

COMISSÃO DE TRABALHO

PROJETO DE LEI Nº 2.849, DE 2025

(Apensado: PL 2111/2026)

Institui medidas de incentivo à contratação de pessoas com idade igual ou superior a 45 anos no mercado de trabalho e dá outras providências.

Autor: Deputado CAPITÃO ALDEN (PL/BA)

Relator: Deputado SANDERSON (PL/RS)

I. RELATÓRIO

Trata-se do Projeto de Lei nº 2.849, de 2025, de autoria do Deputado Capitão Alden, que institui medidas de incentivo à contratação de pessoas com idade igual ou superior a 45 anos no mercado de trabalho, mediante a criação de um conjunto de instrumentos fiscais, previdenciários, creditícios e de ação afirmativa voltados à ampliação da empregabilidade desse grupo etário.

A proposição estrutura-se em cinco eixos principais. O primeiro consiste na criação de incentivos fiscais às empresas que contratarem trabalhadores com 45 anos ou mais, incluindo dedução de até 20% dos salários pagos na base de cálculo do IRPJ e da CSLL, redução de até quatro pontos percentuais na contribuição patronal ao INSS por até 24 meses e crédito



presumido de até 5% sobre contribuições de PIS e COFINS incidentes sobre a folha de pagamento desses trabalhadores. O segundo eixo estabelece benefícios adicionais de natureza econômica e administrativa, como prioridade em linhas de crédito de instituições financeiras públicas e pontuação adicional em processos licitatórios.

O terceiro eixo institui obrigação de reserva mínima de vagas de emprego para trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos, variando entre 5% e 20% conforme o porte da empresa, com isenção para aquelas com menos de 50 empregados. O quarto eixo prevê a criação da campanha nacional “Talento Não Tem Idade”, com caráter educativo e de enfrentamento ao etarismo, incluindo ações de conscientização, certificação de boas práticas e parcerias institucionais. O quinto eixo estabelece diretrizes gerais de regulamentação pelo Poder Executivo.

Na justificção, o autor sustenta que o envelhecimento populacional brasileiro, aliado à discriminação etária no mercado de trabalho, exige políticas públicas específicas de inclusão produtiva, destacando dados do IBGE e de pesquisas de mercado que indicariam elevada incidência de preconceito contra trabalhadores mais velhos, especialmente acima dos 50 anos. Argumenta-se, ainda, que a experiência profissional acumulada por esse público constitui ativo relevante para a produtividade e estabilidade das relações laborais, sendo necessário corrigir falhas de mercado decorrentes do etarismo estrutural.

A proposição foi distribuída às Comissões de Trabalho; Finanças e Tributação (Mérito e Art. 54, RICD) e Constituição e Justiça e de Cidadania (Art. 54 RICD), sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões (RICD, art. 24, II) em regime de tramitação ordinário (Art. 151, III, RICD).

Em 04/08/2025, a proposição foi recebida pela CTRAB, tendo me sido designada a relatoria em 13/08/2026.



Aberto o prazo para apresentação de emendas ao projeto, não foram apresentadas emendas.

Em 18/06/2026 foi apensado ao PL 2849/2025 o PL 2111/2026, de autoria do Deputado Hercílio Coelho Diniz, de teor similar.

É o relatório

II. VOTO DO RELATOR

A matéria em exame insere-se diretamente na competência desta Comissão de Trabalho, por tratar de políticas públicas de emprego, inclusão produtiva, combate à discriminação no ambiente laboral e incentivos à contratação formal de trabalhadores.

Sob o ponto de vista material, o projeto enfrenta um problema reconhecido na literatura econômica e sociológica contemporânea: o etarismo no mercado de trabalho, entendido como a discriminação baseada na idade que restringe oportunidades de contratação, promoção e permanência de trabalhadores mais velhos. Esse fenômeno, embora menos visível que outras formas de discriminação, possui impactos relevantes na eficiência do mercado de trabalho, na alocação de capital humano e na sustentabilidade dos sistemas previdenciários.

O Brasil, como sociedade em processo acelerado de envelhecimento demográfico, tende a experimentar aumento significativo da proporção de trabalhadores acima dos 45 anos nas próximas décadas. Esse cenário impõe desafios estruturais à política de emprego, especialmente no que se refere à reinserção de trabalhadores maduros desempregados, que frequentemente enfrentam maiores dificuldades de recolocação em comparação a jovens, mesmo quando detêm maior experiência e qualificação.

Nesse contexto, a proposição apresenta um conjunto de instrumentos de política pública de natureza indutiva e compensatória. Os



incentivos fiscais e previdenciários previstos têm como finalidade reduzir o custo relativo da contratação desse público, buscando corrigir assimetrias de mercado decorrentes de vieses discriminatórios ou de percepções empresariais sobre produtividade e custo de adaptação tecnológica.

A literatura de economia do trabalho reconhece que políticas de subsídio à contratação podem ser eficazes quando direcionadas a grupos com barreiras estruturais de empregabilidade, desde que desenhadas com critérios claros, temporariedade e mecanismos de avaliação de impacto. Nesse sentido, a redução de encargos e a concessão de créditos tributários podem, em tese, estimular a demanda por trabalhadores mais experientes, especialmente em setores com alta rotatividade ou intensivos em conhecimento acumulado.

A instituição de reserva mínima de vagas por porte empresarial aproxima-se de modelos de ação afirmativa já existentes no ordenamento jurídico brasileiro, como as cotas para pessoas com deficiência e aprendizes. Contudo, a adoção de critérios etários como fundamento de política compulsória exige maior cautela jurídica e operacional, uma vez que a idade, diferentemente de outras condições protegidas, não necessariamente implica limitação funcional, podendo gerar debates quanto à razoabilidade, proporcionalidade e adequação setorial da medida.

Ainda assim, sob a ótica do direito do trabalho contemporâneo, políticas de diversidade etária vêm sendo progressivamente reconhecidas como instrumentos legítimos de promoção da igualdade material, sobretudo quando destinadas a corrigir desigualdades históricas de acesso ao emprego e a mitigar práticas discriminatórias indiretas.

No que se refere à prioridade em linhas de crédito e pontuação adicional em licitações públicas, trata-se de mecanismos de incentivo extrafiscal que buscam ampliar a adesão empresarial às práticas de inclusão etária. Tais instrumentos são compatíveis com políticas públicas de desenvolvimento



econômico e social, desde que observados os princípios da isonomia, da eficiência e da finalidade pública, bem como a legislação de licitações e contratos administrativos.

A campanha nacional “Talento Não Tem Idade” representa o eixo simbólico e cultural da proposição, desempenhando papel relevante na transformação de padrões sociais de percepção sobre envelhecimento e trabalho. A literatura sobre políticas públicas indica que medidas educativas e de conscientização são essenciais para complementar instrumentos econômicos, especialmente em temas relacionados a discriminação estrutural.

Não obstante os méritos da proposição, cumpre destacar alguns aspectos que demandam atenção legislativa e regulatória. Em primeiro lugar, a amplitude dos incentivos fiscais e previdenciários pode gerar impacto relevante sobre a arrecadação, exigindo compatibilização com as regras de responsabilidade fiscal e avaliação de impacto orçamentário. Em segundo lugar, a implementação de cotas por porte empresarial pode gerar desafios operacionais para micro e pequenas empresas, especialmente em setores com reduzido quadro de pessoal e baixa rotatividade.

Além disso, a efetividade da política dependerá fortemente da capacidade de fiscalização, da clareza dos critérios de elegibilidade e da existência de mecanismos de monitoramento e avaliação de resultados, a fim de evitar distorções como contratações meramente formais ou substituição de trabalhadores sem ampliação real do emprego.

Por fim, ressalta-se que o projeto se encontra alinhado a uma agenda contemporânea de promoção do trabalho decente, envelhecimento ativo e valorização da experiência profissional, em consonância com diretrizes internacionais da Organização Internacional do Trabalho no que se refere à não discriminação no emprego.



Diante do exposto, no âmbito das competências desta Comissão de Trabalho, o voto é pela **APROVAÇÃO do PL 2849/2025 e do PL 2111/2026, com substitutivo**, por se revelar medida relevante e socialmente necessária para a promoção da inclusão produtiva de trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos, o combate ao etarismo e o fortalecimento de políticas públicas de empregabilidade e valorização da experiência profissional no mercado de trabalho brasileiro.

Sala da Comissão, em de de 2026.

Deputado SANDERSON
Relator



COMISSÃO DE TRABALHO

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 2.849, DE 2025 (Apensado: PL 2111/2026)

Institui medidas de incentivo à contratação de pessoas com idade igual ou superior a 45 anos no mercado de trabalho e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei institui medidas de incentivo à contratação de pessoas com idade igual ou superior a 45 anos no mercado de trabalho e dá outras providências.

Art. 2º As empresas que contratarem trabalhadores com idade igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) anos poderão usufruir dos seguintes incentivos fiscais, conforme regulamentação do Poder Executivo:

I - dedução de até 20% dos salários pagos a esses trabalhadores da base de cálculo do Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ) e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL);

II - redução de até 4 pontos percentuais na alíquota da contribuição patronal ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), pelo prazo de até 24 (vinte e quatro) meses;

III - crédito presumido de até 5% sobre as contribuições de PIS e COFINS incidentes sobre a folha de pagamento desses trabalhadores, apurados no respectivo período, para empresas optantes pelo Lucro Real ou Lucro Presumido;



IV - prioridade na obtenção de linhas de crédito com condições diferenciadas junto a instituições financeiras públicas;

V - pontuação adicional de até 5% em processos licitatórios públicos, nos termos da regulamentação.

Art. 3º As empresas públicas e privadas deverão reservar, no mínimo, o seguinte percentual de suas vagas de emprego para pessoas com idade igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) anos, observada a proporcionalidade do quadro de empregados:

I - 5% (cinco por cento) para empresas com 50 a 99 empregados; empregados; empregados; empregados.

II - 10% (dez por cento) para empresas com 100 a 499 III - 15% (quinze por cento) para empresas com 500 a 999 IV - 20% (vinte por cento) para empresas com 1.000 ou mais

Paragrafo único. Empresas com menos de 50 (cinquenta) empregados ficam isentas da obrigatoriedade prevista neste artigo.

Art. 4º O Poder Executivo, em colaboração com entidades públicas e privadas, promoverá a Campanha Nacional “Talento Não Tem Idade”, destinada à conscientização e ao combate ao etarismo no mercado de trabalho, com os seguintes objetivos:

I - valorizar a experiência e a contribuição dos profissionais com idade igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) anos;

II - combater o preconceito e a discriminação etária em processos seletivos e no ambiente de trabalho;

III - incentivar a adoção de práticas inclusivas e de promoção da diversidade etária nas organizações públicas e privadas;

IV - reconhecer e certificar empresas e órgãos públicos que implementem políticas efetivas de inclusão etária.

§ 1º As ações da Campanha Nacional “Talento Não Tem Idade” poderão incluir comunicação em meios digitais e tradicionais, realização de eventos, distribuição de materiais educativos, premiações e parcerias com o setor privado, entidades sindicais, associações de classe e organizações da sociedade civil.

§ 2º O Poder Executivo regulamentará as diretrizes, critérios e instrumentos para a implementação da Campanha Nacional “Talento Não Tem Idade”.



CAPÍTULO II

DO PROGRAMA EXPERIÊNCIA PRODUTIVA 50+ (PEP 50+)

Art. 5º Fica instituído o Programa Experiência Produtiva 50+ (PEP 50+), com a finalidade de incentivar, em caráter facultativo, a contratação formal de trabalhadores com idade igual ou superior a cinquenta anos.

Art. 6º A empresa que celebrar contrato de trabalho regularmente registrado com trabalhador que atenda ao disposto no artigo anterior poderá usufruir, pelo prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses, dos seguintes incentivos:

I - redução de até 50% (cinquenta por cento) da contribuição previdenciária patronal prevista no art. 22, inciso I, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - redução de até 50% (cinquenta por cento) da alíquota do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) incidente sobre a remuneração do vínculo incentivado.

§ 1º Para as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, inclusive as optantes pelo Simples Nacional, a redução da contribuição previdenciária patronal poderá alcançar até 75% (setenta e cinco por cento), nos termos de regulamento.

§ 2º Os incentivos aplicam-se exclusivamente ao vínculo incentivado, não se estendendo aos demais empregados da empresa.

§ 3º O benefício não se aplica às contribuições destinadas a terceiros, permanecendo integralmente preservadas as contribuições legalmente destinadas às entidades integrantes do Sistema S e demais entidades.

§ 4º A fruição do incentivo não altera os direitos trabalhistas ou previdenciários do empregado contratado, aplicando-se integralmente a legislação vigente.

§ 5º O Poder Executivo poderá estabelecer limite global anual para fruição dos incentivos, observado o disposto na legislação orçamentária e fiscal.

Art. 7º A renúncia de receita tributária decorrente da redução da contribuição previdenciária patronal prevista nesta Lei será compensada, na forma do art. 14 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, mediante cancelamento de despesa primária em montante equivalente no orçamento da Seguridade Social, podendo ser considerado, para fins de demonstração de



neutralidade fiscal, o incremento de arrecadação decorrente da ampliação da base contributiva resultante da formalização incentivada.

Art. 8º Para fins exclusivos de apuração da renda familiar destinada à manutenção de programas federais de transferência de renda, poderá ser desconsiderada, pelo prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses, a remuneração decorrente do vínculo formal celebrado nos termos desta Lei, observada a legislação específica e a demonstração de adequação orçamentária.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 9º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

