

COMISSÃO MISTA DESTINADA A PROFERIR PARECER À MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.116, DE 2022

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.116, DE 2022

CD/22554.71794-00

Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

EMENDA N°

Acrescentem-se à Medida Provisória nº 1.116, de 2022, os seguintes dispositivos:

“Art. 1º

VI – para incentivo à contratação de mulheres: redução da carga tributária incidente sobre a folha de salários; e

.....

“ CAPÍTULO VI-A

DO INCENTIVO À CONTRATAÇÃO DE MULHERES

Art. 24-A. 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.



* C D 2 2 5 5 4 7 1 7 9 4 0 0 *

CD/22554.71794-00

Parágrafo único. A alíquota reduzida de que trata o caput vigorará pelo 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. 24-B. 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 desta 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. 34-A.** A 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:



* C D 2 2 5 5 4 7 1 7 9 4 0 0

CD/22554.71794-00

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:

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).

..... ’ (NR) ’

“Art. 36. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos, na hipótese do art. 34-A, a partir de 1º de julho de 2023.” (NR)

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 emenda 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 Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Tabata Amaral
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD225547179400>



* C D 2 2 5 5 4 7 1 7 9 4 0 0

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)¹ 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 Globo², dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mostram uma queda significativa da população

¹ 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.

² Goés, C. A recessão das mulheres. O Globo, Dezembro de 2021. <https://oglobo.globo.com/economia/arecessao-das-mulheres-25324496>. Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Tabata Amaral
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD225547179400>

CD/22554.71794-00

* CD 225547179400

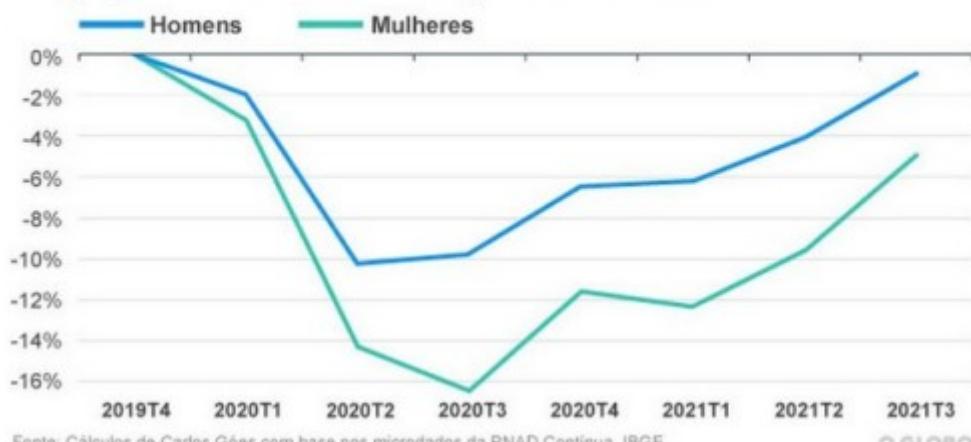
CD/22554.71794-00

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, 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

Brasil: Variação acumulada na população ocupada

Variação percentual acumulada desde o quarto trimestre de 2019



Fonte: Cálculos de Carlos Góes com base nos microdados da PNAD Contínua, IBGE

O GLOBO

não é suficiente na situação atual, como sugere os resultados encontrados por Alon e coautores (2021).

É com esse diagnóstico que apresentamos esta emenda, 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.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Tabata Amaral
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD225547179400>



* CD225547179400

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)³.

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)⁴ 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

³ 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.

⁴ 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.

CD/22554.71794-00



* C 0 2 2 5 4 7 1 7 9 4 0 0



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.

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 partiria 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.

Ante todo o exposto, acreditamos que a proposta promoverá

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

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 a aprovação desta emenda.

Sala da Comissão, em 09 de maio de 2022.

Deputada TABATA AMARAL



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Tabata Amaral
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD225547179400>

CD/22554.71794-00

* C D 2 2 5 5 4 7 1 7 9 4 0 0 *