

**PROJETO DE LEI Nº \_\_\_\_\_, DE 2022**

(Da Sra. TABATA AMARAL)

Dispõe sobre incentivos tributários para contratação de mulheres no mercado de trabalho formal.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A alíquota de contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, prevista no inciso I do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, será reduzida para 10%, para contratações de mulheres após a publicação desta lei, e desde que atendidas, cumulativamente, as seguintes condições:

I – os novos contratos sejam estabelecidos com mulheres cis ou mulheres transgênero; e

II – o total de trabalhadores na empresa, em qualquer momento após a publicação desta lei, somados os contratados diretamente e a mão de obra terceirizada, não seja menor do que o total no mês anterior à aprovação desta lei.

Parágrafo único. A alíquota reduzida de que trata o caput vigorará no período de 18 meses após a contratação da trabalhadora, ao fim do qual aplica-se o percentual previsto no inciso I do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 2º No prazo de cinco anos, a contar da data de publicação desta Lei, será promovida avaliação de impacto do incentivo tributário para contratação de mulheres e seu efeito na redução de sub-representação das mulheres na força total de trabalho contratada após a vigência da lei, em relação à participação verificada ao final de 2020.

§1º. Caberá ao Ministério do Trabalho e Previdência, ou órgão equivalente, acompanhar e avaliar o programa.

§2º. A renovação desta Lei por período adicional de cinco anos fica condicionada aos resultados de sua avaliação de impacto.



Art. 3º O art. 1º da Lei no 11.033, de 21 de dezembro de 2004, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º Os rendimentos de que trata o art. 5º da Lei no 9.779, de 19 de janeiro de 1999, relativamente às aplicações e operações realizadas a partir de 1º de julho de 2023, sujeitam-se à incidência do imposto de renda na fonte, às seguintes alíquotas:

I – 25% (vinte e cinco por cento), em aplicações com prazo de até 180 (cento e oitenta) dias;

I – 22,5% (vinte e dois inteiros e cinco décimos por cento), em aplicações com prazo de 181 (cento e oitenta e um) dias até 360 (trezentos e sessenta) dias;

III – 20% (vinte por cento), em aplicações com prazo de 361 (trezentos e sessenta e um) dias até 720 (setecentos e vinte) dias;

IV – 17,5% (dezessete inteiros e cinco décimos por cento), em aplicações com prazo acima de 720 (setecentos e vinte) dias.

§ 1º. No caso de aplicações existentes em 30 de junho de 2023:

I – os rendimentos produzidos até essa data serão tributados nos termos da legislação então vigente;

II – em relação aos rendimentos produzidos a partir dessa data, os prazos a que se referem os incisos I a IV do caput deste artigo serão contados a partir:

a) de 31 de dezembro de 2022, no caso de aplicação efetuada até a data da publicação desta Lei; e

b) da data da aplicação, no caso de aplicação efetuada após a data da publicação desta Lei.

§ 2º. No caso dos fundos de investimentos, será observado o seguinte:

I – os rendimentos serão tributados semestralmente, com base no art. 3º da Lei no 10.892, de 13 de julho de 2004, à alíquota de 17,5% (dezessete inteiros e cinco décimos por cento), sem prejuízo do disposto no inciso III deste parágrafo;

.....

§ 3º. O disposto neste artigo não se aplica:

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Tabata Amaral e outros  
Para verificar as assinaturas, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227421265600>



I – aos fundos e clubes de investimento em ações cujos rendimentos serão tributados exclusivamente no resgate das quotas, à alíquota de 17,5% (dezessete inteiros e cinco décimos por cento).”

Art. 4º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho ainda é uma característica estrutural do mercado de trabalho de diversos países, situação que foi agravada fortemente pela pandemia de COVID-19 e a recessão econômica que esta ensejou. É neste contexto que apresentamos a presente proposição com o objetivo criar um programa de incentivos tributários para contratação de mulheres no mercado de trabalho formal.

Em ranking elaborado pelo Fórum Econômico Mundial sobre desigualdade de gênero em 156 países, o Brasil encontra-se na péssima posição de número 93, sendo o melhor país (posição 1) a Islândia, seguida da Finlândia e Noruega. Nosso desempenho é muito ruim mesmo quando restringimos a comparação a nossos vizinhos da América Latina e Caribe: entre 26 países da região, só superamos a Guatemala no tocante a desigualdades de gênero (World Economic Forum - Global Gender Gap Report, 2021). Ao analisar esse resultado por subcomponentes do índice principal, vemos que nossa posição de destaque entre os países de maior desigualdade de gênero deve-se, principalmente, à baixa representatividade política das mulheres nos parlamentos e governos e à sua baixa participação no mercado de trabalho, além das diferenças salariais observadas entre homens e mulheres que desempenham a mesma função.

No tocante ao mercado de trabalho, a 2ª Edição do “Estudo Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil” do IBGE mostrou que em 2019, e, portanto, antes da crise de COVID-19, a taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais no mercado de trabalho era de 54,5%, enquanto para homens era de 73,7%. O estudo ressalta ainda a importância da presença de crianças com até 3 anos vivendo no domicílio para explicar as diferenças dos níveis de ocupação entre homens e mulheres de 25 a 49 anos de idade. Entre as mulheres que possuem



crianças nessa faixa etária, apenas 54,6% daquelas que fazem parte da força de trabalho estavam ocupadas. Já entre os homens na mesma condição, 89,2% estavam ocupados: uma diferença de 34,6 pontos percentuais. Além de terem maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, as mulheres também ganham menos: “em 2019, as mulheres receberam 77,7% ou pouco mais de  $\frac{3}{4}$  do rendimento dos homens” (p. 4).

Essa desigualdade de gênero estrutural no mercado de trabalho foi reforçada significativamente pela pandemia. Estudos recentes têm documentado que, diferentemente de recessões econômicas anteriores, essa é **a recessão das mulheres**. Como mostram Alon e coautores (2021)<sup>1</sup> utilizando dados de países desenvolvidos, dois fatores principais explicam essa diferença. Primeiro, na maior parte das recessões pré-pandemia, os setores mais afetados foram construção civil e produção de manufaturas, setores que empregam proporcionalmente mais homens que mulheres. Na crise econômica da pandemia, os setores mais afetados foram os setores relacionados a serviços e turismo, que empregam proporcionalmente mais mulheres. Segundo, as medidas de distanciamento social levaram ao fechamento de creches e escolas, aumentando significativamente o trabalho dos pais com cuidados dos filhos. Dado que mulheres são as maiores provedoras de cuidados domésticos, isto afeta significativamente a capacidade das mulheres de participar da força de trabalho. Os autores ressaltam ainda que, “mesmo após controlar por indústria e ocupação e considerar apenas trabalhadores sem filhos, ainda encontramos grandes diferenças de gênero em diversos países” (Alan et al, 2021, p. 4, tradução nossa).

No Brasil, os dados mais recentes sobre a evolução do mercado de trabalho apontam na mesma direção. Como mostra o gráfico abaixo produzido pelo economista Carlos Goés em sua coluna do jornal o Globo<sup>2</sup>, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mostram uma queda significativa da população ocupada após o quarto trimestre de 2019 tanto para homens quanto para mulheres. Porém, o gráfico deixa claro que a perda máxima de empregos para os homens foi menor do que para as mulheres e a recuperação de postos de trabalho começou no trimestre anterior. Além disso, enquanto o número de homens trabalhando já estava próximo ao valor pré-crise ao fim de 2021, o mesmo não ocorre para elas. Ou seja,

<sup>1</sup> Alon, T; Coskun, S; Doepke, M; Koll, D; Tertilt, M. From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions. NBER Macroeconomics Annual 2021, Volume 36. 2021.

<sup>2</sup> Goés, C. A recessão das mulheres. O Globo, Dezembro de 2021. <https://oglobo.globo.com/economia/a-recessao-das-mulheres-25324496>.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Tabata Amaral e outros

Para verificar as assinaturas, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227421265600>



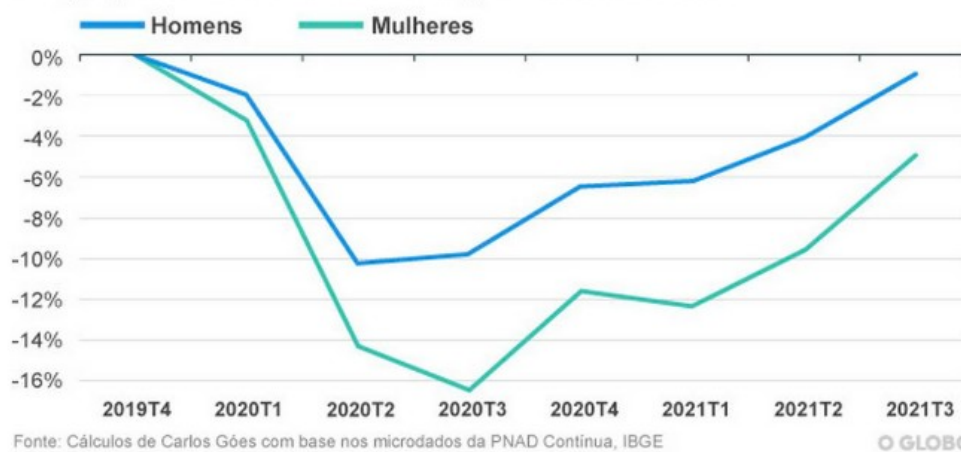
assim como nos países estudados por Alon e coautores (2021), a recessão no Brasil afetou mais e de modo mais duradouro as mulheres.

Políticas públicas voltadas para o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, como o aumento da provisão de creches e escolas públicas em tempo integral, são certamente de suma importância, mas atuam apenas sobre um lado do mercado de trabalho: a oferta de trabalho das mulheres. Além de serem políticas que levam maior tempo de implementação, atuar somente na provisão de creches e escolas não é suficiente na situação atual, como sugere os resultados encontrados por Alon e coautores (2021).

É

### Brasil: Variação acumulada na população ocupada

Variação percentual acumulada desde o quarto trimestre de 2019



com esse diagnóstico que apresentamos este Projeto de Lei, que afeta a demanda por trabalho feminino ao criar incentivos tributários para contratação de mulheres. Em nossa proposta, a contribuição patronal para a Seguridade Social terá alíquota reduzida de 20% para 10% para os novos contratos celebrados com mulheres a partir da entrada em vigor da lei. O benefício será concedido por prazo de 18 meses e serão condicionados à geração de novas vagas formais de emprego, uma vez que as firmas perderão elegibilidade caso o total de empregados na empresa (incluindo terceirizados) seja, em qualquer momento do tempo, menor do que o verificado no mês anterior à entrada em vigência da Lei.

É importante ressaltar que o desenho de desoneração de folha aqui proposto é bastante diferente do atualmente vigente no país, cujas evidências



disponíveis apontam para um elevado custo fiscal sem contrapartida na geração de empregos (Garcia, Sachsida e Carvalho, 2018)<sup>3</sup>.

Nossa proposta, com subsídio temporário e contrapartida, é um desenho adaptado de uma reforma implementada na Itália em 2012 (e que entrou em vigor em janeiro de 2013). A reforma italiana também reduziu a alíquota de contribuição patronal do empregador em 50% para contratação de mulheres elegíveis (novos vínculos), fornecendo o benefício de modo temporário (de 12 meses, com possível prorrogação para 18 meses) e com contrapartida (as firmas também precisavam aumentar o número de pessoas empregadas). Explorando diversas técnicas estatísticas para estudar as alterações introduzidas pela reforma italiana, Rubolino (2021)<sup>4</sup> encontrou evidências de que o regime de tributação preferencial às mulheres não afetou os salários líquidos das mulheres, de modo que a incidência do tributo recaiu sobre as firmas, levando à redução do custo por trabalhadora e à geração de empregos para mulheres. É extremamente importante ressaltar que o autor não encontra evidências de que a política tenha afetado os empregos de homens: ou seja, não houve substituição de trabalhadores homens já empregados por mulheres elegíveis. Por fim, vale ressaltar dois resultados encontrados por Rubolino (2021). Outro resultado importante é que, mesmo após o fim do benefício (que tem prazo entre 12 e 18 meses no caso italiano), a maior parte dos empregos gerados são mantidos.

Por fim, vale destacar que, a fim de atender aos ditames da Lei de Diretrizes Orçamentárias a respeito da concessão de benefícios tributários, estamos propondo a vigência da política pelo prazo de cinco anos. Definimos, ainda, que a renovação do benefício fica condicionada aos resultados de avaliação do programa, cujo acompanhamento caberá ao Ministério do Trabalho e Previdência, ou órgão equivalente. Em termos orçamentários, a Tabela 1 abaixo apresenta a estimativa de renúncia de receita elaborada pela Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira da Câmara dos Deputados (CONOF). Estima-se que a proposta gere uma renúncia de cerca de R\$ 1,1 bilhão no primeiro ano e atinja R\$ 3,4 bilhões no quinto ano.

<sup>3</sup> Garcia, F; Sachsida, A; Carvalho, A. Impacto da desoneração da folha de pagamentos sobre o emprego: novas evidências. Texto para discussão 2357. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2018.

<sup>4</sup> Rubolino, E. Taxing the Gender Gap: Labor Market Effects of a Payroll Tax Cut for Women in Italy. Recebedor do prêmio Early Career Research Award agraciado pelo W.E. Upjohn Institute. Dezembro, 2021.



Para financiar a renúncia estimada, propomos elevar a tributação de imposto de renda sobre rendimentos de aplicações financeiras, de modo a aumentar o efeito redistributivo da proposta, uma vez que a compensação recairá sobre a parcela mais rica da população. As novas alíquotas foram calibradas pela CONOF com o objetivo de atingir uma arrecadação adicional a servir-se de fonte compensatória suficiente à desoneração patronal para estimular a contratação de mulheres em novos postos de trabalho. A elevação das alíquotas de imposto de renda pertinentes aos rendimentos com aplicações financeiras partiriam de 17,5% e poderiam alcançar 25%, conforme o prazo da aplicação (atualmente, tal intervalo tem como limites 15% e 22,5%). Majora-se, também, a alíquota específica aplicável a fundos e clubes de investimento.

**Tabela 1 – Estimativa da renúncia de receita**

| Ano  | Folha          | Renúncia      |
|------|----------------|---------------|
| 2023 | 11.364.308.551 | 1.136.430.855 |
| 2024 | 28.826.363.624 | 2.882.636.362 |
| 2025 | 30.982.661.259 | 3.098.266.126 |
| 2026 | 32.671.821.129 | 3.267.182.113 |
| 2027 | 34.616.203.547 | 3.461.620.355 |

**Fonte:** CONOF

Ante todo o exposto, acreditamos que a proposta promoverá desenvolvimento social com a inclusão de mais mulheres no mercado de trabalho e redução de desigualdades, tornando toda a sociedade mais inclusiva e acolhedora. É com esse propósito que solicito o apoio dos nobres pares para aprovação deste projeto.

Sala das Sessões, em 16 de fevereiro de 2022.

Deputada TABATA AMARAL



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Tabata Amaral e outros  
Para verificar as assinaturas, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD227421265600>





## **Projeto de Lei** **(Da Sra. Tabata Amaral )**

Dispõe sobre incentivos  
tributários para contratação de mulheres no  
mercado de trabalho formal.

Assinaram eletronicamente o documento CD227421265600, nesta ordem:

- 1 Dep. Tabata Amaral (PSB/SP)
- 2 Dep. Elcione Barbalho (MDB/PA)
- 3 Dep. Professora Marcivania (PCdoB/AP)
- 4 Dep. Daniela do Waguinho (MDB/RJ)
- 5 Dep. Tereza Nelma (PSDB/AL)
- 6 Dep. Norma Ayub (DEM/ES)
- 7 Dep. Mariana Carvalho (PSDB/RO)
- 8 Dep. Greyce Elias (AVANTE/MG)

