

PROJETO DE LEI Nº DE 2021

Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, com vistas à criação de novos postos de trabalho para jovens entre dezoito e vinte e nove anos de idade.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Fica instituído o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, modalidade de contratação destinada à criação de novos postos de trabalho para os jovens entre dezoito e vinte e nove anos de idade, para fins de registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 1º Para fins da caracterização como primeiro emprego, não serão considerados os seguintes vínculos laborais:

- I - menor aprendiz;
- II - contrato de experiência;
- III - trabalho intermitente; e
- IV - trabalho avulso.

§ 2º As relações de trabalho decorrentes da celebração de contrato a que se refere o *caput* serão reguladas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem como pelas convenções e acordos coletivos da categoria a que o trabalhador pertença.

Art. 2º A contratação de trabalhadores na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será realizada exclusivamente para novos postos de trabalho e terá como referência a média do total de empregados registrados na folha de pagamentos entre 1º de janeiro e 31 de outubro do ano que anteceder a publicação desta Lei.



SF/21136.43104-30

§ 1º A contratação total de trabalhadores na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo fica limitada a vinte por cento do total de empregados da empresa, levando-se em consideração a folha de pagamentos do mês corrente de apuração.

§ 2º As empresas com até dez empregados, inclusive aquelas constituídas após a publicação desta Lei, ficam autorizadas a contratar dois empregados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e, na hipótese de o quantitativo de dez empregados ser superado, será aplicado o disposto no § 1º.

§ 3º Para verificação do quantitativo máximo de contratações de que trata o § 1º, deverá ser computado como unidade a fração igual ou superior a cinco décimos e desprezada a fração inferior a esse valor.

§ 4º O trabalhador contratado por outras formas de contrato de trabalho, uma vez dispensado, não poderá ser recontratado pelo mesmo empregador, na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, pelo prazo de cento e oitenta dias, contado da data de dispensa, ressalvado o disposto no § 1º do art. 1º.

§ 5º Fica assegurado às empresas que, em outubro do ano em que for publicada esta Lei, apurarem quantitativo de empregados inferior em, no mínimo, trinta por cento em relação ao total de empregados registrados em outubro do ano imediatamente anterior, o direito de contratar na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, observado o limite previsto no § 1º e independentemente do disposto no caput.

Art. 3º Poderão ser contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, os trabalhadores com salário-base mensal de até um salário-mínimo e meio nacional.

Parágrafo único. É garantida a manutenção do contrato na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo quando houver aumento salarial, após doze meses de contratação, limitada a redução das parcelas especificadas no art. 7º ao teto fixado no *caput* deste artigo.

Art. 4º O Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será celebrado por prazo determinado, por até vinte e quatro meses, a critério do empregador.



§ 1º O Contrato de Trabalho Verde e Amarelo poderá ser utilizado para qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente, e para substituição transitória de pessoal permanente.

§ 2º O disposto no art. 451 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, não se aplica ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo.

§ 3º O Contrato de Trabalho Verde e Amarelo será convertido automaticamente em contrato por prazo indeterminado quando ultrapassado o prazo estipulado no *caput*, passando a incidir as regras do contrato por prazo indeterminado previsto no Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, a partir da data da conversão, e ficando afastadas as disposições previstas nesta Lei.

Art. 5º No Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, a alíquota mensal relativa à contribuição devida para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, de que trata o art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990, será de 4% (quatro por cento), independentemente do valor da remuneração.

Art. 6º A duração da jornada diária de trabalho no âmbito do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, desde que estabelecido por acordo individual, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será de, no mínimo, cinquenta por cento superior à remuneração da hora normal.

§ 2º É permitida a adoção de regime de compensação de jornada por meio de acordo individual escrito para a compensação no mesmo mês.

§ 3º O banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 4º Na hipótese de rescisão do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração a que faça jus na data da rescisão.

Art. 7º Para os contratos de trabalho celebrados na forma do *caput* do art. 1º, ficam reduzidas a 1% (um por cento) de seu valor vigente:



I – a contribuição previdenciária prevista no inciso I do *caput* do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II – o salário-educação previsto no inciso I do *caput* do art. 3º do Decreto nº 87.043, de 22 de março de 1982; e

III – a contribuição social destinada ao:

a) Serviço Social da Indústria - Sesi, de que trata o art. 3º do Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946;

b) Serviço Social do Comércio - Sesc, de que trata o art. 3º do Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946;

c) Serviço Social do Transporte - Sest, de que trata o art. 7º da Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993;

d) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Senai, de que trata o art. 4º do Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942;

e) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - Senac, de que trata o art. 4º do Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946;

f) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - Senat, de que trata o art. 7º da Lei nº 8.706, de 1993;

g) Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Sebrae, de que trata o § 3º do art. 8º da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990;

h) Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - Incra, de que trata o art. 1º do Decreto-Lei nº 1.146, de 31 de dezembro de 1970;

i) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - Senar, de que trata o art. 3º da Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991; e

j) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - Sescoop, de que trata o art. 10 da Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001.

Art. 8º Na hipótese de extinção do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, serão devidos os seguintes haveres rescisórios, calculados com



base nos valores recebidos pelo empregado no curso do respectivo contrato de trabalho:

I - a indenização sobre o saldo do FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990; e

II - as demais verbas trabalhistas que lhe forem devidas.

Art. 9º Não se aplica ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo a indenização prevista no art. 479 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, hipótese em que se aplica a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão prevista no art. 481 da referida Consolidação.

Art. 10. Os contratados na modalidade de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo poderão ingressar no Programa Seguro-Desemprego, desde que preencham os requisitos legais e respeitadas as condicionantes previstas no art. 3º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Art. 11. Os trabalhadores contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo receberão prioritariamente ações de qualificação profissional.

Art. 12. Para fins do disposto nesta Lei, é facultado ao empregador comprovar, perante a Justiça do Trabalho, acordo extrajudicial de reconhecimento de cumprimento das suas obrigações trabalhistas para com o trabalhador, nos termos do disposto no art. 855-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 13. Fica permitida a contratação de trabalhadores pela modalidade de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo no período de vinte e quatro meses contados a partir da publicação desta Lei, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º Fica assegurado o prazo de contratação de até vinte e quatro meses, nos termos do disposto no art. 5º, ainda que o termo final do contrato seja posterior ao prazo de que trata o caput.

§ 2º Havendo infração aos limites estabelecidos no art. 2º, o contrato de trabalho na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo



será transformado automaticamente em contrato de trabalho por prazo indeterminado.

§ 3º As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com a multa prevista no inciso II do caput do art. 634-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 14. É vedada a contratação, sob a modalidade de que trata esta lei, de trabalhadores submetidos a legislação especial.

Art. 15. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos financeiros a partir do primeiro dia do exercício subsequente ao de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O presente projeto de lei é uma reedição, com os ajustes que julgamos necessários, da Medida Provisória nº 905/2019, que não logrou aprovação.

Em novembro de 2020, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançaram uma série de três estudos sobre os “Jovens e o Mercado de Trabalho na Pandemia”, que analisa a inserção dos jovens no mercado de trabalho brasileiro entre 2013 e 2020, as vulnerabilidades dos jovens nem-nem e fornece subsídios para a formulação de políticas voltadas para a juventude. Os estudos integram o Boletim de Mercado de Trabalho do Ipea, cuja edição de número 70 também foi lançada em novembro de 2020.

Segundo a OIT¹, “a crise econômica decorrente da pandemia de COVID-19 está afetando os jovens – especialmente as mulheres – com mais força e rapidez do que qualquer outro grupo. Em todo mundo, mais de 1 em cada 6 jovens deixou de trabalhar desde o início da pandemia. Com isso, globalmente, o número de jovens desempregados chega a 67,9 milhões.

“A pandemia causa um triplo choque na população jovem. Ela mostrou que tem o potencial de destruir o emprego e de afetar negativamente a educação e a capacitação profissional e de colocar grandes obstáculos no

¹ Cfr. Ipea e OIT avaliam o impacto da pandemia sobre jovens no mercado de trabalho do Brasil - Três estudos analisam as vulnerabilidades e apontam caminhos para políticas públicas, in https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_759995/lang--pt/index.htm



caminho de quem procura entrar no mercado de trabalho ou mudar de emprego”, disse Martin Hahn, diretor do Escritório da OIT no Brasil.

Em 2019, o Brasil tinha 47,2 milhões de jovens de 15 a 29 anos, que representavam 28% da população ativa acima de 15 anos. No entanto, os jovens somavam mais da metade dos trabalhadores desocupados (54%). Com a pandemia, houve um aumento da inatividade, principalmente do número de jovens desalentados, que desistiram de procurar emprego por não ter esperanças de que vão encontrar.

O primeiro estudo, intitulado "Inserção dos Jovens no Mercado de Trabalho em Tempos de Crise", analisa como os jovens brasileiros foram atingidos pela pandemia no momento de inserção no mercado de trabalho. Os dados mostram que, nesse período de crise, tanto os jovens que perderam a ocupação como os desempregados estão deixando a força de trabalho.

“Isso aponta para um maior distanciamento do mercado de trabalho do que o observado na recessão anterior de 2015 a 2017”, disse a consultora da OIT/Ipea, Máira Franca.

Entre os ocupados, segundo ela, é possível observar jovens ocupando postos de pior qualidade (com baixa remuneração, baixa produtividade e ausência de proteção social), o que mostra uma tendência de pior trajetória futura. Conforme o estudo apresentado pela consultora da OIT/Ipea, o mercado de trabalho juvenil mudou com a categoria dos desalentados, além de ter aumentado o tempo de permanência no desemprego, embora tenha diminuído a entrada de jovens nessa situação no Brasil.

“A maior preocupação está na trajetória futura e no efeito cicatriz”, disse Máira Franca, ao assinalar que o jovem desempregado, desencorajado e sem perspectiva de inserção no mercado de trabalho, por qualquer que seja o motivo, pode ter seu futuro comprometido.

O segundo estudo, "Os Jovens que não Trabalham e não Estudam no Contexto da Pandemia da COVID-19 no Brasil", faz uma análise complementar mais focada no grupo de jovens que estão em situação de não estudar, não trabalhar e nem estar em treinamento. Os dados mostram que esse não é um grupo homogêneo: entre os jovens desocupados de curto prazo, 36,29% estavam fora da força de trabalho em junho de 2020, enquanto entre jovens vivenciando gravidez, problemas de saúde ou incapacidade, 76,98% estavam fora da força de trabalho.



Durante a pandemia de COVID-19, o auxílio emergencial implementado pelo governo federal assistiu de forma ampla os jovens nem-nem, chegando a alcançar cerca de 80% do grupo de desencorajados e dos que estavam envolvidos em tarefas domésticas. No entanto, segundo o estudo, as perspectivas para o período pós-pandemia são preocupantes, pois um dos efeitos da crise é o fechamento das portas de saída desses jovens para outras condições de estudo e de trabalho, ampliando o grupo de jovens nem-nem fora da força de trabalho.

Dessa forma, políticas públicas voltadas para esse público devem considerar as diferentes vulnerabilidades que levam os jovens a longos períodos de inatividade. A pesquisadora do Ipea Enid Rocha, ao apresentar o segundo estudo, alertou que, além da faixa etária, é importante considerar as diferentes vulnerabilidades dos jovens que estão sem trabalhar e sem estudar, a maioria mais pobres e na condição de cônjuges com filho, com fundamental incompleto e na região Nordeste.

“É importante a contribuição do Ipea no sentido de mostrar a heterogeneidade do jovem nessa população ao dividir em categorias os jovens nem-nem, os desempregados de curtos e de longo prazo incluídos na força de trabalho e aqueles que estão excluídos”, ponderou.

O terceiro estudo, "Subsídios para a Formulação de Políticas Públicas de Juventude no Brasil ", busca identificar as principais características de políticas públicas voltadas para os jovens no período de 2005 a 2019, avaliando as políticas nacionais para a juventude e as principais experiências internacionais com possibilidade de implementação no Brasil. Esse estudo foi apresentado pela diretora do Cintefor, centro de conhecimento da OIT, Anne Caroline Posthuma, e pelo consultor da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco) Luiz Caruso.”

Para efeitos de adequação orçamentária e financeira, a Exposição de Motivos nº 352/2019 - ME, de 11 de novembro de 2019, que tratou da Medida Provisória nº 905/2019, apresentou estimativa de custo elaborada pela Secretaria Especial da Receita Federal, conforme tabela a seguir:



**ESTIMATIVA DE RENÚNCIA FISCAL
EMPREGO VERDE-AMARELO**

R\$ MILHÕES

ANO	GRUPO BENEFICIADO 18-29 ANOS (1º EMP)
2020	1.147,09
2021	2.697,55
2022	3.621,16
2023	2.474,51
2024	665,27
TOTAL	10.606

O documento esclarece que a desoneração seria compensada por meio de aumento de receita obtido com contribuição previdenciária sobre os valores pagos aos beneficiários do seguro-desemprego, cuja previsão de arrecadação seria de R\$ 1,92 bilhão em 2020, R\$ 2,39 bilhões em 2021 e R\$ 2,48 bilhões em 2022. Assim, o valor maior no primeiro ano poderia ser utilizado como compensação nos anos subsequentes, nos termos do disposto no art. 14 da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Solicitamos à Consultoria de Orçamentos, Fiscalização e Controle (Conorf), do Senado Federal, a atualização desses dados e outras considerações sobre a adequação orçamentária e financeira da matéria que ora apresentamos.

Por meio da Nota Técnica nº 2/2021 – Conorf, obtivemos as estimativas expostas a seguir, com base nos dados obtidos em Notas Técnicas do Ministério da Economia e da Receita Federal do Brasil² que serviram de subsídio para a Medida Provisória nº 905/2019. Os números foram ajustados para contemplar as diferenças entre a Medida Provisória e o presente projeto de lei.

A renúncia fiscal estimada da Carteira Verde Amarela proposta pelo projeto de lei em tela poderá atingir, no total, entre 2022 e 2026, um valor entre R\$ 4,8 bilhões e R\$ 7,0 bilhões, conforme a quantidade de pessoas contratadas entre um salário-mínimo e um salário-mínimo e meio, nos termos do disposto no art. 3º do projeto. Essa estimativa seria de cerca de R\$ 770 milhões em 2022, R\$ 1,7 bilhão em 2023, R\$ 2,1 bilhões em 2024, R\$ 1,0 bilhão em 2025 e R\$ 40 milhões em 2026, considerando-se a soma dos impactos de novas admissões e de estoque de contratações no Programa

² Nota Técnica SPF/GABIN/SPE/FAZENDA-ME e Nota CETAD/COEST nº 203, de 11 de novembro de 2019



SF/21136.43104-30

Verde e Amarelo, bem como adotando-se como premissa um valor médio salarial que fique entre o salário-mínimo e o valor máximo do programa que é um salário-mínimo e meio.

Para efeito do cálculo da estimativa apresentada, foram adotados os seguintes fatores e valores constantes na tabela seguinte, fundamentados em estudos da Secretaria de Política Econômica do Ministério da Economia, como sendo a estimativa de impacto do Contrato Verde e Amarelo.

Tabela 1. Efeitos esperados sobre os grupos elegíveis

Aumento nas admissões para o programa (desocupados, fora da PEA e informais)	6,00%
Migração de admissões informais para programa	25,00%
Adesão ao Programa	90,00%

Mantivemos a adesão ao programa de 90%, adotada no cálculo do Poder Executivo, pois apesar de otimista, a adoção desse percentual mais elevado nos coloca do lado da maior margem de segurança.

Assim, a partir da projeção das admissões formais e do estoque de contratados na modalidade Verde e Amarelo, foi possível elaborar o cálculo dos valores estimados do impacto do programa.

Quanto à compensação orçamentária e financeira, a desoneração da folha de pagamentos para 17 setores da economia - que gera renúncia fiscal de cerca de R\$ 10 bilhões ao ano - e que foi prorrogada, a princípio, somente até 2021 com a derrubada do Veto nº 26/2020 à Lei nº 14.020/2020, poderá compensar com folga, se não houver nova prorrogação, essa nova política que estamos propondo, podendo ainda ser ampliada para outros públicos-alvo. Com efeito, em virtude do art. 4º da Emenda Constitucional nº 109/2021, tanto o Poder Executivo como esta Casa serão chamados a avaliar tais políticas de incentivo fiscal, que vigoram há anos, e até a optar por políticas mais focalizadas e de maior alcance social.

Porém, ainda para efeitos de compensação orçamentária e financeira, gostaríamos de ponderar que, se tudo ocorresse em condições ideais, exclusivamente com a criação de novos empregos a partir do estímulo dado por meio da proposição em análise, haveria renúncia fiscal no volume calculado, mas não haveria impacto orçamentário. De fato, para os empregos



já existentes, a incidência das alíquotas sobre contribuição previdenciária patronal, salário-educação e contribuições sociais dos empregados permaneceria intacta e não haveria, sobre essa parcela, nem gasto tributário, nem impacto orçamentário. Sobre novos empregados, haveria a isenção tributária (ou a cobrança de irrisórios 1% sobre o valor devido) sobre valor cuja base estaria sendo ampliada e, portanto, não configuraria, dessa forma, impacto negativo sobre o orçamento, pois essas potenciais receitas já não são arrecadadas hoje, seja pela inexistência dos novos postos de trabalho que o Contrato Verde e Amarelo visa a estimular, seja pela migração de postos de trabalho informais que, via de regra, também não arrecadam tais tributos.

Ademais, efeitos positivos sobre a arrecadação previdenciária decorrente da continuidade da contratação de pessoas inseridas no mercado formal de trabalho, que certamente continuariam após o período do Contrato Verde e Amarelo, advogam a favor desta proposta legislativa, que se mostra vantajosa sob todos os diversos aspectos.

Esperamos contar com o apoio de nossos nobres Pares para seu aperfeiçoamento e sua aprovação e, assim, trazer mais esperança aos jovens que buscam sua inserção no mercado de trabalho.

Sala das Sessões,

Senador **CHICO RODRIGUES**

