

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 3.850, DE 1997

Estabelece incentivo fiscal às empresas que contratarem empregados iniciantes e dá providências correlatas.

Autor: Deputado Corauci Sobrinho

Relator: Deputado Eduardo Campos

Apensos: PL n.º 3.863, de 1997; PL n.º 4.472, de 1998; PL n.º 4.760, de 1998; PL n.º 7, de 1999; PL n.º 82, de 1999; PL n.º 154, de 1999; PL n.º 800, de 1999; PL n.º 1.212, de 1999; PL n.º 1.658, de 1999; PL n.º 1.665., de 1999; PL n.º 2.347, de 2000; PL n.º 3.097, de 2000; PL n.º 3.118, de 2000; PL n.º 3.637, de 2000; PL n.º 4.672, de 2001, e PL n.º 4.902, de 2001.

I - RELATÓRIO

O PL n.º 3.850, de 1997, do Sr. Corauci Sobrinho, institui incentivo fiscal às empresas que empregarem, por pelo menos dois anos, no mínimo 10% de empregados que não tenham tido vínculo empregatício anterior. O incentivo fiscal preconizado pelo projeto de lei sob exame consiste na concessão de um certificado individual, que poderá ser utilizado no pagamento do imposto sobre a renda da pessoa jurídica, até o limite de 10% do valor devido.

Em sua justificação, o nobre autor do projeto lembra que o desemprego tem castigado mais impiedosamente os jovens que necessitam ingressar no mercado de trabalho, fato que torna necessária política de emprego específica para essa clientela.

Quinze projetos estão apensados ao PL n.º 3.850/97.

O PL n.º 3.863, de 1997, do Sr. Wigberto Tartuce, concede incentivos fiscais às empresas que, comprovadamente, aumentarem seu estoque de empregos, em relação a um período de referência anterior. O incentivo fiscal previsto corresponde à dedução, no imposto de renda a pagar, de parcela equivalente a 15% das despesas adicionais resultantes dessas novas contratações, limitada a 10% do valor devido em cada exercício.

O PL n.º 4.472, de 1998, do Sr. João Pizzolatti, permite que as empresas abatam, da base de cálculo do imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, o dobro das despesas operacionais referentes à folha de salários de empregados deficientes físicos e ex-presidiários. De forma idêntica, o PL n.º 4.760, de 1998, do Sr. Lamartine Posella, concede incentivo fiscal à contratação de deficientes físicos.

O PL n.º 07, de 1999, do Sr. Paulo Paim, autoriza as empresas que admitirem jovens entre 18 e 25 anos a computar como despesa operacional, para efeito do cálculo do IRPJ, o dobro das remunerações pagas a esses trabalhadores. O incentivo é concedido por um ano.

O PL n.º 82, de 1999, do Sr. Ênio Bacci, prevê isenção da contribuição previdenciária para as empresas que contratarem pessoas recuperadas da dependência de drogas e de álcool e ex-condenados por delitos leves.

O PL n.º 154, de 1999, do Sr. Lamartine Posella, permite a dedução em dobro, da base de cálculo do IRPJ, das despesas operacionais relacionadas à contratação de portadores de deficiência física.

O PL n.º 800, de 1999, do Sr. Dr. Hélio, além de prever a dedução em dobro, da base de cálculo do IRPJ, das despesas operacionais relacionadas à contratação de portadores de deficiência física, concede depreciação acelerada das máquinas e equipamentos por eles utilizados na

empresa, bem como amortização dos custos das construções e benfeitorias relacionadas às adaptações das instalações físicas do estabelecimento.

O PL n.º 1.212, de 1999, do Sr. Djalma Paes, permite abater, dos rendimentos tributáveis das pessoas físicas e jurídicas, os valores pagos a trabalhadores rurais com os quais mantenham vínculo empregatício, limitados a 5.000 UFIR para cada grupo de cinco trabalhadores registrados.

O PL n.º 1.658, de 1999, do Sr. Geraldo Magela, concede, às empresas que mantiverem pelo menos 30% de quadro de pessoal com empregados com idade superior a 45 anos, uma redução de 70% nas alíquotas das chamadas contribuições de terceiros recolhidas pelo INSS, bem como tratamento preferencial na obtenção de recursos junto a instituições financeiras federais. Metade do valor correspondente à redução de alíquotas supracitada seria utilizada para a criação de contas vinculadas remuneradas para os empregados, com possibilidades de saque restritas a rescisão contratual e aposentadoria.

O PL n.º 1.665, de 1999, do Sr. Ricardo Ferraço, altera a Lei n.º 7.998/90, com o objetivo de instituir política de estímulo ao primeiro emprego de jovens entre 18 e 24 anos. Para tanto, reduz à metade a alíquota das contribuições de terceiros recolhidas pelo INSS e estende a possibilidade de concessão da bolsa-qualificação, de que trata a Medida Provisória n.º 1.952-30, de 16 de novembro de 2000, por até 1 ano, aos jovens sem experiência profissional prévia, que vierem a ser contratados.

O PL n.º 2.347, de 2000, do Sr. Damião Feliciano, permite, às empresas que contratarem pessoas em seu primeiro emprego ou trabalhadores com idade igual ou superior a 40 anos, abater as despesas com sua remuneração do valor do IRPJ devido, limitadas a 20% do valor do imposto.

O PL n.º 3.097, de 2000, do Sr. José Carlos Coutinho, estabelece a dedução, do IRPJ devido, de valor equivalente à alíquota efetiva sobre os salários pagos aos empregados portadores de deficiência física e aos maiores de 60 anos, cujos vencimentos não ultrapassem 3 salários mínimos, limitada a 20% do valor do imposto devido.

O PL n.º 3.118, de 2000, do Sr. Simão Sessim, cria certificados correspondentes ao valor da remuneração total paga aos

trabalhadores com mais de 40 anos, que poderão ser utilizados para a quitação de tributos federais.

O PL n.º 3.637, de 2000, do Sr. Renato Vianna, visa a incentivar a contratação de pessoas maiores de 40 anos, mediante a redução do imposto de renda devido e da contribuição para a Previdência Social, variável em função do número de empregados contratados.

O PL n.º 4.672, de 2001, do Sr. Roberto Pessoa, cria o contrato de trabalho especial de primeiro emprego, por tempo determinado, para jovens de 18 a 25 anos e para desempregados com 40 anos ou mais. O contrato especial de primeiro emprego é incentivado por meio da redução, à metade, da alíquota referente às contribuições de terceiros, arrecadadas pelo INSS. No caso das empresas vinculadas ao SIMPLES, concede-se uma redução de 25% nos percentuais do imposto a ser cobrado sobre a receita bruta.

Finalmente, o PL n.º 4.902, de 2001, do Sr. Paulo Octávio, permite a dedução em dobro, para efeito de apuração do lucro real e da base de cálculo da contribuição social sobre o lucro líquido, das despesas com salários, encargos sociais e formação profissional do empregado entre 16 e 21 anos de idade, contratado por tempo determinado e que ingresse em seu primeiro emprego.

Esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas às proposições sob exame.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

O comportamento negativo do mercado de trabalho brasileiro, ao longo do triênio 1997-1999, caracterizou-se por uma drástica redução no número de empregos formais, pela crescente informalidade nas relações de trabalho e, principalmente, pelo assustador crescimento do desemprego. Com efeito, assistiu-se, a partir de 1997, a uma elevação importante nos indicadores de desemprego da economia brasileira: a taxa média de

desemprego aberto, nas regiões metropolitanas brasileiras pesquisadas mensalmente pelo IBGE, saltou de 5,7%, em 1997, para 7,6%, em 1999.

Embora esse aumento do desemprego tenha sido grandemente influenciado pela política econômica de natureza restritiva, levada a cabo para administrar sucessivas crises externas, não se pode desconsiderar o fato de que alguns elementos de natureza estrutural – a rápida abertura comercial, a introdução acelerada de novas tecnologias e formas de organização da produção, o processo de privatização – foram responsáveis por profundas mudanças no mercado de trabalho brasileiro. Ocupações tradicionais na indústria foram destruídas, ao mesmo tempo em que esse setor elevava espetacularmente a produtividade do trabalho, passando a produzir mais, com menos trabalhadores; ampliou-se o fenômeno da terceirização e do trabalho por conta própria; as empresas passaram a preferir, cada vez mais, trabalhadores com maior qualificação e escolaridade.

Essa nova dinâmica do mercado de trabalho prejudicou, de forma mais intensa, alguns grupos específicos de trabalhadores: os jovens sem experiência prévia, em busca de seu primeiro emprego; os trabalhadores com mais de 40 anos de idade e baixa escolaridade, especialmente do setor industrial, que se viram de repente alijados de seus postos de trabalho, face à introdução de novas tecnologias; e diversos outros grupos de trabalhadores que, em função de determinadas características pessoais, engrossaram a fileira dos desempregados de longa duração.

Diante desse quadro, justifica-se plenamente a preocupação dos ilustres autores dos projetos de lei sob exame, pois a geração de empregos passou a figurar como um dos maiores desafios a serem vencidos, no limiar de um novo milênio. Nesse contexto, é meritória a idéia de se adotar uma política ativa para o mercado de trabalho que, no caso das proposições em epígrafe, envolve algum tipo de subsídio à contratação de trabalhadores.

Não obstante, é fundamental que se analisem cuidadosamente quaisquer novas propostas de concessão de incentivos fiscais à geração de empregos, mormente após a entrada em vigência da Lei nº 9.601, de 1998, que *“dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências”*. Recorde-se que referido dispositivo legal prevê que as convenções e acordos coletivos poderão instituir a contratação, por prazo

determinado, para as atividades permanentes da empresa, desde que represente acréscimo no seu estoque de empregos.

Para estimular essa forma de contratação, a lei estabelece a redução, à metade, das chamadas contribuições para terceiros recolhidas pelo INSS e do financiamento do seguro de acidente do trabalho. Ademais, diminui para 2% a alíquota da contribuição do empregador para o FGTS. Era de se esperar que tais reduções na contribuição dos empregadores sobre a folha salarial, aliadas ao fato de que os custos de demissão relacionados ao contrato por prazo determinado são inferiores, fossem suficientes para estimular a geração de novos empregos formais. No entanto o impacto agregado sobre o nível de emprego foi nulo, como se pode atestar pela elevação das taxas de desocupação e pela retração na oferta de empregos formais, ao longo do último biênio da década passada.

A Lei nº 9.601/98 não atingiu seu objetivo, em primeiro lugar, provavelmente por ser demasiadamente genérica, no sentido de que incentivava a admissão de qualquer trabalhador. Conseqüentemente, carecia de uma maior articulação com outras políticas voltadas para o mercado de trabalho, como as ações de qualificação profissional, a intermediação de mão-de-obra e o seguro-desemprego, que poderiam ampliar quer o interesse de empregadores, quer de trabalhadores. Em segundo lugar, os benefícios previstos eram transitórios. Embora o art. 7º da Medida Provisória nº 1952-19 tenha prorrogado esses incentivos até 24 de janeiro de 2001, é possível que, em uma conjuntura econômica adversa, muitos empregadores tenham tido cautela em utilizar essas vantagens, sabendo que se extinguiriam.

Finalmente, e reforçando o argumento anterior, a necessidade de celebração de acordo ou convenção coletiva, embora perfeitamente defensável, pode ter dificultado ainda mais a implementação da Lei nº 9.601/98. Para os sindicatos mais atuantes, a introdução de contratos por prazo determinado em qualquer posto de trabalho e para qualquer trabalhador poderia representar o risco de aumento da precariedade no segmento formal do mercado de trabalho. Por sua vez, as pequenas e médias empresas de setores menos organizados podem ter tido real dificuldade, dada sua inexperiência em negociação coletiva, de se utilizar desses incentivos.

Diante desse fracasso da Lei nº 9.601/98, é lícito questionar-se a eficácia de políticas de incentivo à geração de empregos. A experiência internacional, no entanto, é pródiga em exemplos de que essas políticas ativas para o mercado de trabalho, quando bem concebidas e focalizadas, funcionam bem para estimular a inserção ou reinserção, no mercado de trabalho, de grupos de trabalhadores que apresentam maior risco de desemprego.

Por outro lado, sua extensão ao conjunto dos trabalhadores, como forma de elevar o nível de emprego, é incapaz de contrabalançar os impactos negativos de uma política econômica restritiva ou de uma queda cíclica no nível de atividade. Nesse sentido, as proposições que concedem incentivos fiscais às empresas que, comprovadamente, aumentarem seu estoque de empregos, em relação a um período de referência anterior, padecem dos mesmos problemas da Lei nº 9.601/98. Da mesma forma, o PL n.º 1.212, de 1999, do Sr. Djalma Paes, que permite abater, dos rendimentos tributáveis das pessoas físicas e jurídicas, os valores pagos a trabalhadores rurais com os quais mantenham vínculo empregatício, abrange uma clientela muito vasta e, por suas características, seria pouco eficaz em gerar novos empregos, na medida em que o subsídio governamental serviria tão somente para formalizar empregados rurais que ainda não possuísem carteira assinada.

Vale ressaltar, em relação aos projetos de lei que procuram estimular a contratação de deficientes físicos, que o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, já torna obrigatória a contratação desse grupo de trabalhadores pelas empresas com 100 ou mais empregados, em uma proporção de 2% a 5% de seus cargos, tornando dispensável, assim, a concessão de incentivos a sua contratação. Já a situação de ex-presidiários e recuperados de dependência química é bem mais grave, tendo em vista a evidente discriminação que sofrem, por parte do mercado. É forçoso reconhecer, todavia, que, dado o alto grau de informalidade vigente no mercado de trabalho brasileiro, um incentivo à contratação desses grupos de trabalhadores provavelmente não seria eficaz.

Muitas proposições analisadas, por outro lado, acertam ao pensar em uma política de incentivo fiscal voltada para a geração de oportunidades de trabalho para jovens que ingressam pela primeira vez no mercado de trabalho. De acordo com a Pesquisa Mensal de Emprego – PME, do

IBGE, os jovens de 18 a 24 anos de idade correspondem a cerca de 19% da População Economicamente Ativa das regiões metropolitanas do Rio de Janeiro, São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre, Salvador e Recife, mas sua participação no total de desempregados atingiu a cifra de 44%, nos primeiros oito meses de 2000. A contribuição mais que proporcional dessa faixa etária na composição do desemprego deve-se ao fato de que a taxa de desemprego entre os jovens de 18 a 24 anos é de 14%; praticamente o dobro da taxa de desemprego média.

Entre esses jovens desempregados de 18 a 24 anos, o grupo com baixa escolaridade está mais exposto ao risco de ficar marginalizado do segmento formal do mercado de trabalho, seja porque as empresas têm aumentado suas exigências relacionadas com a instrução formal, seja porque esses jovens trabalhadores geralmente não detêm experiência de trabalho no segmento formal. Daí porque, no nosso entender, não é suficiente uma mera política de incentivo à contratação de jovens que buscam seu primeiro emprego. É necessário que, acoplado ao incentivo, lhes sejam ofertadas ações de formação e qualificação profissionais, estreitamente sintonizadas com as reais exigências do mercado.

Além dos jovens que buscam seu primeiro emprego, há um outro grupo de trabalhadores em situação de risco no mercado de trabalho. Trata-se dos trabalhadores já em idade madura, chefes de família, com baixa escolaridade, que exerciam, em sua maioria, alguma ocupação manual ou administrativa na indústria, no setor de serviços e, em menor escala, na construção civil. Com a acelerada introdução de inovações tecnológicas e de novas técnicas de administração de empresas, muitas dessas ocupações simplesmente desapareceram, tornando esses trabalhadores dispensáveis. Entre 1991 e 1999, a taxa de desemprego entre as pessoas de 40 a 49 anos saltou de 2,2% para 4,5%. Da mesma forma, o desemprego entre as pessoas de 50 a 64 anos elevou-se em cerca de 150%, nesse mesmo período.

O aumento da taxa de desocupação para essa parcela da classe trabalhadora, antes acostumada a uma relativa estabilidade no emprego e à percepção de salários médios mais elevados, engendrou um grave problema social pois, ao contrário do que ocorre com os jovens, é maior a probabilidade de o desemprego do trabalhador maduro acarretar um processo de empobrecimento mais agudo no núcleo familiar.

Nesse contexto, julgamos que a proposta do ilustre autor do Projeto de Lei nº 3.850/97 pode ser aperfeiçoada e expandida, com o objetivo de apresentar uma resposta mais eficaz e focalizada para as mazelas que afligem esses grupos específicos de trabalhadores brasileiros. Assim, optamos pela apresentação de um Substitutivo, cujas premissas e principais pontos passamos a abordar.

O Substitutivo que ora apresentamos parte de duas premissas. Em primeiro lugar, o incentivo à geração de empregos, para grupos específicos de trabalhadores, deve ser parte integrante de um conjunto articulado de políticas para o mercado de trabalho. Assim, diversas políticas e ações – a exemplo da formação profissional e do seguro-desemprego – podem e devem ser integradas à política de incentivos à geração de empregos. Em segundo lugar, a concessão de incentivos e subsídios, dadas as restrições de natureza fiscal, deve ser concebida com base na reformulação de instrumentos já existentes.

Neste sentido, propomos, no Substitutivo, a introdução de dois novos mecanismos, já presentes na experiência internacional: o contrato de trabalho-formação e o bônus-reemprego.

O contrato de trabalho-formação, nova modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado, introduzida pelo Substitutivo na Consolidação das Leis do Trabalho, é aquele celebrado entre o empregador e o jovem de 18 a 24 anos de idade em busca de seu primeiro emprego, com o objetivo de adquirir uma formação teórica e prática para o exercício de determinada ocupação. Deve ter um prazo mínimo de três meses e o empregador é obrigado a reservar de 20% a 50% da duração total do contrato para a atividade de formação e qualificação profissional do jovem, limitada a 200 horas. A atividade de formação profissional, a ser ofertada pelo empregador, pode ser realizada na própria empresa, desde que reúna condições técnicas e de recursos humanos para tal tarefa, ou em instituição de formação profissional por ele escolhida, entre as entidades credenciadas no âmbito do Plano Nacional de Educação Profissional – PLANFOR.

Com o contrato de trabalho-formação, garante-se que a ação de formação profissional voltada para os jovens seja estreitamente articulada com as necessidades do mercado de trabalho, pois a empresa participará ativamente na determinação dos objetivos e do currículo do curso.

Ampliam-se, desse modo, uma vez encerrado o contrato de trabalho-formação, as possibilidades de aproveitamento do jovem trabalhador pela própria empresa, uma vez que o mesmo terá recebido formação teórica e prática, absolutamente sintonizada com os requisitos definidos pelo próprio empregador. Em qualquer hipótese, o empregador, ao término do contrato de trabalho-formação, deve fornecer ao jovem trabalhador um certificado individual, do qual constarão informações sobre a experiência por ele adquirida e a formação recebida.

Os incentivos previstos na Lei nº 9.601, de 1998, são, de acordo com o Substitutivo, parcialmente redirecionados para estimular os contratos de trabalho-formação. O empregador que estabelecer vínculo empregatício com jovem de 18 a 24 anos, por meio dessa modalidade, terá reduzidas, à metade, suas alíquotas referentes às chamadas contribuições para terceiros, recolhidas pelo INSS, assim como a alíquota para o financiamento do seguro de acidentes do trabalho. Ademais, a contribuição para o FGTS, na vigência do contrato de trabalho-formação, fica reduzida a 2% do salário. Essas reduções de alíquota podem representar uma economia de dez pontos percentuais nos encargos sobre a folha desses empregados.

Além dos incentivos supramencionados, o contrato de trabalho-formação passa a receber um subsídio adicional. O empregador poderá abater, de sua contribuição à Previdência Social, as despesas em que incorrer com as atividades de formação e qualificação profissional vinculadas ao contrato de trabalho-formação, limitadas a um teto por trabalhador, equivalente ao custo horário médio dos cursos de formação promovidos no âmbito do PLANFOR, multiplicados pelo número de horas da atividade de formação executada no âmbito do contrato.

A Previdência Social – é importante ressaltar – não incorrerá em qualquer déficit adicional, haja vista que o Substitutivo prevê que a renúncia de receita do INSS será compensada por recursos de igual montante, que lhe serão transferidos pelo PLANFOR. Esse incentivo adicional não implicará, portanto, em um centavo extra de gastos públicos, ao mesmo tempo em que criam-se as condições para que os recursos do PLANFOR sejam gastos com maior eficiência. Em primeiro lugar, parte dos recursos do PLANFOR – que, vale dizer, é integralmente financiado pelo Programa do Seguro-Desemprego – será redirecionada para ações de qualificação profissional absolutamente

sintonizadas com as necessidades do mercado de trabalho. Em segundo lugar, os recursos do PLANFOR estarão sendo utilizados para atender, de forma mais rigorosa, os objetivos do próprio Programa do Seguro-Desemprego. Finalmente, o PLANFOR passará a ter um estímulo externo para aferir e reduzir os custos de suas atividades de qualificação profissional.

O segundo instrumento introduzido pelo Substitutivo que ora apresentamos é o bônus-reemprego, voltado para os desempregados de longa duração e para os trabalhadores com pelo menos 45 anos de idade e baixa escolaridade, que correm maior risco, por suas características pessoais, de também se tornarem desempregados de longa duração. O bônus-reemprego, já utilizado no Japão e em outros países industrializados, nada mais é do que a transformação, sob certas condições, do benefício do seguro-desemprego em um subsídio ao reemprego de um trabalhador que tem maior probabilidade de ficar desempregado por um longo tempo, na ausência de incentivos específicos.

O bônus-reemprego será pago, a título de subsídio salarial, diretamente ao trabalhador chefe de família, inscrito no Sistema Nacional de Emprego – SINE, com mais de 45 anos e baixa escolaridade, que se reempregar durante o período em que teria direito à percepção do benefício do seguro-desemprego. O empregador pagará a esse trabalhador, durante o período em que tem direito às parcelas do seguro-desemprego, até 80% do valor do salário contratualmente estabelecido. Os restantes 20%, limitados ao valor do benefício do seguro-desemprego, serão pagos diretamente ao trabalhador na forma de bônus-reemprego, pelo Programa do Seguro-Desemprego.

Como os trabalhadores com pelo menos 45 anos ficam, em média, um período maior em seus empregos, têm não apenas o direito de receber um número maior de parcelas do seguro-desemprego, como também são capazes de acumular saldos maiores em suas contas vinculadas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. Neste sentido, o Substitutivo propõe uma articulação temporal entre o pagamento do seguro-desemprego e o FGTS. Para esse grupo de trabalhadores, o benefício do seguro-desemprego só começaria a ser pago quando a assistência financeira proporcionada pelo recebimento do saldo da conta vinculada do FGTS já tiver se esgotado. Nesse meio tempo, tanto o trabalhador quanto o sistema de recolocação de mão-de-obra poderão encontrar-lhe uma vaga, com o incentivo do bônus-reemprego.

Do ponto de vista do empregador, há uma economia decorrente não apenas do pagamento de somente uma parcela do salário contratual, durante o período de vigência do bônus-reemprego, mas também em função do fato de que os encargos sociais só incidirão sobre essa parcela, e não sobre o valor integral do salário contratual. Ademais, e durante doze meses, fará jus também à redução de alíquotas previstas na Lei nº 9.601/98.

No que diz respeito ao trabalhador, a possibilidade de transformar o benefício do seguro-desemprego em bônus-reemprego aumentará suas chances de recolocação no curto prazo. Ademais, a perspectiva de utilizar o benefício do seguro-desemprego como incentivo a sua recolocação, e não somente como uma assistência financeira limitada no tempo, é-lhe extremamente favorável, não só porque estará trocando o benefício por um salário integral, mas pela maior rapidez de recolocação. Acresça-se o fato de que o Substitutivo prevê estabilidade provisória no emprego pelo dobro dos meses em que o trabalhador receber o bônus-reemprego.

Finalmente, do ponto de vista da implementação das políticas de emprego, a instituição do bônus-reemprego representa, antes de mais nada, a possibilidade de transformação de uma política passiva (o pagamento do seguro-desemprego) em uma política ativa para o mercado de trabalho. Significa, ademais, um meio concreto e eficiente de integrar operacionalmente o Programa do Seguro-Desemprego às atividades de recolocação de mão-de-obra. Permite, também, um maior controle de fraudes e eventuais conluíus entre empregador e trabalhador para a percepção do seguro-desemprego, ao articular o pagamento do benefício e do saldo do FGTS, direcionando a assistência financeira ao desempregado aos trabalhadores que dela efetivamente necessitam. Finalmente, representa a possibilidade de um salto qualitativo para as ações de recolocação de mão-de-obra, na medida em que a concessão do bônus-reemprego é condicionada tanto ao cadastramento do trabalhador quanto à captação da vaga pelo sistema público de emprego.

Por fim, o Substitutivo anexo assegura que, para beneficiar-se do contrato de trabalho-formação, do bônus-reemprego e dos incentivos antes concedidos com base na Lei nº 9.601/98, o empregador terá que assegurar o cumprimento de alguns requisitos. Em primeiro lugar, permanecem as mesmas restrições da Lei nº 9.601/98, no que diz respeito à geração líquida de empregos,

à manutenção, no mínimo, do valor da folha salarial e à situação de adimplência em relação ao INSS, ao FGTS e à contribuição do PIS/PASEP. Em segundo lugar, no caso do bônus-reemprego, é vedado ao empregador ofertar salário inferior ao previsto em plano de cargos e salários ou pago a trabalhador que exerça idêntica função. Por último, com o intuito de coibir fraudes, é vedada a contratação de trabalhador que tenha prestado, nos doze meses anteriores, serviços à empresa ou a qualquer outra empresa de um mesmo grupo econômico, seja diretamente ou por meio de prestadora de serviços.

Diante do exposto, somos pela aprovação do PL nº 3.850, de 1997; PL nº 07, de 1999; PL nº 1.658, de 1999; PL nº 1.665, de 1999; PL nº 2.347, de 2000; PL nº 3.118, de 2000; PL nº 3.637, de 2000; do PL nº 4.672, de 2001 e do PL nº 4.902, de 2001, na forma do Substitutivo anexo, e pela rejeição do PL nº 3.863, de 1997; PL nº 4.472, de 1998; PL nº 4.760, de 1998; PL nº 82, de 1999; PL nº 154, de 1999; PL nº 800, de 1999; PL nº 1.212, de 1999, e PL nº 3.097, de 2000.

Sala da Comissão, em de de 2001.

Deputado Eduardo Campos
Relator

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 3.850, DE 1997

Cria o contrato de trabalho-formação para jovens, o bônus-reemprego, define medidas de estímulo à geração de empregos para desempregados com mais de 45 anos de idade e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei define as políticas de estímulo à geração de oportunidades de emprego para os seguintes grupos de trabalhadores:

I – jovens que ingressam no mercado de trabalho;

II – trabalhadores com no mínimo 45 (quarenta e cinco) anos de idade que, em função de características pessoais ou de mudanças no perfil ocupacional do setor de atividade econômica em que estavam empregados, encontram-se sob risco de se tornarem desempregados de longa duração;

III – desempregados de longa duração.

Art. 2º São beneficiários das ações previstas nesta lei:

I – os jovens de 18 (dezoito) a 24 (vinte e quatro) anos de idade que, cumulativamente:

a) tenham até 8 (oito) anos de escolaridade;

b) não possuam experiência prévia de trabalho; e

c) sejam cadastrados como postulantes a emprego, em posto ou agência de atendimento ao trabalhador do Sistema Nacional de Emprego – SINE, ou de entidade que execute ações de colocação de mão-de-obra, no âmbito do Programa do Seguro-Desemprego, de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

II – os trabalhadores, com pelo menos 45 (quarenta e cinco) anos de idade, que, cumulativamente:

- a) possuam até 8 (oito) anos de escolaridade;
- b) tendo sido dispensados sem justa causa, tenham direito à percepção do benefício do seguro-desemprego;
- c) possuam pelo menos um dependente e eram responsáveis, até serem dispensados do último emprego, por no mínimo 50% (cinquenta por cento) da renda familiar;
- d) estejam cadastrados como postulantes a emprego, em posto ou agência de atendimento ao trabalhador do Sistema Nacional de Emprego – SINE.

III – trabalhadores que, possuindo direito à percepção do seguro-desemprego, encontram-se em situação de desemprego involuntário por pelo menos 12 (doze) meses, contados a partir da data da dispensa.

Art. 3º O § 2º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor acrescido da seguinte alínea d:

“Art. 443.

.....

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

.....

d) de contrato de trabalho-formação.”

Art. 4º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT passa a vigor acrescida do seguinte art. 443-A:

“Art. 443-A. O contrato de trabalho-formação é celebrado entre o empregador e o jovem de 18 (dezoito) a 24 (vinte e quatro) anos de idade em busca de seu primeiro emprego, com o objetivo de adquirir uma formação teórica e prática para o exercício de determinada ocupação.

§ 1º O contrato de trabalho-formação terá prazo mínimo de 3 (três) meses.

§ 2º O empregador deverá reservar no mínimo 20% (vinte por cento) e no máximo 50% (cinquenta por cento) do tempo total de trabalho previsto no contrato de trabalho-formação para atividade de formação e qualificação profissional do trabalhador, observado o limite de 200 (duzentas) horas para essa atividade.

§ 3º A atividade de formação e qualificação profissional do trabalhador deverá ser vinculada aos requisitos exigidos pela função desempenhada pelo trabalhador na empresa e poderá ser realizada:

I – na própria empresa, caso disponha de instalações e recursos humanos adequados a essa finalidade, e submeta programa e currículo da atividade de qualificação profissional à aprovação do órgão estadual encarregado do planejamento e da execução do Plano Estadual de Qualificação - PEQ, de que trata a Resolução CODEFAT nº 126, de 23 de outubro de 1996; ou

II – em instituição de formação profissional vinculada ao sistema sindical, ou em entidade especializada, credenciada pelo órgão estadual encarregado do planejamento e da execução do PEQ.

§ 4º Ao término do contrato de trabalho-formação, o empregador entregará ao trabalhador um certificado individual, do qual constarão informações sobre a experiência por ele adquirida e a formação recebida.

§ 5º Uma vez encerrada a atividade de formação e qualificação profissional e expirado o prazo de vigência do contrato de trabalho-formação, é facultada às partes a celebração de contrato por prazo determinado, observando-se, para a soma dos prazos de ambos os contratos, o disposto no art. 445.”

Art. 5º A Lei nº 8.900, de 30 de junho de 1994, passa a vigor acrescida dos seguintes art. 2º-A e 2º-B:

“Art. 2º-A O benefício do seguro-desemprego do trabalhador que apresente maior probabilidade de ficar

desempregado por período superior ao tempo médio de procura de trabalho vigente na economia, em função de características pessoais ou de mudanças no perfil ocupacional do setor de atividade econômica em que estava empregado, poderá ser transformado em bônus-reemprego, para estimular sua recolocação no mercado de trabalho.

§ 1º O bônus-reemprego será pago, a título de subsídio salarial, diretamente ao segurado que se reempregar durante o período em que teria direito à percepção do benefício do seguro-desemprego.

§ 2º O bônus-reemprego corresponde a 20% (vinte por cento) do salário contratualmente estabelecido entre as partes, limitado ao valor do benefício do seguro-desemprego a que faz jus o trabalhador.

§ 3º Para ter direito ao subsídio salarial do bônus-reemprego, o empregador deve satisfazer as seguintes condições:

I – a contratação do beneficiário do bônus-reemprego deve apresentar acréscimo efetivo no número de empregos da empresa ou do estabelecimento;

II – o salário contratualmente estabelecido entre as partes não será menor do que o fixado em plano de cargos e salários ou do que aquele pago a trabalhador que exerça função idêntica ou similar, na empresa ou estabelecimento;

III – é vedada a contratação de trabalhador que tenha prestado serviços à empresa ou a outras empresas de um mesmo grupo, nos doze meses anteriores, quer como empregado ou contratado por empresa de prestação de serviços;

IV – é vedada a dispensa do trabalhador antes de um período correspondente ao dobro dos meses em que recebeu o bônus-reemprego, salvo por motivo de falta grave;

V – a vaga a ser preenchida por trabalhador com direito ao bônus-reemprego deverá ter sido previamente cadastrada pela empresa junto ao Sistema Nacional de Emprego – SINE ou entidade conveniada, no âmbito do Programa do Seguro-Desemprego, para a realização de ações de recolocação de mão-de-obra.

§ 4º O trabalhador enquadrado na situação de que trata o § 1º do art. 2º tem automaticamente direito ao bônus-reemprego.

§ 5º O trabalhador terá direito a receber o valor integral do benefício do seguro-desemprego a que faz jus, na hipótese de o mesmo ser superior ao valor do bônus-reemprego.

Art. 2º-B O empregador que infringir o disposto no § 3º do art. 2º-A estará sujeito, além das multas e penalidades previstas no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990, à devolução, ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, dos valores correspondentes aos bônus-reemprego pagos ao trabalhador, acrescidos de atualização monetária diária pela Taxa Referencial de Juros – TR e multa de 10%

Parágrafo único. Aplica-se ao bônus –reemprego o disposto nos arts. 7º e 8º da Lei nº 7.998, de 1990”

Art. 6º Aos contratos de trabalho-formação celebrados com os trabalhadores mencionados no inciso I do art. 2º, desde que representem acréscimo no número de vínculos empregatícios da empresa, aplicam-se seguintes vantagens:

I – são reduzidas a 50% (cinquenta por cento) de seu valor vigente em 1º de janeiro de 2000, as alíquotas das contribuições sociais destinadas ao Serviço Social da Indústria - SESI, Serviço Social do Comércio - SESC, Serviço Social do Transporte - SEST, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE e Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, bem como ao salário-educação e para o financiamento do seguro de acidente do trabalho;

II – é reduzida para 2% (dois por cento) a alíquota da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

III – as despesas incorridas pelo empregador com a formação e a qualificação profissional desses trabalhadores, limitadas a um valor teto por trabalhador, serão deduzidas da contribuição do empregador para a Previdência Social, de que trata a Lei nº 8.212, de julho de 1991.

§ 1º O valor teto de que trata o inciso III do *caput* será fixado pelo órgão federal responsável pela política nacional de formação

profissional e terá por referência a média dos custos horários, por treinando, dos cursos de qualificação realizados no âmbito do Programa Nacional de Educação Profissional – PLANFOR, de que trata a Resolução CODEFAT nº 126, de 23 de outubro de 1996, multiplicada pelo número de horas de duração da atividade de formação e qualificação profissional.

§ 2º O subsídio de que trata o inciso III do *caput* será custeado com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT destinados à execução de ações de formação e qualificação profissional, no âmbito do Plano Nacional de Educação Profissional – PLANFOR.

§ 3º As reduções de alíquotas de que tratam os incisos I e II do *caput* poderão ser estendidas por até 12 meses, na hipótese prevista no § 5º do art. 443-A da CLT, com a redação dada por esta lei.

Art. 7º Aos contratos de trabalho por prazo indeterminado, celebrados com os trabalhadores mencionados nos incisos II e III do art. 2º, desde que representem acréscimo no número de vínculos empregatícios da empresa, aplicam-se seguintes vantagens:

I – as reduções de alíquotas previstas nos incisos I e II do art. 5º, pelo prazo máximo de 1 (um) ano, contado a partir da data de admissão;

II – direito ao subsídio salarial do bônus-reemprego, nos termos do art. 2º-A da Lei nº 8.900, de 1994;

III – incidência da contribuição previdenciária do empregador exclusivamente sobre a parcela correspondente à diferença entre o salário fixado no contrato e o valor do bônus-reemprego, durante o período de pagamento do subsídio salarial.

Art. 8º O número de empregados contratados nos termos dos arts. 6º e 7º não poderá ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

I – 50% (cinquenta por cento) do número de trabalhadores, para a parcela inferior a 50 (cinquenta) empregados;

II – 35% (trinta e cinco por cento) do número de trabalhadores, para a parcela de 50 (cinquenta) a 199 (cento e noventa e nove) empregados; e

III – 20% (vinte por cento) do número de trabalhadores, para a parcela acima de 199 (cento e noventa e nove) empregados.

Parágrafo único. As parcelas referidas nos incisos deste artigo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta lei.

Art. 9º As vantagens previstas nos arts. 6º e 7º são asseguradas, desde que, no momento de cada contratação:

I – o empregador esteja adimplente junto ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e ao Fundo de Participação PIS/PASEP;

II – o quadro de empregados e a respectiva folha salarial, da empresa ou estabelecimento, forem superiores às respectivas médias mensais dos 6 (seis) meses anteriores ao da data de publicação desta lei;

III – o número de empregados contratados por prazo indeterminado, exclusive aqueles contratados com base no art. 7º, for, no mínimo, igual à média referida no parágrafo único do art. 8º.

Art. 10. A Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, passa a vigor acrescida do seguinte art. 6º-A:

“Art. 6º-A O pagamento da primeira parcela do benefício do seguro-desemprego aos trabalhadores que, no mês da dispensa, estavam empregados há pelo menos 12 (doze) meses, será efetuado:

I – no primeiro mês subsequente à data de requerimento do benefício, na hipótese de o saldo da conta vinculada do trabalhador no FGTS ser inferior a 2 (duas) vezes o valor de seu salário líquido, no mês da dispensa sem justa causa;

II – no primeiro mês subsequente àquele em que se encerra o período de proteção do FGTS, contado a partir do mês de requerimento do benefício, na hipótese de o saldo

da conta vinculada do trabalhador no FGTS ser igual ou superior a 2 (duas) vezes o valor de seu salário líquido, no mês da dispensa.

§ 1º. Para os fins deste artigo, o salário líquido do trabalhador equivale a seu salário contratual, deduzido da contribuição do empregado à Previdência Social e do valor do imposto de renda descontado na fonte.

§ 2º Para os fins deste artigo, o período de proteção do FGTS é o número de meses obtido da divisão entre o valor do saldo da conta vinculada e o valor do salário líquido, desprezada a fração, observado o teto máximo de 6 (seis) meses.”

Art. 11. O art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigor acrescido do seguinte § 17:

“Art. 20.

.....

§ 17. Nas situações previstas nos incisos I e II do ‘caput’, em caso de o trabalhador ter direito à percepção do benefício do seguro-desemprego e o saldo de sua conta vinculada ser superior ao seu salário líquido, no mês da dispensa, a conta vinculada poderá ser movimentada, a critério do trabalhador:

I – em parcelas mensais equivalentes ao valor de seu salário contratual líquido;

II – em seu valor integral.

§ 18. Para os fins deste artigo, o salário líquido do trabalhador equivale a seu salário contratual, deduzido da contribuição do empregado à Previdência Social e do valor do imposto de renda descontado na fonte”.

Art. 12. São preservadas, enquanto durarem os contratos de trabalho por prazo determinado firmados, antes da publicação desta lei, com base na Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, as reduções de alíquotas previstas em seu art. 2º.

Art. 13. São revogados os arts. 1º, 2º, 3º, 4º e 5º, todos da Lei nº 9.601, de 1998.

Art. 14. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2001.

Deputado Eduardo Campos
Relator