



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº ____/2024

(Do Sr. Rodrigo Valadares e Outros)

Dispõe sobre a concessão de benefícios na contratação de empregados por empresas devidamente enquadradas na Lei Complementar nº 123/2006 e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei estabelece medidas para a redução dos custos de contratação de empregados por empresas devidamente enquadradas na Lei Complementar nº 123/2006 visando estimular a formalização de empregos e o desenvolvimento econômico.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES SOBRE A CONTRATAÇÃO

Art. 2º Ficam instituídos os seguintes benefícios para a contratação:

I – As empresas enquadradas na Lei Complementar nº 123/2006 que contratarem novos empregados ficam isentas do pagamento do imposto incidente sobre a folha de pagamento durante os primeiros 12 meses da contratação, extensivo o benefício a todos os empregados.

II – A União concederá um subsídio de 30% (trinta por cento) sobre os encargos de cada novo funcionário contratado, durante os primeiros 24 meses de emprego, nos casos de contratação previstos.

III - As empresas enquadradas na Lei Complementar nº 123/2006 que contratarem jovens entre 16 (dezesseis) e 29 (vinte e nove) anos, pessoas em situação de vulnerabilidade social, desempregados, idosos conforme a Lei nº 10.741/2003 ou que estejam recebendo valores de programas sociais





governamentais terão isenção da contribuição patronal ao INSS por até 12 meses.

IV - As empresas enquadradas na Lei Complementar nº 123/2006 que contratarem pelo menos 20% (vinte por cento) de novos empregados durante o exercício fiscal serão beneficiadas com uma redução de 20% (vinte por cento) na alíquota do Simples Nacional e dos demais tributos aplicáveis.

CAPÍTULO II

DO PROCESSO DE CONTRATAÇÃO

Art. 3º Para simplificar o processo de contratação, o Poder Executivo deverá:

I - Estabelecer um sistema digital de formalização de contratações, com redução da burocracia necessária para a admissão, permitindo que o processo seja realizado em até 24 horas.

II - Criar um portal de comunicação onde às empresas enquadradas na Lei Complementar nº 123/2006 possam esclarecer dúvidas e obter orientações sobre a legislação trabalhista e benefícios aplicáveis aos enquadrados na Lei Complementar nº 123/2006.

Art. 4º A União, os Estados e os Municípios promoverão a capacitação de trabalhadores, a fim de facilitar a contratação, por meio de:

I - Parcerias com instituições de ensino para oferecer cursos de capacitação ao trabalhador e reduzir o custo de treinamento para as empresas.

II - Incentivos fiscais para empresas que investirem em programas de formação profissional.

CAPÍTULO III

DA ELEGIBILIDADE

Art. 5º Para usufruir dos benefícios previstos nesta Lei, as empresas devem:

I – Aderir ao Programa objeto desta Lei;





II – Estar devidamente registrada e ativa, de acordo com os critérios da Lei Complementar nº 123/2006;

III – Comprovar regularidade fiscal e previdenciária;

IV – Manter ou aumentar o número de empregados durante o período de vigência do incentivo, previsto no Artigo 10º desta Lei, salvo caso fortuito ou motivo de força maior;

V – Ter até 10 (dez) anos de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – CNPJ na data de Promulgação desta Lei.

Art. 6º A União, estados e municípios poderão fornecer subsídios para a contratação de novos empregados para empresas enquadradas na Lei Complementar nº 123/2006, priorizando regiões com menor índice de emprego formal ou com Índice de Desenvolvimento Humano - IDH avaliado em até 0,499.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES SOBRE DEMISSÃO

Art. 7º Para a redução dos custos relacionados à demissão ficam estabelecidas as seguintes condições:

I – As empresas enquadradas na Lei Complementar nº 123/2006 terão redução no pagamento de Aviso Prévio em até 50 (cinquenta por cento) para demissões sem justa causa nos primeiros 12 meses do contrato;

II – As empresas enquadradas na Lei Complementar nº 123/2006 que demitirem até dois empregados por ano não estarão sujeitas à multa rescisória do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, bem como a multa prevista na Lei nº 13.932/2017, desde estejam em dificuldades financeiras devidamente comprovadas;





III – Os empregados demitidos poderão acessar programas de requalificação profissional visando a sua reintegração ao mercado, com o custo financiado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT; e

IV – As empresas enquadradas na Lei Complementar nº 123/2006, de comum acordo com o empregado, poderão dispor sobre todos os termos do distrato contratual, incluindo multas e valores provenientes da rescisão contratual, devendo ser comprovada a quitação integral por parte da empresa.

CAPÍTULO V

DO MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Art. 8º Será criado um comitê de monitoramento, formado por representantes do Poder Executivo, representantes do Congresso Nacional, entidades empresariais e especialistas independentes em mercado de trabalho, para avaliar os impactos e a efetividade da medida.

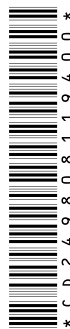
CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 9º O Poder Executivo implementará as disposições em 40 (quarenta) dias da publicação desta Lei, sob pena de Crime de Responsabilidade.

Art. 10. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação e terá validade por um período de 60 (sessenta) meses, podendo ser prorrogada mediante avaliação dos resultados obtidos pelo Comitê de Monitoramento e Avaliação previsto no Artigo 8º.

Art. 11. As disposições contidas nesta Lei não se aplicam a empresas que tenham pendências fiscais ou trabalhistas.





JUSTIFICATIVA

O Presente Projeto de Lei Complementar visa enfrentar um dos maiores problemas existentes no mercado de trabalho nacional: o excesso de custos incidentes na contratação de empregados por parte das empresas. Em um momento onde se discute a possibilidade de redução de jornada de trabalho no Brasil, a manutenção dos atuais custos trabalhistas pode levar milhares de pessoas ao desemprego, a informalidade e para as filas dos programas de assistência social do Governo, fazendo com que o gasto público em nosso país aumente e impacte as contas governamentais e a sociedade brasileira.

Somente em 2023, segundo dados do Serviço Brasileiro de Atendimento às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE, 80% das vagas de emprego em nosso país foram geradas por Microempreendedores Individuais, Micro e Pequenas Empresas e Empresas de Pequeno Porte, devidamente enquadradas na Lei Complementar nº 123/2006¹. Qualquer discussão que envolva a mudança nas relações trabalhistas impacta diretamente empreendedores que muitas das vezes mantêm empresas familiares ou que usam economias de uma vida para decidir abrir seu próprio negócio.

Atualmente, o Brasil detém a nada gloriosa liderança internacional no ranking internacional de encargos trabalhistas; segundo a Rede Internacional de Contabilidade e Consultoria UHY, o custo médio de encargos na folha de pagamento chega a assustadores 71,4% (setenta e um vírgula quatro por cento)² sobre o salário recebido pelo trabalhador, enquanto o Egito, país

1

“Micro e pequenas empresas geram 80% dos empregos formais no país, diz Sebrae”.

Disponível em <https://g1.globo.com/empreendedorismo/noticia/2024/03/04/micro-e-pequenas-empresas-geram-80percent-dos-empregos-formais-no-pais-diz-sebrae.ghtml>

2

“Brasil tem o maior nível de encargos e direitos trabalhistas do mundo”. Disponível em

<https://www.jornalcontabil.com.br/brasil-tem-o-maior-nivel-de-encargos-e-direitos-trabalhistas-mundo/>





CÂMARA DOS DEPUTADOS

situado no Continente Africano, com um Índice de Desenvolvimento Humano menor que o Brasil cobra 3,7% (três vírgula sete por cento).

Estes encargos punem a todas as empresas e todos aqueles que ou estejam trabalhando ou que estão buscando uma recolocação no mercado de trabalho, mas ataca frontalmente aqueles que decidem deixar de serem empregados para se tornarem empreendedores. Assim como a Lei de Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019) deu tratamento diferenciado para empresas enquadradas em situações diferentes para o seu procedimento de abertura, uma Microempresa não pode ter o mesmo tratamento que uma grande empresa no que tange ao pagamento de encargos trabalhistas, por ter condicionantes totalmente divergentes como, por exemplo, faturamento, fluxo de caixa e acesso a crédito no mercado bem menor em comparação a grandes corporações.

Visando melhorar o ambiente de negócios em nosso país e motivar o empreendedor a contratar novos empregados apresentamos a Presente Proposição, visando a qualificação do debate público no que tange as relações trabalhistas e a geração de novas vagas de emprego, permitindo que o Brasil possa realizar a inclusão e emancipação econômica de populações que muitas vezes acabam sendo esquecidas pelo Poder Público.

Sala das Sessões, 12 de novembro de 2024.

RODRIGO VALADARES

DEPUTADO FEDERAL – UNIÃO/SE

SÍLVIA WAIÃPI

DEPUTADA FEDERAL – PL/AP





Projeto de Lei Complementar **(Do Sr. Rodrigo Valadares)**

Dispõe sobre a concessão de benefícios na contratação de empregados por empresas devidamente enquadradas na Lei Complementar nº 123/2006 e dá outras providências.

Assinaram eletronicamente o documento CD249808119400, nesta ordem:

- 1 Dep. Rodrigo Valadares (UNIÃO/SE)
- 2 Dep. Silvia Waiãpi (PL/AP)

