

Projeto de Lei nº 5496, de 2013
<b>Ementa:</b> Acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o contrato de trabalho por prazo determinado para admissão de jovens entre 16 (dezesesseis) e 24 (vinte e quatro) anos de idade que não tenham tido vínculo empregatício anterior, e dá outras providências.
<b>Substitutivo ao Projeto de Lei nº 5.228/2019:</b> Institui o contrato de primeiro emprego e de recolocação profissional.

O Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT, organização sindical que congrega a categoria dos Auditores-Fiscais do Trabalho, vem, respeitosamente, apresentar considerações à respeito do Projeto de Lei nº 5496, de 2013, na forma do Substitutivo ao PL 5.228, de 2019, que institui a Nova Lei do Primeiro Emprego, criando estímulos para a contratação de jovens e para a recolocação profissional de pessoas a partir de 50 anos, apresentado pela relatora, Deputada Adriana Ventura (NOVO/SP).

### 1. Introdução

A **Nova Lei do Primeiro Emprego** pretende criar um contrato de trabalho especial que **flexibiliza direitos e reduz encargos** para estimular empresas de todo porte a contratarem jovens que ainda não conseguiram sua primeira oportunidade profissional, desde que permaneçam frequentando a escola regular, o ensino profissional ou superior. Além disso, pretende estimular a contratação de pessoas desempregadas com mais de 50 anos. A contratação por meio das regras da Nova Lei do Primeiro Emprego será uma opção para as empresas, que pode ser realizada de acordo com a necessidade de acréscimo de mão de obra.

### 2. Análise dos principais temas

#### A- Público do Novo Primeiro Emprego

##### Redação atual:

*Art. 2º Pode ser contratada por meio do contrato de primeiro emprego pessoa com idade entre 18 (dezoito) e 29 (vinte e nove) anos que não tenha vínculo formal de emprego anterior e:*

...

*III) não tenha concluído o ensino médio ou o ensino superior ou a educação profissional*

e tecnológica e esteja fora da sala de aula.

...

*§ 3º Também pode ser contratada por meio do contrato previsto nesta Lei a pessoa com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos que esteja sem vínculo formal de emprego há mais de 12 (doze) meses.*

**Comentário:** O SINAIT considera a redação positiva.

O atraso na escolaridade nos jovens de baixa renda, bem como a falta de oferta de educação profissional nos municípios menos populosos são realidades brasileiras que foram alcançadas na indicação do público alvo da proposta legislativa para o Programa de Primeiro Emprego. No mesmo sentido, é essencial abrir oportunidades de trabalho para as pessoas com idade a partir de 50 anos, tendo vista as dificuldades por elas enfrentadas para a recolocação profissional.

#### **B- Contrato de Aprendizagem Profissional não considerado vínculo laboral prévio**

##### **Redação atual:**

*Art. 2º ...*

...

*§ 2º Para fins da caracterização como vínculo formal de emprego, não serão considerados os vínculos laborais estabelecidos nos casos de:*

*I – aprendizagem;*

...

##### **Redação proposta:**

*Art. 2º ...*

...

*§ 2º Para fins da caracterização como vínculo formal de emprego, não serão considerados os vínculos laborais estabelecidos nos casos de:*

*I – contrato de aprendizagem em ocupação da CBO diversa da do contrato de Primeiro Emprego;*

...

**Comentário:** O SINAIT considera o inciso da Aprendizagem negativo. Sugerimos que a Aprendizagem só possa desconsiderada como vínculo laboral quando o contrato de Primeiro Emprego for para o exercício de uma ocupação para a qual o aprendiz egresso não tenha sido certificado.

A conclusão do contrato de aprendizagem pressupõe uma formação de qualidade em determinada ocupação, com realização de atividades teóricas e práticas, de complexidade progressiva, sob responsabilidade de uma entidade formadora. Desse modo, não se pode admitir que um trabalhador, previamente e plenamente capacitado em determinada profissão, seja contratado para o exercício desta função, em condições trabalhistas e previdenciárias inferiores às dos demais trabalhadores da empresa.

### C- Prazo do contrato de Primeiro Emprego

#### Redação atual:

*Art. 5º O contrato de que trata esta Lei é contrato por prazo determinado, com vigência de até 24 (vinte e quatro) meses.*

#### Redação proposta: alteração no caput e inclusão de novo parágrafo

*Art. 5º O contrato de que trata esta Lei é contrato por prazo determinado, com vigência **mínima de 6 (seis) meses e máxima** de até 24 (vinte e quatro) meses.*

*§3º **Após o prazo de 24 (vinte e quatro) meses previsto no caput, para coincidir com a conclusão de curso de ensino superior ou de educação profissional e tecnológica em andamento, o contrato pode ser prorrogado por até mais 12 (doze) meses.***

**Comentário:** O SINAIT considera a redação negativa e sugere a alteração no caput e a inclusão do novo parágrafo, como acima colocado.

É necessário determinar um prazo mínimo para que o contrato de Primeiro Emprego não possa ser amplamente utilizado como substituto do contrato de experiência, que tem o prazo de até 90 dias. Sugerimos o prazo mínimo de seis meses para coincidir com pelo menos um semestre letivo, uma vez que se pretende também elevar a escolaridade do jovem.

Na proposta atual, o contrato do Primeiro Emprego é limitado a 24 meses. Esse tempo pode não ser o suficiente para que o jovem conclua sua formação educacional, em especial de nível superior. E, ao perder o emprego, o jovem tende também a abandonar os estudos, por não mais poder arcar com os custos da educação e de seu sustento.

Considerando que a proposta tem como objetivo não apenas favorecer a primeira experiência profissional, mas também estimular a elevação da escolaridade, seria interessante que o prazo do contrato pudesse ser estendido até que o trabalhador

concluisse o curso de ensino superior ou de educação profissional e tecnológica em andamento. Assim, sugerimos que seja possível uma prorrogação por até no máximo 12 (doze) meses.

#### **D- Possibilidade de conversão do contrato de prazo determinado para indeterminado.**

##### Redação atual:

*Art. 5º ...*

...

*§2º Ao final do prazo contratual estipulado no caput , ou a qualquer momento durante sua vigência, o empregador poderá converter o contrato previsto nesta Lei em contrato por prazo indeterminado.*

*§3º A conversão em contrato por prazo determinado, prevista no §2º do caput, não ensejará qualquer devolução dos valores referentes aos benefícios previstos nesta Lei.*

##### Redação proposta:

*Art. 5º ...*

...

*§2º O empregador não poderá converter o contrato previsto nesta Lei em contrato por prazo indeterminado antes do prazo previsto para o fim do contrato.*

*§3º (excluir).*

**Comentário:** O SINAIT considera a redação negativa.

A conversão do contrato de primeiro emprego para contrato por prazo indeterminado **por vontade unilateral do empregador é ilegal**, contrariando o artigo 468 da CLT. A alteração gera flagrante prejuízo ao empregado, uma vez que ele perde a garantia provisória de emprego do contrato de primeiro emprego, podendo ser dispensado a qualquer tempo, sem justa causa, sendo que houve a redução do recolhimento previdenciário e do FGTS em parte do período trabalhado.

Além disso, não há previsão de que a jornada reduzida ou parcial eventualmente pactuada, seja mantida, podendo dificultar a permanência do empregado na formação educacional em andamento.

A alteração prejudicial é vedada pelo artigo 468 da CLT. Vejamos:

*Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições **por mútuo consentimento**, e ainda assim desde que **não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.***

Mais que isso, a pretendida conversão dos contratos viola **ato jurídico perfeito**, protegido pela Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso XXXVI, do Título Dos Direitos e Garantias Fundamentais. Copiamos:

*Art. 5º ...  
XXXVI - **a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.***

Também viola o artigo 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito brasileiro (Decreto nº 4.567/1942).

*Art. 6º A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, **respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.***

*§ 1º **Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou.***

Assim, caso ocorra a aprovação do texto, seu comando acarretará grande insegurança jurídica às relações de emprego por ele alcançadas.

**Além disso, pode haver ainda uma demissão dos empregados atuais, principalmente dos menos qualificados, e a sua substituição pelos empregados do Primeiro Emprego, mediante a conversão do contrato a qualquer tempo. A possibilidade de conversão do contrato permite burlar a regra proposta pelo próprio legislador de que o contrato de Primeiro Emprego só possa ser utilizado para o preenchimento de novos postos de trabalho, conforme determina o artigo 3º do PL.**

## E- Redução das alíquotas de FGTS e INSS

### Redação atual:

*Art. 7º A alíquota do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para o contrato de que trata esta Lei é de:*

...

*Art. 8º A contribuição social a cargo da empresa, destinada à Seguridade*

*Social, de que trata o art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, é diferenciada para o empregador do contrato de que trata esta Lei, em razão da atividade econômica, da utilização intensiva de mão de obra, do porte da empresa e da condição estrutural do mercado de trabalho, conforme § 9º do art. 195 da Constituição, e deve ser equivalente a:*

...

### **Redação proposta: excluir os artigos**

**Comentário:** O SINAIT considera as propostas negativas e sugere a exclusão dos artigos.

Embora a redução das alíquotas do FGTS e da Seguridade Social sejam as medidas mais concretas de estímulo às empresas para a contratação dos jovens previstas no modelo previsto no Projeto de Lei, **não há evidência técnicas de que haverá contratações nesse modelo.**

O esperado aumento significativo nas contratações pode não ocorrer. Corre-se o risco de restar apenas a redução dos direitos trabalhista e previdenciários e a alta rotatividade dos empregados. A cada dois anos a empresa, provavelmente, dispensará o jovem e contratará outro em seu lugar, nas mesmas condições a ela favoráveis.

***Há ausência de mecanismos que incentivem a manutenção do jovem na empresa ao final do contrato de Primeiro Emprego se contrapõem aos incentivos promovidos pelas reduções de alíquotas propostas.***

## **F- Permissão de redução de jornada e regime de trabalho parcial**

### **Redação atual:**

*Art. 6º ...*

...

*§ 4º No caso de estudantes que frequentem curso de educação superior, de educação profissional e tecnológica ou de ensino médio, a duração da jornada de trabalho pode ser reduzida mediante acordo individual.*

*Art. 11. O contrato de que trata esta Lei admite o trabalho em regime de tempo parcial, previsto no art. 58-A da CLT.*

**Comentário:** O SINAIT considera a redação dos dois artigos positiva.

Expressamente previsto na CLT, o trabalho em regime parcial é adequado e recomendável para o jovem trabalhador do Primeiro Emprego, que além de trabalhar também precisa estudar. No mesmo sentido, ao estudante trabalhador é benéfica a possibilidade de acordo individual para redução de jornada.

#### **G- Proibição do Regime de trabalho intermitente - positivo**

##### **Redação atual:**

*Art. 12. O contrato de que trata esta Lei não pode ser acordado para a prestação de trabalho intermitente, prevista nos arts. 443 e 452-A da CLT.*

**Comentário:** O SINAIT considera a redação positiva.

Com razão o legislador ao não admitir o trabalho intermitente, uma vez que o Primeiro Emprego precisa de regularidade em sua remuneração e jornada para que os projetos de vida possam ser postos em execução.

#### **H- Exclusão de empregados com contrato de primeiro emprego da base de cálculo da cota de aprendizes e de pessoas com deficiência**

##### **Redação atual:**

*Art. 14 As vagas contratadas na forma da presente Lei não serão computadas para fins de cálculo da cota de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados, prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, tampouco para a cota de contratação de aprendizes, prevista no art. 429 do Decreto-lei nº 5.452/1943, Consolidação das Leis Trabalhistas.*

##### **Redação proposta: excluir o artigo.**

**Comentário:** O SINAIT considera a proposta negativa e sugere a exclusão do artigo.

As cotas de aprendizes e de pessoas com deficiência são políticas públicas que concretizam o direito absolutamente indisponível à profissionalização, que gozam de assento constitucional expresse e previsto em normas de tratados e convenções internacionais ratificadas pelo Brasil.

Reduções na quantidade de vagas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e para a profissionalização de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência, por intermédio de alterações normativas, são ilegais porque reduzem o patamar civilizatório mínimo de direitos já garantidos a esses públicos que, ainda, encontram grandes desafios na sua inclusão segura e protegida no mercado de trabalho.

### **3. CONCLUSÃO**

Face ao exposto, opinamos favoravelmente à medida proposta pelo Projeto de Lei, com as ressalvas e considerações apresentadas.

**Brasília, 01 de novembro de 2023**

**SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO - SINAIT**