

# PARECER N° , DE 2019

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS,  
sobre o Projeto de Lei nº 4890, de 2019, do  
Senador Chico Rodrigues, que *dispõe sobre*  
*incentivos para contratação de empregados com*  
*idade igual ou superior a sessenta anos.*

Relator: Senador **FLÁVIO ARNS**

## I – RELATÓRIO

Em exame nesta Comissão, o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 154, de 2017, do Senador Chico Rodrigues, dispõe sobre incentivos para contratação de empregados com idade igual ou superior a sessenta anos de idade.

Para tanto, no art. 1º, estabelece-se que o empregador possa deduzir do valor da contribuição social fixada no inciso I do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, o valor de um salário mínimo para cada semestre de contrato de trabalho vigente de empregado contratado com idade igual ou superior a sessenta anos de idade, nos termos do regulamento.

Em seu art. 2º, além do incentivo previsto no art. 1º, determina-se que o empregador possa deduzir da base de cálculo da contribuição social sobre o lucro líquido a que se refere a Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995, o total da remuneração paga ao empregado com idade igual ou superior a sessenta anos de idade, nos termos de regulamento.

No art. 3º, prevê-se que os incentivos fiscais previstos no projeto terão duração de cinco anos e observarão as metas de resultado fiscal definidas nas leis de diretrizes orçamentárias.

Ao final, o art. 4º estabelece que, se aprovada a lei, ela entra em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos financeiros a partir do primeiro dia do exercício subsequente.

SF/19611.15541-08



SF/1961.15541-08

Ao justificar sua proposta, o autor argumenta:

Muitas são as razões que levam um idoso decidir a voltar a trabalhar. Uma delas é a disposição e vontade de permanecer ativo, fazer algo produtivo. A expectativa de vida no Brasil é de 76 anos, segundo apontou o IBGE em suas últimas pesquisas. Isso também repercute no anseio de se manter ativo profissionalmente ou voltar ao mercado de trabalho. Há, ainda, os anseios pessoais que motivam os idosos a continuar em suas carreiras profissionais.

Além dos aspectos apontados, existem, também, outros fatores que contribuem para que os idosos tomem esta decisão, como o baixo valor da aposentadoria que faz com que eles busquem formas de complementar a renda familiar ou complementá-la para ajudar no sustento de familiares, entre outros.

Após deliberação desta Comissão, a proposição seguirá para a Comissão de Assuntos Econômicos, em caráter terminativo.

Ao projeto não foram oferecidas emendas no prazo regimental.

## **II – ANÁLISE**

Nos termos do art. 100, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à Comissão de Assuntos Sociais (CAS) emitir parecer sobre projetos de lei que versem sobre matérias atinentes às relações de trabalho.

O Estatuto do Idoso assegura às pessoas com mais de 60 anos o direito ao exercício de atividades profissionais respeitando sua condição física e intelectual. A criação dessa lei foi de grande significância, pois se tornou uma referência relevante para políticas que envolvam a pessoa idosa.

No Brasil, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, a transformação que está ocorrendo em relação à faixa etária da população idosa representa um grande desafio à reorganização estrutural do país.

Ocupávamos, no ano de 1950, o 16º lugar, com 2,2 milhões de brasileiros nessa faixa etária. Em 1985, eles aumentaram para 8,9 milhões, colocando o Brasil no 11º lugar. Em 2025, estaremos no sexto lugar no ranking, com uma população acima de sessenta anos estimada em 33,8 milhões. Note-se que, entre o ano de 1950 e 2025, a população brasileira terá



SF/19611.15541-08

aumentado cinco vezes, enquanto o número de pessoas idosas será quinze vezes maior.

Em 2012, um estudo do IBGE revelou elevação no índice de envelhecimento da população: de 31,7%, no ano de 2001, para 51,8%, no ano de 2011. Esse estudo reportou também que as pessoas com 60 anos ou mais ocupavam 27% das vagas do mercado de trabalho. A população com 65 anos ou mais cresceu 26% entre 2012 e 2018.

Com efeito, o trabalho permite que a pessoa idosa se integre mais com o mundo, lhe favorecendo a construção de conhecimentos, desenvolvendo argumentos próprios para a solução de problemas diários e, com isso, assegurando maior autonomia para o planejamento da aposentadoria.

Além disso, a reforma da previdência recentemente aprovada elevou para 65 anos a idade mínima para a aposentadoria dos homens, o que torna necessário o desenvolvimento de instrumentos que assegurem a empregabilidade nessa faixa etária. Sob esse aspecto, a presente matéria ganha substancial importância, uma vez que o trabalho para além dos 60 anos de idade tornou-se uma imposição previdenciária, deixando de ser mera opção pessoal.

Para que se assegure a presença dessas pessoas na vida laborativa, torna-se necessária a atenção do legislador para uma gama de fatores e o planejamento de políticas específicas para esse segmento da população. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT não dispõe de normas específicas voltadas para a contratação de pessoas idosas e impõe exigências para o empregador, que dificultam o acesso delas ao mercado de trabalho e, consequentemente, sua permanência nele.

Nesse contexto, a proposta que ora se analisa cria incentivos para que o empregador possa contratar, de maneira diferenciada, pessoas idosas prontas a oferecer sua contribuição na produção de bens e serviços para o crescimento do país.

A medida trará, sem dúvida alguma, maior efetividade ao disposto no art. 28 do Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003), que prevê o dever do Estado em promover ações de estímulo à permanência da pessoa idosa no mercado de trabalho.

SF/1961.15541-08



Quanto à adequação orçamentária e financeira e à estimativa de impacto orçamentário e financeiro, cabe-nos esclarecer que, embora o presente projeto não disponha dessa demonstração, utilizou-se a que foi elaborada para o Projeto de Lei do Senado nº 154, de 2017 (arquivado em 2018), de conteúdo de igual teor ao da proposta sob exame e que nos dá uma visão precisa sobre a questão. Evidentemente, esses dados poderão ser atualizados quando de sua deliberação na Comissão de Assuntos Econômicos.

São esses os subsídios considerados mais relevantes referentes à proposição em análise, conforme consta na Nota de Impacto Orçamentário e Financeiro nº 30/2018, da Consultoria de Orçamentos, Fiscalização e Controle do Senado Federal ao citado PLS nº 154, de 2017:

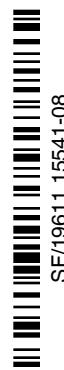
Tendo em vista que os benefícios previstos no PLS 154/2017 somente serão válidos em relação às novas contratações, e aplicando-se a hipótese de estabilidade no nível de emprego, tem-se que o custo de implementação das medidas previstas será diretamente proporcional à taxa de rotatividade no mercado de trabalho.

Nesse sentido, a estimativa de custo do PLS em exame deve considerar que a cada mês serão despedidos e contratados 4,8% dos empregados com mais de 60 anos. Com base nesse critério, é apresentada a tabela a seguir.

**Tabela I – Estimativa de impacto – PLS 154/2017**  
**Cenário Básico – Sem aumento no nível de emprego dos maiores de 60 anos**

				Em R\$ 1,00
	Estimativa do número de empregados com mais de 60 anos contratados	Estimativa de custo do art. 1º	Estimativa de custo do art.2º (considerando proporcional de 13º)	Estimativa do custo total mensal
jan-19	77.250	12.900.694	25.688.089	38.588.783
fev-19	154.499	25.801.388	51.376.179	77.177.567
mar-19	231.749	38.702.082	77.064.268	115.766.350
abr-19	308.999	51.602.776	102.752.358	154.355.133
mai-19	386.248	64.503.469	128.440.447	192.943.917
jun-19	463.498	77.404.163	154.128.537	231.532.700
jul-19	540.748	90.304.857	179.816.626	270.121.484
ago-19	617.997	103.205.551	205.504.716	308.710.267

	Estimativa do número de empregados com mais de 60 anos contratados	Estimativa de custo do art. 1º	Estimativa de custo do art.2º (considerando proporcional de 13º)	Estimativa do custo total mensal
set-19	695.247	116.106.245	231.192.805	347.299.050
out-19	772.497	129.006.939	256.880.895	385.887.834
nov-19	849.746	141.907.633	282.568.984	424.476.617
dez-19	926.996	154.808.327	308.257.074	463.065.400
<b>Total 2019</b>		<b>1.006.254.123</b>	<b>2.003.670.979</b>	<b>3.009.925.102</b>
jan-20	1.004.246	174.417.381	347.302.970	521.720.351
fev-20	1.081.495	187.834.103	374.018.583	561.852.686
mar-20	1.158.745	201.250.825	400.734.196	601.985.020
abr-20	1.235.995	214.667.546	427.449.809	642.117.355
mai-20	1.313.244	228.084.268	454.165.422	682.249.690
jun-20	1.390.494	241.500.990	480.881.035	722.382.024
jul-20	1.467.744	254.917.711	507.596.648	762.514.359
ago-20	1.544.993	268.334.433	534.312.261	802.646.694
set-20	1.609.368	279.515.034	556.575.272	836.090.306
out-20	1.609.368	279.515.034	556.575.272	836.090.306
nov-20	1.609.368	279.515.034	556.575.272	836.090.306
dez-20	1.609.368	279.515.034	556.575.272	836.090.306
<b>Total 2020</b>		<b>2.889.067.394</b>	<b>5.752.762.010</b>	<b>8.641.829.404</b>
jan-21	1.609.368	290.695.636	578.838.283	869.533.918
fev-21	1.609.368	290.695.636	578.838.283	869.533.918
mar-21	1.609.368	290.695.636	578.838.283	869.533.918
abr-21	1.609.368	290.695.636	578.838.283	869.533.918
mai-21	1.609.368	290.695.636	578.838.283	869.533.918
jun-21	1.609.368	290.695.636	578.838.283	869.533.918
jul-21	1.609.368	290.695.636	578.838.283	869.533.918
ago-21	1.609.368	290.695.636	578.838.283	869.533.918
set-21	1.609.368	290.695.636	578.838.283	869.533.918


  
SF/19611.15541-08

SF/19611.15541-08  


	Estimativa do número de empregados com mais de 60 anos contratados	Estimativa de custo do art. 1º	Estimativa de custo do art.2º (considerando proporcional de 13º)	Estimativa do custo total mensal
out-21	1.609.368	290.695.636	578.838.283	869.533.918
nov-21	1.609.368	290.695.636	578.838.283	869.533.918
dez-21	1.609.368	290.695.636	578.838.283	869.533.918
<b>Total 2021</b>		<b>3.488.347.627</b>	<b>6.946.059.393</b>	<b>10.434.407.020</b>

Conforme ressaltado, o “cenário básico” anteriormente apresentado não leva em consideração um provável acréscimo no número de empregados com mais de 60 anos, decorrência inevitável da adoção dos incentivos advindos da aprovação do PLS 154/2017. Tendo em vista a dificuldade em se estabelecer parâmetros objetivos que possam definir o percentual de incremento ocasionado pela adoção das medidas previstas no PLS em comento, apresentamos na tabela a seguir três cenários de crescimento do número de contratações de empregados maiores de 60 anos, com o respectivo impacto. Cumpre esclarecer que o percentual especificado na tabela a seguir incide sobre o dado constante da coluna “estimativa do número de empregados com mais de 60 anos contratados” da Tabela I.

**Tabela II – Estimativa de impacto considerando o cenário de crescimento do número contratações de empregados com mais de 60 anos em virtude da aprovação do PLS 154/2017**

	Em R\$ 1,00		
	Estimativa de crescimento do número contratações de empregados com mais de 60 anos em virtude da aprovação do PLS 154/2017		
	10%	30%	50%
Estimativa de impacto para 2019	3.310.917.612	3.912.902.632	4.514.887.653
Estimativa de impacto para 2020	9.506.012.344	11.234.378.225	12.962.744.105
Estimativa de impacto para 2021	11.477.847.722	13.564.729.126	15.651.610.530



SF/19611.15541-08

Em tempo, como já registrado anteriormente, note-se que a existência de estimativa do impacto orçamentário e financeiro de uma proposição é condição necessária, mas, em alguns casos, não suficiente para atender às exigências legais que regulam o tema. Medidas compensatórias que anulem o impacto da proposição sobre a receita pública são previstas na LRF, na LDO e nas normas da Comissão de Finanças e Tributação – CFT – da Câmara dos Deputados.

Destaca-se ainda que, de acordo com o art. 10-A, inciso II, da Norma Interna da CFT da Câmara dos Deputados, de 1996, e com a Súmula – CFT nº 1/2008, cada proposição deve apresentar, quanto à adequação e compatibilidade orçamentária e financeira, a indicação da compensação correspondente, sob pena de arquivamento. Portanto, é necessário indicar qual será a fonte para a compensação da renúncia de receita gerada pelo projeto para que esse não seja inadmitido pela CFT da Câmara.

De se ressaltar, por fim, que o art. 114, § 4º, da Lei 13.473/17 (LDO 2018) estabelece que “os projetos de lei aprovados ou as medidas provisórias que resultem em renúncia de receita em razão de concessão ou ampliação de incentivo ou benefício de natureza tributária, financeira, creditícia ou patrimonial, ou que vinculem receitas a despesas, órgãos ou fundos, deverão conter cláusula de vigência de, no máximo, cinco anos”.

### **III – VOTO**

Pelas razões expostas, nosso voto é pela aprovação do Projeto de Lei nº 4.890, de 2019.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator