

## **PARECER Nº                      , DE 2000**

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, sobre os Projetos de Lei do Senado nº 169, de 1999, que *“Institui estímulo ao primeiro emprego e ao emprego após 40 anos de idade e dá outras providências”*, e nº 502, de 1999, que *“Institui estímulos ao primeiro emprego, altera a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e dá outras providências”*.

**RELATOR: Senador LUIZ PONTES**

### **I – RELATÓRIO**

Trata-se de duas proposições que foram apensadas por versarem sobre a mesma matéria.

#### **I-1. Projeto de Lei do Senado nº 169, de 1999**

O PLS nº 169, de 1999, de autoria do ilustre Senador Antero Paes de Barros, estabelece incentivo ao emprego de jovens com idade entre 18 (dezoito) e 25 (vinte e cinco) anos que nunca tenham trabalhado e de trabalhadores com mais de 40 (quarenta) anos.

O incentivo à contratação desses trabalhadores dá-se por intermédio da seguinte redução de encargos sociais aos empregadores que os contratarem:

- a) 50% (cinquenta por cento) das alíquotas das contribuições destinadas ao SESI, SESC, SENAI, SENAC, SENAT, SEBRAE, INCRA, bem como ao salário-educação e para o financiamento do seguro de acidente do trabalho;
- b) 75% (setenta e cinco por cento) da contribuição social destinada ao FGTS.

Tal redução é válida por dois anos e somente para o primeiro contrato de trabalho firmado com o trabalhador. Além disso, as contratações incentivadas só podem ocorrer se significarem acréscimo na quantidade de

empregados da empresa, estando limitadas a 20% (vinte por cento) desse quantitativo.

Requer-se que o trabalhador esteja cadastrado como solicitante de emprego junto ao SINE, bem como que seja anualmente remetida ao Ministério do Trabalho a relação dos trabalhadores em questão, que deverá conter, dentre outras informações: nome do empregado, número da CTPS e do PIS, data da contratação e sua idade nessa data.

Se o empregador rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho antes de dois anos, deverá recolher, retroativamente, a diferença de encargos sociais que deixou de pagar. Ademais, caso descumpra qualquer quesito legal sobre a matéria, além de recolher tal diferença, será multado em 500 (quinhentas) UFIR por trabalhador contratado indevidamente.

No prazo regimental, não foram oferecidas emendas ao projeto.

## **I-2. Projeto de Lei nº 502, de 1999 (PLS nº 502/99)**

O PLS nº 502, de 1999, de autoria do ilustre Senador Paulo Hartung, também estabelece incentivo ao emprego de jovens que nunca tenham trabalhado, os quais devem ter entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos de idade.

Nesse caso, o incentivo à contratação desses trabalhadores é um pouco distinto do da proposição anterior, uma vez que, além da redução de encargos sociais aos empregadores que os contratarem (excluindo a redução do FGTS), garante o repasse de uma bolsa de experiência profissional.

A redução de encargos sociais restringe-se a 50% (cinquenta por cento) das alíquotas das contribuições destinadas ao SESI, SESC, SEST, SENAI, SENAC, SENAT, SEBRAE, INCRA, e salário-educação.

A bolsa de experiência profissional, por seu turno, insere-se nas ações de qualificação profissional previstas no Programa de Seguro-Desemprego, tal qual disposto no art. 2º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e, como tal, deverá ser financiada com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT. Seu valor corresponde a um terço do salário mínimo mensal, devendo ser repassado diretamente ao empregador, de acordo com normas estipuladas pelo Conselho Deliberativo do FAT – CODEFAT.

A redução de encargos e o repasse da bolsa são válidos por um ano e somente para o primeiro contrato de trabalho firmado com o trabalhador.

Também se exige que as contratações incentivadas signifiquem acréscimo na quantidade de empregados da empresa, limitadas a 20% (vinte por cento) desse número.

Igualmente à proposição anterior, requer-se que o trabalhador esteja cadastrado como solicitante de emprego junto ao SINE e que a empresa apresente, anualmente, a relação das contratações incentivadas, que deverá conter as informações básicas para identificação de cada trabalhador contratado.

Se o empregador rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho antes dos doze meses de sua vigência, será obrigado a recolher, de forma retroativa, a diferença de encargos sociais que deixou de recolher, bem como a totalidade do valor repassado a título de bolsa de aprendizagem profissional. Ademais, caso descumpra qualquer quesito legal sobre a matéria, além do recolhimento retroativo mencionado, será multado em 500 (quinhentas) UFIR por trabalhador contratado indevidamente.

No prazo regimental, não foram oferecidas emendas ao projeto.

É o relatório.

## **II – PARECER**

O relatório dos projetos de lei objeto deste parecer deixa evidente a similaridade dos temas de que tratam: ambos buscam incentivar o primeiro emprego de jovens; o primeiro também objetiva apoiar o emprego de trabalhadores de faixa etária mais elevada.

No que concerne aos aspectos vinculados à constitucionalidade e juridicidade, nada há a opor em relação às proposições. Pela matéria sobre que versam, a iniciativa cabe também ao Congresso Nacional, não existindo impedimentos no âmbito das legislações trabalhista e tributária.

Quanto à técnica legislativa, deve-se apenas atualizar, na primeira, a denominação do Ministério do Trabalho, alterando-a para “Ministério do Trabalho e do Emprego”.

Com relação ao mérito, cabem algumas considerações gerais em relação aos dois projetos de lei.

A iniciativa de instituir um programa de incentivo ao primeiro emprego e ao emprego após 40 (quarenta) anos de idade é bastante justificável

na conjuntura atual, em que se constata serem os trabalhadores jovens e inexperientes e os acima da referida idade aqueles que têm encontrado maiores dificuldade de ingressarem no mercado de trabalho. De fato, é nosso papel, como parlamentares, “...propor políticas públicas que amenizem a drástica conjuntura do desemprego brasileiro...de forma a possibilitar ao trabalhador inexperiente adquirir a experiência no trabalho e àquele com mais idade continuar sendo produtivo”, conforme se afirma na justificação do PLS nº 502/99.

Reconhecemos que a redução de encargos proposta é viável do ponto de vista macroeconômico, posto que pouco diminui os inequivocamente escassos recursos da Seguridade Social, também não representando perda expressiva para o FGTS, no caso do PLS nº 169/99. Cabe sublinhar, inclusive, que tal incentivo é praticamente o mesmo vigente para o “contrato de trabalho por prazo determinado”, regido pela Lei nº 9.601, de 21.01.98. A principal diferença entre ambos é que, neste último caso, a alíquota do FGTS cai de 8% (oito por cento) para 2% (dois por cento), enquanto no PLS nº 169 a alíquota é menos reduzida – 6% (seis por cento), o que é melhor para o trabalhador, a quem pertencem tais recursos.

No que se refere à bolsa de aprendizagem profissional, pode-se dizer que a idéia é brilhante, pois permitirá utilizar recursos sabidamente disponíveis, oriundos do FAT, em um imprescindível programa de incentivo ao emprego de jovens.

Conforme argumenta o nobre Senador Paulo Hartung, o “pressuposto da inserção dessa bolsa no Programa de Seguro-Desemprego é que ela, ao incentivar a contratação do trabalhador inexperiente, permitirá que ele adquira a experiência necessária para continuar inserido no mercado de trabalho e, assim, deixar de compor as estatísticas de desemprego. Com isso, as taxas de desemprego no curto e médio prazos, se considerarmos tudo o mais constante, tenderão a cair sensivelmente, tendo em vista a expressiva participação dos jovens em sua composição”.

Não obstante os mencionados méritos das iniciativas aqui analisadas, acreditamos que elas podem ser aperfeiçoadas em alguns aspectos específicos, conforme se indica a seguir.

Propõe-se excluir do programa os trabalhadores que, de alguma forma, auferem algum tipo de renda, como aposentados e pensionistas, privilegiando os que, sem emprego, não possuem outro meio de sustento, bem como deixar claro que o acesso é restrito àqueles que nunca tiveram oportunidade de se beneficiar do programa de contratação incentivada.

Tendo em vista a preocupação de evitar a criação de mais um documento no âmbito da burocracia estatal, deve-se excluir a exigência de depósito anual de uma relação que contenha dados básicos dos trabalhadores com contratos incentivados. Mais pertinente é determinar que o empregador apresente, anualmente, cópia da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, que contém os dados estipulados na proposição em análise e cujo preenchimento e envio já são obrigatórios. Desse modo, continua-se a contar com um instrumento essencial ao exercício da fiscalização trabalhista, além de se estimular a expansão do universo de empresas que encaminham regularmente a RAIS.

Cabe deixar claro que a redução de encargos só é devida para os recolhimentos de contribuições sociais relativos aos contratos firmados sob a égide do programa de incentivo. Da forma como estabelecido, entendemos que, mesmo não sendo intenção do legislador, tal redução poderia vir a ser aplicada ao conjunto da folha de salários da empresa.

Vale aperfeiçoar a redação no que se refere à redução das alíquotas das contribuições sociais. Em vez de estabelecer que incide sobre os valores vigentes na data da publicação da lei, os quais podem ser alterados no futuro, é mais apropriado estabelecer a incidência sobre os valores vigentes no período do contrato de trabalho.

Sugere-se que o prazo do contrato de trabalho incentivado seja de doze meses em ambas as proposições. Esse é um período razoável não apenas para o aprendiz profissional, como também para o empregador decidir acerca de seu interesse em manter o empregado na empresa.

Por fim, norteados pela preocupação de conferir maior limitação à possível substituição, ao longo do tempo, de mão-de-obra não prevista no programa, por aquela com contratos de trabalho incentivados, propõe-se redução no percentual máximo desta última. Assim, a proposta é que as contratações, tanto com redução de encargos sociais quanto com repasse de bolsa de aprendizagem profissional, atinjam no máximo 10% (dez por cento) do número total de empregados, e não 20% (vinte por cento), como consta dos PLS nº 169/99 e nº 502/99. Ademais, vale sublinhar que, por ocasião das discussões em torno do Programa de Estímulo ao Primeiro Emprego – PEPE (PLS nº 142, de 1995), aprovado pelo Senado Federal, concluiu-se que o percentual de 10% (dez por cento) era o mais razoável para programas do tipo ora analisado.

Tendo em vista as considerações apresentadas, somos favoráveis à aprovação da matéria de que trata o Projeto de Lei do Senado nº 169, de 1999, de autoria do Senador Antero Paes de Barros, e o Projeto de Lei nº 502, de 1999,

de autoria do Senador Paulo Hartung, adotando-se o primeiro (art. 260, II, b, do Regimento Interno), como referência para o substitutivo a ambos que a seguir apresentamos.

## **PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 169 (SUBSTITUTIVO), DE 1999**

*Institui estímulos ao primeiro emprego e ao emprego para maiores de quarenta anos de idade, altera a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e dá outras providências.*

### **O CONGRESSO NACIONAL decreta:**

**Art. 1º** São instituídos os seguintes estímulos ao emprego:

**I** - redução de encargos sociais aos empregadores que contratarem empregados:

- a) com idade entre dezoito e vinte e cinco anos que nunca tenham trabalhado com Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada e contrato regular de trabalho;
- b) com idade superior a quarenta anos.

**II** - repasse de bolsa de experiência profissional, nos termos do art. 4º, aos empregadores que contratarem empregados com idade entre dezoito e vinte e cinco anos que nunca tenham trabalhado com Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada e contrato regular de trabalho.

**§ 1º** O trabalhador contratado nos termos deste artigo deverá estar cadastrado como solicitante de emprego junto ao Sistema Nacional de Emprego – SINE.

§ 2º O empregador deverá depositar, anualmente, no Ministério do Trabalho e do Emprego, a relação dos trabalhadores contratados na forma deste artigo e a cópia preenchida de sua Relação Anual de Informações Sociais – RAIS.

§ 3º O trabalhador de que tratam os incisos I e II do *caput* não poderá:

I – possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família;

II – estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada;

III – ter sido beneficiado por contrato de trabalho incentivado de que trata esta Lei.

**Art. 2º** Para os contratos de trabalho previstos no artigo anterior, a redução de encargos sociais corresponderá:

I – a cinquenta por cento das alíquotas vigentes 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 Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE e para o financiamento do seguro de acidente do trabalho.

II – a setenta e cinco por cento da alíquota vigente da contribuição social destinada ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

**Art. 3º** A redução de encargos sociais e o repasse da bolsa de aprendizagem profissional dar-se-ão por doze meses, a contar da data de admissão de cada empregado nos termos desta Lei, e somente valerão para o primeiro contrato de trabalho firmado com o trabalhador.

**Art. 4º** A Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 2º-A, 3º-A, 7º-A e 8º-A:

*“Art. 2º-A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, ficam instituídas as bolsas de qualificação profissional e de experiência profissional, a serem custeadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, às quais fará jus o trabalhador que:*

*I – estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim; ou*

*II – tiver entre dezoito e vinte e cinco anos de idade, nunca tiver trabalhado com Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada e contrato regular de trabalho e tiver sido contratado para o exercício de seu primeiro emprego.*

*Parágrafo único. O trabalhador enquadrado no disposto no inciso I fará jus à bolsa de qualificação profissional e aquele enquadrado no inciso II à bolsa de aprendizagem profissional.”*

*“Art. 3º-A. A periodicidade da bolsa de aprendizagem profissional será mensal, com duração de doze meses, correspondendo seu valor à terça parte do valor mensal mínimo pago a título de seguro-desemprego.*

*§ 1º Os recursos deverão ser repassados, mensalmente, ao empregador.*

*§ 2º O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT definirá os procedimentos operacionais de repasse dos recursos vinculados à bolsa de aprendizagem profissional.”*

*“Art. 7º-A. O pagamento da bolsa de qualificação profissional e da bolsa de aprendizagem profissional será suspenso se ocorrer a rescisão do contrato de trabalho, no primeiro caso, durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional e, no segundo caso, durante os doze meses imediatamente subseqüentes à contratação do trabalhador para seu primeiro emprego”.*

*“Art. 8º-A. Os benefícios das bolsas de qualificação e de aprendizagem profissional serão cancelados nas seguintes situações:*

*I – no caso da bolsa de qualificação profissional, com o fim da suspensão contratual e retorno ao trabalho;*

*II – no caso da bolsa de aprendizagem profissional, com o fim do período de doze meses, contados a partir da data da contratação do trabalhador para seu primeiro emprego;*

*III – por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;*

*IV – por comprovação de fraude visando à percepção indevida de qualquer uma das bolsas especificadas no **caput**;*

*V – por morte do beneficiário.”*

**Art. 5º** As contratações com redução de encargos sociais e com repasse da bolsa de aprendizagem profissional de que trata esta Lei só poderão ocorrer se significarem acréscimo no número de empregados da empresa ou



estabelecimento e não poderão ultrapassar dez por cento do número desses empregados.

*Parágrafo único.* Para efeito do disposto no *caput*, o número de empregados da empresa ou estabelecimento será equivalente à média aritmética mensal do número de empregados nos seis meses imediatamente anteriores ao da data da contratação, nos termos desta Lei.

**Art. 6º** Caso o empregador rescinda, sem justa causa, o contrato de trabalho a que se refere esta Lei antes dos doze meses de sua vigência, será obrigado a recolher, de forma retroativa, para cada um dos meses em que se utilizou dos benefícios de que trata esta Lei, a diferença de encargo social que deixou de recolher e a totalidade do valor repassado a título de bolsa de aprendizagem profissional.

**Art. 7º** O descumprimento, pelo empregador, do disposto nesta Lei sujeita-o ao recolhimento especificado no artigo anterior e à multa de quinhentas Unidades Fiscais de Referência – UFIR, por trabalhador contratado indevidamente.

**Art. 8º** Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego a adoção das providências administrativas necessárias à implementação da bolsa de aprendizagem profissional.

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

Sala da Comissão, 24 de maio de 2000.

Senador OSMAR DIAS , Presidente

Senador Luiz Pontes , Relator