



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 11.167, DE 2018

(Do Sr. Célio Silveira)

Inclui o artigo 28-A à Lei nº 10.741, de 01 de outubro de 2003, Estatuto do Idoso, para disciplinar a contratação de pessoas com 60 (sessenta) anos ou mais em empresas com no mínimo 100 (cem) empregados.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-6100/2009.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei inclui, no Estatuto do Idoso, o artigo 28-A para disciplinar a contratação de pessoas com 60 (sessenta) anos ou mais em empresas com no mínimo 100 (cem) empregados.

Art. 2º A Lei nº 10.741, de 01 de outubro de 2003, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo 28-A:

“Art. 28-A. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher pelo menos 1% (um por cento) dos seus cargos com pessoas de 60 (sessenta) anos ou mais, na seguinte proporção mínima:

I – de 100 (cem) até 200 (duzentos) empregados, 1% (um por cento);

II- de 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) empregados, 2% (dois por cento);

III- de 501 (quinhentos e um) a 1000 (mil) empregados, 3% (três por cento);

IV – de 1001 (um mil e um) em diante, 4% (quatro por cento).

Parágrafo único. Ao Poder Público compete estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com 60 (sessenta) anos ou mais.”

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O Estatuto do Idoso foi um grande avanço para proteção e promoção dos direitos das pessoas com 60 anos ou mais. Dentre as diversas preocupações da lei estão os direitos fundamentais, o acesso à Justiça e as medidas protecionistas, sendo uma delas a defesa da atividade profissional dessas pessoas consideradas experientes. Nesse sentido o Estatuto garante “o direito ao exercício da atividade profissional, respeitando suas condições físicas, psíquicas e intelectuais”, além de estabelecer que o empregado idoso não poderá ser discriminado em razão de sua condição. Ainda, em seu artigo 27, proíbe a fixação de idade máxima como critério de contratação e destaca que constitui crime negar a alguém cargo ou emprego por motivo de idade. No entanto, em que pese estes

cuidados do Estatuto, não há normas em vigor que efetivamente garantam o acesso dos idosos ao mercado de trabalho, o que é objetivo da presente proposição.¹

A importância do projeto se justifica, pois, nos últimos anos presenciamos um aumento considerável da expectativa de vida do brasileiro, que hoje, segundo o IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, é de 76 anos, além do fato de que a população idosa tem crescido exponencialmente. Prevê-se que até 2060 a população com mais de 60 anos dobrará e atingirá 32,1% do total de habitantes no país. Ademais, atualmente a maior parte das pessoas chegam à fase de vida de 60 anos ou mais gozando de plena capacidade psíquica e laboral, com energia e sabedoria que em muito contribui para o desenvolvimento das atividades profissionais. No entanto, mesmo diante de tais evidências, hoje o que se nota é que o brasileiro com 60 anos ou mais não tem a mesma oportunidade daqueles que possuem uma idade menos avançada no mercado de trabalho. Isso evidencia a necessidade de medidas que incentivem a contratação de idosos pelas empresas sediadas no país, sendo a inclusão social deles o propósito desse projeto de lei.

Pesquisas recentes demonstram que a contratação de pessoas idosas é benéfica à atividade empresarial, especialmente por levar motivação ao grupo de colaboradores, além de propiciar a troca de experiências com os mais jovens. Além disso, segundo descreve o Jornal Estadão, “esses profissionais normalmente são mais pacientes e observadores, e sabem contornar situações críticas”. Por outro lado, também para o idoso a atividade profissional é vantajosa, pois melhora a autoestima, deixando-o mais saudável e ativo.²

Ainda, cumpre destacar que o Brasil adota políticas de inclusão das pessoas com deficiência, estipulando para as empresas com mais de 100 colaboradores, de forma semelhante com a proposta neste projeto, cotas mínimas de contratação. Tal normativo promoveu substancialmente a contratação de pessoas com deficiência nas empresas e da mesma forma a contratação de idosos será alavancada com a conversão desta proposição em norma jurídica.

Por essas razões, solicitamos o apoio dos ilustres pares para a aprovação do presente Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em 11 de dezembro de 2018.

Deputado Célio Silveira

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL

¹ BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2018. Dispões sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.741.htm Consultado em: 08 de dezembro de 2018.

² Terceira idade ganha espaço no mercado de trabalho. Disponível em: <https://emails.estadao.com.br/noticias/comportamento/terceira-idade-ganha-espaco-no-mercado-de-trabalho,70001719135> Consultado em: 08 de dezembro de 2018.

Seção de Legislação Citada - SELEC

LEI Nº 10.741, DE 1º DE OUTUBRO DE 2003

Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

.....

TÍTULO II DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

.....

CAPÍTULO VI DA PROFISSIONALIZAÇÃO E DO TRABALHO

.....

Art. 27. Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.

Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:

I - profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;

II - preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;

III - estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.

CAPÍTULO VII DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 29. Os benefícios de aposentadoria e pensão do Regime Geral da Previdência Social observarão, na sua concessão, critérios de cálculo que preservem o valor real dos salários sobre os quais incidiram contribuição, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo único. Os valores dos benefícios em manutenção serão reajustados na mesma data de reajuste do salário-mínimo, pro rata, de acordo com suas respectivas datas de início ou do seu último reajustamento, com base em percentual definido em regulamento, observados os critérios estabelecidos pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

.....

.....

FIM DO DOCUMENTO
