

**PROJETO DE LEI Nº       , DE 2015**  
**(Do Sr. Fausto Pinato)**

Altera a Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995, para permitir a dedução do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica, das despesas incorridas com a capacitação de mão de contratada na comunidade residente no local do empreendimento.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre a criação e aplicação de incentivo fiscal de dedução do imposto de renda da pessoa jurídica, das despesas incorridas com a capacitação de mão de obra contratada na comunidade residente no local do empreendimento.

Art. 2º. O art. 13 da Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo:

"Art. 13. ....

.....

§ 3º. Poderão ser deduzidas as despesas incorridas com a capacitação de mão de contratada na comunidade residente no local do empreendimento". (NR)

Art. 3º. É permitida a celebração de convênios entre a pessoa jurídica contratante e instituições de ensino especializadas na capacitação de mão de obra.

Art. 4º. O contrato poderá também ser celebrado com associações desde que compostas exclusivamente por habitantes residentes da comunidade do local do empreendimento.

Art. 5º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICATIVA

A qualidade dos recursos humanos é, indiscutivelmente, uma das principais causas de sucesso ou fracasso de uma empresa. Apesar disso, alguns empreendimentos contratam e selecionam o funcionário pensando no salário mais baixo que irá pagar.

Essa política permite economia no curto prazo, mas implica, em médio prazo, no aumento de custos por causa de baixa produtividade, falta de qualidade, ausências e pequeno tempo de permanência do funcionário.

Alguns empresários acreditam que o treinamento e a capacitação dos funcionários é um desperdício, pois quando um empregado sair da empresa o valor investido será perdido. Na verdade, o resultado de um funcionário capacitado compensa o valor investido em sua capacitação mesmo com pouco tempo de produção.

Até uma empresa pequena deve estabelecer um processo de recrutamento, seleção e capacitação dos funcionários com mais cuidado do que geralmente se faz. Ele deve ser focado em encontrar a pessoa mais capacitada para a vaga, conforme o perfil necessário.

Ocorre que, encontrar mão de obra qualificada tem sido um problema para as empresas brasileiras nos últimos anos, de acordo com pesquisa da Confederação Nacional da Indústria (CNI), divulgada em outubro de 2013.

Para a CNI, o problema pode se agravar caso a economia do país volte a crescer. “Desde o fim de 2010, a indústria não cresce e, ainda assim, os empresários têm dificuldade para encontrar trabalhadores qualificados. À medida que a indústria voltar a crescer, o problema vai se acirrar”, disse o gerente-executivo de Pesquisa e Competitividade da CNI, Renato da Fonseca, responsável pelo levantamento.

Conforme o levantamento, a dificuldade em encontrar candidatos com capacitação atinge todas as áreas das empresas, dos postos da base aos de nível gerencial. Para preencher cargos de operadores, 90% das empresas ouvidas admitiram enfrentar dificuldade, e para os de técnicos, o relato foi igual em 80% das empresas. As duas áreas juntas correspondem por aproximadamente 70% dos contratados na indústria.

De acordo com a pesquisa, 68% das empresas afirmaram ter dificuldade para encontrar profissionais preparados na área administrativa, 67% informaram déficit de contratação de engenheiros, 61% de profissionais de venda e marketing, 60% para postos gerenciais e 59% para trabalhadores na área de pesquisa e desenvolvimento.

Para superar a escassez de mão de obra qualificada, segundo a CNI, as empresas têm investido na capacitação dos próprios funcionários. De acordo com o levantamento, 81% das empresas informaram que desenvolvem programas de treinamento, 43% investem na política de retenção do trabalhador, com oferta de bons salários e benefícios, e 38% promovem capacitações fora das empresas.

Algumas empresas (24%) adotam a estratégia de substituir a mão de obra humana por máquinas. Essa solução é usada por 26% entre as de pequeno porte, 24% entre as médias e 21% entre as grandes.

Segundo a pesquisa Sondagem Especial – Falta de Trabalhador Qualificado na Indústria, da CNI, o problema é ainda maior para as empresas de grande e médio porte. Na comparação com a edição anterior da pesquisa, feita em 2011, o percentual de empresas de grande porte que relataram dificuldade em encontrar trabalhadores qualificados passou de 66% para 68%.

Entre as de médio porte, o índice se manteve em 66%, enquanto para as de pequeno porte, o percentual de entrevistados com problemas para contratar mão de obra qualificada ficou em 61%, ante 68% do último levantamento.

Hoje, no Brasil, a saída mais viável para as empresas é capacitar seus profissionais (mão de obra), investir neles mesmo no canteiro de obras como também em Escolas Técnicas ou instituições de ensino especializadas em capacitação. A importância do treinamento é suprir, de imediato, a necessidade de mão de obra qualificada nos momentos de escassez.

Segundo Regina F. Jardim Ferraz, coordenadora de Logística, Comércio Exterior e Relações Internacionais do Senac em São Paulo, a área está entre as que mais têm dificuldades para encontrar profissionais capacitados: “Existem excelentes oportunidades de trabalho em todas as regiões do país, tanto para os que se especializam em níveis tecnológico e operacional, como para aqueles que se dedicam aos processos tático e estratégico”.

Alguns analistas apontam que, atualmente, dentre as empresas que mais recrutam mão de obra especializada em logística, destacam-se as que atuam nas áreas farmacêutica, ferroviária e de comércio eletrônico. Mas esse tipo de colaborador pode atuar em empresas públicas ou privadas dos mais variados setores.

Mas a verdade é que o mercado está em busca de pessoas realmente capacitadas em logística. E as novas exigências de mercado têm foco naqueles que reúnem formação totalmente especializada, com ampla visão da cadeia produtiva e de todos os elementos envolvidos no processo de cada companhia.

De acordo com Regina, dentre as empresas que relatam ter problemas para preencher vagas nessa área, 37% afirmam que as maiores dificuldades estão em encontrar colaboradores de nível técnico realmente capacitados.

A falta de capacitação da mão de obra contratada compromete o desenvolvimento das atividades empresariais obrigando o empresário a investir na qualificação da mão de obra aumentando, ainda mais, os custos de fabricação dos produtos, sem contar a falta de estímulo e o excesso de tributos e obrigações trabalhistas que já recaem sobre o setor produtivo.

Assim, visando diminuir os custos dessa deficiência, é que proponho a dedução do IR dos valores gastos com a capacitação de funcionários, visando colaborar para a diminuição dos custos de produção de uma empresa.

Diante da relevância social do tema, espero contar com o apoio dos nobres Pares para uma rápida tramitação e aprovação deste Projeto de Lei que, seguramente, contará também com sugestões para seu aperfeiçoamento.

Sala das sessões, 11 de fevereiro de 2015.

---

**Deputado FAUSTO PINATO (PRB/SP)**