

PROJETO DE LEI Nº , DE 2026
(Do Sr. RICARDO ABRÃO)

Institui a Lei Recomeço 40+ Mulher, que cria incentivo fiscal federal, condicionado à responsabilidade fiscal, para estimular a contratação, a permanência, a qualificação e a reinserção produtiva de mulheres com idade igual ou superior a 40 anos no mercado formal de trabalho; estabelece salvaguardas contra substituição fraudulenta de empregados; prevê bônus social para mulheres em situação de maior vulnerabilidade; e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei institui a Lei Recomeço 40+ Mulher, destinada a estimular a contratação formal, a permanência no emprego, a qualificação profissional e a reinserção produtiva de mulheres com idade igual ou superior a 40 (quarenta) anos, mediante incentivo fiscal federal concedido a pessoas jurídicas tributadas, observadas as normas constitucionais, orçamentárias, fiscais, trabalhistas, previdenciárias e tributárias aplicáveis.

Art. 2º São objetivos desta Lei:

I – ampliar a participação de mulheres com idade igual ou superior a 40 (quarenta) anos no mercado formal de trabalho;

II – reduzir barreiras de reinserção profissional decorrentes de discriminação etária, desigualdade de gênero, interrupções de carreira, responsabilidades familiares e vulnerabilidades socioeconômicas;

III – estimular a geração de empregos formais adicionais, com proteção previdenciária e trabalhista;

IV – promover autonomia econômica, valorização da experiência profissional e igualdade material de oportunidades;



V – incentivar ações de capacitação, requalificação, atualização tecnológica e progressão profissional das trabalhadoras contratadas;

VI – prevenir práticas de substituição artificial de empregados, rotatividade fraudulenta ou uso indevido de incentivo fiscal.

Art. 3º Para os fins desta Lei, considera-se:

I – mulher beneficiária: a trabalhadora com idade igual ou superior a 40 (quarenta) anos, contratada por pessoa jurídica sob vínculo empregatício formal regido pela Consolidação das Leis do Trabalho;

II – empresa beneficiária: a pessoa jurídica regularmente inscrita no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica, que realize contratação incentivada nos termos desta Lei e cumpra os requisitos fiscais, trabalhistas, previdenciários e cadastrais exigidos;

III – contratação incentivada: a admissão formal de mulher beneficiária que represente acréscimo líquido no quadro de empregados da empresa, observados os critérios desta Lei e do regulamento;

IV – acréscimo líquido de empregos: o aumento real do número médio de empregados da empresa em relação à média de vínculos formais existentes nos 12 (doze) meses anteriores à contratação incentivada, considerados os estabelecimentos da pessoa jurídica no território nacional;

V – permanência mínima: a manutenção do vínculo empregatício da mulher beneficiária por período não inferior a 12 (doze) meses, salvo hipóteses de pedido de demissão, dispensa por justa causa, falecimento, aposentadoria, encerramento de estabelecimento por motivo econômico comprovado ou outras hipóteses justificadas em regulamento;

VI – despesas elegíveis: valores pagos a título de salário-base, adicionais legais, décimo terceiro salário, férias acrescidas do terço constitucional e encargos sociais de responsabilidade do empregador, diretamente relacionados à contratação incentivada.



CAPÍTULO II

DO INCENTIVO FISCAL À CONTRATAÇÃO E À PERMANÊNCIA

Art. 4º A pessoa jurídica poderá deduzir do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) devido, observado o disposto nesta Lei, percentual das despesas elegíveis relativas à contratação incentivada de mulheres beneficiárias.

§ 1º A dedução prevista no caput fica limitada a 10% (dez por cento) das despesas elegíveis efetivamente pagas no período de apuração, observado o limite individual por trabalhadora, o limite global por pessoa jurídica e o limite anual de renúncia fiscal fixados em regulamento e na legislação orçamentária.

§ 2º A dedução de que trata este artigo somente poderá ser usufruída após a comprovação da permanência mínima da trabalhadora, admitida a apropriação proporcional nos termos do regulamento, desde que preservados os mecanismos de restituição em caso de descumprimento.

§ 3º O incentivo fiscal somente será aplicável às contratações que representem acréscimo líquido de empregos, vedada sua utilização para mera reposição de vagas, substituição de trabalhadores, terceirização artificial, pejetização, intermediação fraudulenta ou rotatividade destinada à obtenção indevida do benefício.

§ 4º A dedução não poderá exceder o valor do IRPJ devido pela empresa beneficiária no respectivo período de apuração, vedada a restituição, o ressarcimento ou a compensação com outros tributos, salvo disposição legal específica.

§ 5º O incentivo previsto nesta Lei não poderá ser acumulado, em relação à mesma trabalhadora e ao mesmo período de apuração, com outro benefício fiscal federal de mesma natureza ou finalidade.

Art. 5º O percentual de dedução previsto no art. 4º poderá ser acrescido de bônus social de até 50% (cinquenta por cento), nos termos do regulamento, quando a contratação incentivada envolver mulher beneficiária que se enquadre em uma ou mais das seguintes situações:



I – responsável familiar por criança, adolescente, pessoa idosa ou pessoa com deficiência;

II – mulher negra;

III – mulher indígena;

IV – mulher quilombola;

V – mulher com deficiência ou reabilitada da Previdência Social;

VI – mulher em situação de desemprego por período igual ou superior a 12 (doze) meses;

VII – mulher vítima de violência doméstica e familiar, observadas a preservação de sigilo, a proteção de dados pessoais e a comprovação por meios admitidos em regulamento;

VIII – mulher inscrita no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal ou pertencente a família de baixa renda, conforme critérios definidos em regulamento;

IX – mulher egressa de programa público de acolhimento, qualificação, intermediação de mão de obra ou proteção social.

§ 1º O bônus social de que trata o caput não poderá elevar a dedução total a percentual superior a 15% (quinze por cento) das despesas elegíveis relativas à respectiva contratação.

§ 2º A comprovação das condições previstas neste artigo deverá observar critérios objetivos, proteção da intimidade, sigilo de dados sensíveis e tratamento não discriminatório da trabalhadora.

§ 3º É vedado exigir da trabalhadora divulgação pública, exposição indevida ou comprovação vexatória de condição pessoal, familiar, racial, étnica, social, de deficiência ou de violência sofrida.

Art. 6º A pessoa jurídica que oferecer à mulher beneficiária programa estruturado de capacitação, requalificação profissional, atualização digital, mentoria, certificação técnica ou trilha de desenvolvimento funcional



poderá computar, nos termos do regulamento, adicional de incentivo vinculado às despesas diretamente comprovadas com formação profissional.

§ 1º O adicional de que trata o caput somente será admitido quando a capacitação:

I – estiver relacionada às atividades desempenhadas pela trabalhadora ou à sua progressão profissional;

II – não implicar ônus financeiro para a trabalhadora;

III – ocorrer durante a vigência do contrato de trabalho;

IV – for registrada em relatório anual de acompanhamento.

§ 2º O adicional previsto neste artigo observará os limites globais de renúncia fiscal, os percentuais máximos definidos em regulamento e as exigências do art. 14 e art. 14-A da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

CAPÍTULO III

DOS REQUISITOS, VEDAÇÕES E OBRIGAÇÕES DA EMPRESA BENEFICIÁRIA

Art. 7º Para usufruir do incentivo fiscal de que trata esta Lei, a empresa beneficiária deverá comprovar:

I – regularidade perante a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil;

II – regularidade relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

III – inexistência de débitos trabalhistas impeditivos, nos termos da legislação aplicável;

IV – cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho;

V – registro formal da trabalhadora beneficiária em sistema oficial de escrituração trabalhista, previdenciária e fiscal;



VI – inexistência de condenação administrativa ou judicial definitiva, nos 3 (três) anos anteriores à adesão, por trabalho análogo ao de escravo, discriminação ilícita em razão de sexo, idade, raça, deficiência ou maternidade, ou fraude trabalhista diretamente relacionada à contratação de mão de obra.

Art. 8º A empresa beneficiária deverá assegurar às mulheres contratadas com fundamento nesta Lei:

I – igualdade salarial e de critérios remuneratórios em relação a empregados que exerçam função equivalente, observada a legislação vigente;

II – condições de trabalho dignas, seguras e não discriminatórias;

III – acesso aos mesmos benefícios internos oferecidos a empregados em situação funcional equivalente;

IV – vedação de segregação ocupacional, rebaixamento remuneratório ou contratação meramente simbólica;

V – proteção contra assédio moral, sexual, discriminação etária e retaliação relacionada à condição de beneficiária.

Art. 9º A empresa beneficiária deverá manter, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos, documentação idônea relativa às contratações incentivadas, às despesas elegíveis, à manutenção do acréscimo líquido de empregos, às ações de capacitação e ao cumprimento das demais condições desta Lei.

Art. 10. A empresa beneficiária apresentará relatório anual simplificado, em meio eletrônico, contendo, no mínimo:

I – número de mulheres beneficiárias contratadas;

II – idade, faixa salarial, ocupação e unidade federativa de lotação, de forma agregada e sem exposição indevida de dados pessoais;

III – tempo médio de permanência;

IV – número de desligamentos e respectivas causas agregadas;



V – ações de capacitação, mentoria ou requalificação oferecidas;

VI – demonstrativo do acréscimo líquido de empregos;

VII – valor do incentivo fiscal utilizado.

§ 1º O relatório de que trata o caput deverá observar a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, especialmente quanto a dados pessoais sensíveis.

§ 2º O Poder Executivo poderá disponibilizar painel público agregado de resultados, vedada a identificação individual das trabalhadoras.

Art. 11. É vedada a fruição do incentivo fiscal quando constatada:

I – dispensa de empregados com a finalidade de substituição por trabalhadoras incentivadas;

II – redução artificial de jornada, salário ou benefícios para obtenção do incentivo;

III – contratação de trabalhadora por empresa interposta, grupo econômico ou estabelecimento vinculado com finalidade de simular acréscimo líquido de empregos;

IV – omissão ou falsidade em informações fiscais, trabalhistas ou previdenciárias;

V – rescisão imotivada em massa, no período de apuração, incompatível com a finalidade de geração adicional de empregos, ressalvadas hipóteses justificadas em regulamento.

Art. 12. O descumprimento das condições previstas nesta Lei acarretará, sem prejuízo de outras sanções cabíveis:

I – perda do direito ao incentivo fiscal;

II – restituição integral dos valores indevidamente deduzidos, acrescidos dos encargos legais;

III – impedimento de nova adesão pelo prazo de até 5 (cinco) anos, conforme a gravidade da infração;



IV – comunicação aos órgãos competentes para apuração de responsabilidade administrativa, tributária, trabalhista, civil e penal;

V – aplicação de multa correspondente a duas vezes o valor da vantagem recebida indevidamente, na hipótese de dolo, fraude ou simulação, inclusive no caso de desvio de objeto.

CAPÍTULO IV

DA FISCALIZAÇÃO, GOVERNANÇA E AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

Art. 13. A fiscalização do cumprimento desta Lei caberá à autoridade tributária do Poder Executivo, em relação ao incentivo fiscal, ao órgão responsável pelas políticas públicas de geração de emprego e renda, qualificação profissional e proteção social, e aos demais órgãos competentes, no âmbito de suas atribuições legais.

Art. 14. O Poder Executivo instituirá sistema de monitoramento e avaliação da Lei Recomeço 40+ Mulher, com indicadores anuais destinados a aferir:

- I – número de contratações incentivadas;
- II – manutenção dos vínculos por prazo superior a 12 (doze) meses;
- III – evolução da remuneração média das trabalhadoras beneficiárias;
- IV – distribuição regional das contratações;
- V – participação de mulheres em situação de maior vulnerabilidade;
- VI – efetividade das ações de capacitação e requalificação;
- VII – custo fiscal por emprego formal adicional gerado;
- VIII – impacto sobre a redução de desigualdades de gênero, raça, idade e deficiência no mercado formal de trabalho.

Art. 15. O Poder Executivo encaminhará ao Congresso Nacional relatório anual de avaliação do incentivo fiscal instituído por esta Lei, contendo dados agregados, estimativa de renúncia fiscal, resultados



alcançados, eventuais irregularidades identificadas e recomendação sobre manutenção, aperfeiçoamento, ampliação, redução ou extinção do benefício.

Art. 16. O incentivo fiscal instituído por esta Lei terá vigência de 5 (cinco) anos, contados do início de sua produção de efeitos, podendo ser prorrogado por lei específica, precedida de avaliação de impacto, estimativa de renúncia fiscal e demonstração de efetividade social, econômica e orçamentária.

CAPÍTULO V

DA RESPONSABILIDADE FISCAL E DA PRODUÇÃO DE EFEITOS

Art. 17. A concessão do incentivo fiscal previsto nesta Lei fica condicionada ao atendimento integral do art. 14 e do art. 14-A da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, inclusive quanto à estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva iniciar sua vigência e nos 2 (dois) exercícios seguintes, à compatibilidade com a lei de diretrizes orçamentárias e à adoção das medidas de compensação ou demonstração de que a renúncia foi considerada na estimativa de receita da lei orçamentária.

Art. 18. O Poder Executivo regulamentará esta Lei, especialmente quanto:

- I – aos limites individuais, globais e anuais do incentivo fiscal;
- II – aos procedimentos de adesão, comprovação, escrituração e fiscalização;
- III – à forma de cálculo do acréscimo líquido de empregos;
- IV – aos critérios de comprovação das condições de vulnerabilidade, com preservação de sigilo e proteção de dados pessoais;
- V – aos mecanismos de controle, transparência, avaliação e prevenção de fraudes;
- VI – à integração com bases oficiais de emprego, renda, qualificação profissional e arrecadação tributária.

Art. 19. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros e tributários somente a partir do primeiro dia do



exercício financeiro subsequente ao de sua publicação e após o cumprimento das exigências previstas no art. 17 desta Lei.

JUSTIFICAÇÃO

A presente proposição institui a Lei Recomeço 40+ Mulher, política pública de incentivo fiscal federal destinada a estimular a contratação formal, a permanência, a qualificação e a reinserção produtiva de mulheres com idade igual ou superior a 40 anos.

A proposta parte de uma realidade social concreta: mulheres nessa faixa etária acumulam experiência profissional, maturidade, capacidade produtiva e responsabilidade familiar, mas frequentemente enfrentam barreiras adicionais de reinserção no mercado de trabalho, sobretudo quando somadas a fatores como maternidade, cuidado de familiares, desemprego prolongado, discriminação etária, desigualdade salarial, raça, deficiência, baixa renda ou histórico de violência doméstica. O projeto, portanto, não cria privilégio incompatível com a Constituição, cria mecanismo de igualdade material voltado a grupo submetido a obstáculos estruturais persistentes, em consonância com os fundamentos da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho, da livre iniciativa, da redução das desigualdades e da promoção do bem de todos, sem preconceitos ou discriminações.

A medida é justificada por dados oficiais recentes. O Boletim Mulheres no Mercado de Trabalho, divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em março de 2025, reconhece que, apesar do aumento da participação feminina nas últimas décadas, as mulheres ainda enfrentam segregação ocupacional, informalidade, desigualdade salarial e sub-representação em cargos de liderança. O mesmo órgão destacou que a taxa de participação feminina permanece inferior à masculina, refletindo barreiras estruturais como a insuficiência de creches e escolas em tempo integral, que dificultam a conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares.

A desigualdade remuneratória também permanece relevante. Em 2025, o Ministério do Trabalho e Emprego informou, no 3º Relatório de



Transparência Salarial, que mulheres recebiam 20,9% a menos que homens em empresas com 100 ou mais empregados, com base em dados de 2024. Já em abril de 2026, o 5º Relatório de Transparência Salarial apontou crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, mas registrou que a massa de rendimentos das mulheres ainda era proporcionalmente inferior à sua presença no emprego, estimando que seriam necessários R\$ 95,5 bilhões adicionais em rendimentos para alcançar participação equivalente. Esses dados demonstram que a simples presença feminina no mercado não basta: é necessário estimular contratação, permanência, qualificação e remuneração digna.

A sobrecarga de cuidados e trabalho doméstico não remunerado constitui outro fator estrutural que reduz a disponibilidade, a continuidade e a progressão profissional das mulheres. Segundo o IBGE, em 2022, as mulheres dedicavam, em média, 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas, enquanto os homens dedicavam 11,7 horas; o IBGE também registrou que 28,0% das mulheres ocupadas estavam em trabalho parcial de até 30 horas semanais, quase o dobro do percentual observado entre os homens, de 14,4%. Essa realidade afeta especialmente mulheres que interromperam ou reduziram sua trajetória profissional por responsabilidades familiares, tornando essencial a construção de instrumentos de reinserção laboral qualificada.

O projeto também se alinha à agenda pública nacional de enfrentamento das desigualdades de gênero. O Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM 2025, produzido pelo Ministério das Mulheres, reúne 328 indicadores sobre a realidade socioeconômica das brasileiras, abrangendo demografia, trabalho, educação, saúde, violência, poder e decisão, com recortes por região, raça, faixa etária, deficiência e renda. A existência desse instrumento oficial reforça a necessidade de políticas públicas interseccionais, capazes de reconhecer que mulheres negras, indígenas, quilombolas, com deficiência, de baixa renda, vítimas de violência ou desempregadas há longo período enfrentam vulnerabilidades acumuladas e demandam respostas legislativas mais precisas.



A proposta foi desenhada para superar limitações de iniciativas anteriores. Há proposições legislativas semelhantes voltadas a mulheres com mais de 50 anos, mulheres chefes de família ou mulheres vítimas de violência doméstica, mas a presente versão adota arquitetura normativa mais abrangente e tecnicamente mais segura. Em vez de prever dedução fiscal ampla e sem travas suficientes, o texto condiciona o incentivo ao acréscimo líquido de empregos, à permanência mínima, à regularidade fiscal, trabalhista e previdenciária, à vedação de substituição fraudulenta de empregados, à proteção de dados sensíveis, à avaliação anual de resultados e à cláusula de vigência limitada. Com isso, evita-se que o incentivo se transforme em renúncia fiscal ineficiente ou em mecanismo de mera rotatividade, preservando a finalidade pública de geração adicional de emprego formal.

Do ponto de vista constitucional e financeiro, a proposição foi estruturada para respeitar a competência da União em matéria tributária, a legalidade tributária, a isonomia, a livre iniciativa, a valorização do trabalho e as exigências de responsabilidade fiscal. Por se tratar de incentivo de natureza tributária com potencial renúncia de receita, o texto condiciona expressamente a produção de efeitos ao cumprimento do art. 14 e do art. 14-A da Lei Complementar nº 101, de 2000, que exige estimativa de impacto orçamentário-financeiro, compatibilidade com a lei de diretrizes orçamentárias e medidas de compensação ou demonstração de consideração da renúncia na estimativa de receita. Essa solução preserva a iniciativa parlamentar quanto à formulação da política pública e impede a produção automática de efeitos fiscais sem observância das exigências orçamentárias aplicáveis.

A Lei Recomeço 40+ Mulher, portanto, combina inclusão produtiva, responsabilidade fiscal, transparência, controle antifraude e avaliação de efetividade. A proposição reconhece que o envelhecimento da força de trabalho, as transições tecnológicas e as desigualdades de gênero exigem políticas públicas capazes de valorizar a experiência de mulheres maduras, criar portas reais de retorno ao emprego formal e incentivar empresas a assumirem responsabilidade social mensurável. Ao promover trabalho digno, renda, qualificação e autonomia econômica, o projeto contribui



para o desenvolvimento nacional, para a redução da vulnerabilidade social e para o fortalecimento das famílias brasileiras.

Diante da relevância social, econômica, constitucional e humanitária da matéria, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta proposição.

Sala das Sessões, em de de 2026.

Deputado RICARDO ABRÃO

