades que comprovarem percentual de contratação de primeiro emprego superior ao mínimo exigido nesta Lei.

Art. 8º O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 90 (noventa) dias, estabelecendo os procedimentos de fiscalização, penalidades e critérios de monitoramento.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

JUSTIFICATIVA

A presente proposta, busca aperfeiçoar a política de incentivo ao primeiro emprego, tornando-o mais abrangente, transparente e eficaz.

O primeiro emprego é um dos maiores desafios enfrentados pelos jovens e recém-formados no Brasil, especialmente em áreas como a saúde, em que a experiência prévia costuma ser exigida. Esse cenário cria um



paradoxo cruel: para obter experiência é preciso ser contratado, mas para ser contratado exige-se experiência.

Ao estabelecer que no mínimo 10% da força de trabalho em contratos e parcerias com o Poder Público seja destinada a profissionais em primeiro emprego, esta Lei promove:

Inclusão social e produtiva, ao inserir jovens no mercado de trabalho formal;

Valorização da enfermagem e da saúde, com prioridade para auxiliares, técnicos e enfermeiros recém-formados, atendendo a uma das categorias mais essenciais ao SUS e à rede estadual;

Diversidade e equidade, assegurando critérios de gênero, raça e inclusão de pessoas com deficiência;

Transparência e controle social, com relatórios públicos e fiscalização por Conselhos e sociedade civil;

Segurança jurídica, ao prever mecanismos claros de monitoramento, sanções e incentivos.

A proposta também amplia o alcance da política, incluindo todas as entidades e parcerias com o Estado – e não apenas as Organizações Sociais de Saúde (OSS) – garantindo que a obrigação se aplique a convênios, termos de fomento, PPPs, fundações, associações, empresas públicas e sociedades de economia mista.

Trata-se, portanto, de uma medida que fortalece o papel do Estado na promoção de oportunidades de trabalho digno, combate a desigualdades estruturais e estimula o desenvolvimento socioeconômico.

Diante da relevância e do impacto positivo desta iniciativa, contamos com o apoio dos(as) nobres Parlamentares para a sua aprovação. públicas e o reconhecimento jurisprudencial consolidado pelo Supremo Tribunal Federal — que já afirmou a legitimidade das ações afirmativas como instrumentos de correção de desigualdades historicamente acumuladas — evidenciam que medidas neutras no plano formal são, muitas vezes, insuficientes para alterar quadros de desigualdade estrutural. Daí a necessidade de instrumentos proativos, proporcionais e sujeitos à avaliação.

O desenho proposto adota boas práticas contemporâneas de governança: (i) metas e indicadores verificáveis, abrangendo todos os níveis



hierárquicos e, de modo expresso, as posições de gestão e liderança; (ii) qualificação e capacitação voltadas à equidade racial; (iii) políticas internas de prevenção e combate ao racismo; (iv) diretrizes para diversidade racial também na cadeia de fornecedores e parceiros; e (v) estruturas de governança (comitês ou setores responsáveis) para acompanhamento e fiscalização. Trata-se de um cardápio de ações afirmativas que respeita a autonomia organizacional, mas condiciona o acesso e a permanência em parcerias financiadas com recursos públicos à observância de padrões mínimos de inclusão e transparência.

O projeto de lei exige, ainda, a apresentação de Plano de Inclusão e Diversidade Racial quando da celebração ou renovação das parcerias, com: diagnóstico do quadro de pessoal, metas anuais, estratégias para seu atingimento e mecanismos de monitoramento e avaliação. Essa abordagem por planos permite calibragem e gradualismo, observando a realidade setorial e o porte de cada entidade, além de viabilizar o acompanhamento por indicadores. Para reforçar a *accountability*, determina-se a publicação, pelos órgãos gestores, de relatórios anuais de transparência com os indicadores de inclusão racial das entidades contratadas, fortalecendo o controle social.

Confiantes de que este projeto de lei representa passo concreto para que parcerias sustentadas com recursos públicos reflitam, em sua composição e práticas, o compromisso constitucional com a igualdade racial, conclamamos as Senhoras e os Senhores Parlamentares à sua aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2025.

].

Enfermeira Rejane
Deputada Federal – Pcdob/RJ



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

LEI Nº 9.637, DE 15 DE MAIO DE 1998

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1998/lei-9637-15-maio-1998372244-norma-pl.html>

FIM DO DOCUMENTO