

**PROJETO DE LEI Nº , DE 2023**

(Do Sr. WALDEMAR OLIVEIRA)

Altera a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, para dispor sobre percentual mínimo de contratação de pessoa idosa pelas empresas com 100 (cem) ou mais empregados.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, que “Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências”, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 28-A:

“Art. 28-A. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com pessoas idosas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante. ....5%.

§ 1º A dispensa de pessoa idosa ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador idoso.

§ 2º Ao Poder Público incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por idosos, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.”

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.



## JUSTIFICAÇÃO

Tem sido cada vez mais comum a percepção pelas empresas dos ganhos obtidos com a contratação ou a manutenção de pessoa idosa nos seus quadros de trabalhadores.

Com efeito, são inúmeros os diferenciais que as empresas obtêm ao contratarem pessoas idosas, tais como a experiência profissional acumulada ao longo de muitos anos de trabalho; a maturidade para lidar com situações de estresse comuns em ambientes de trabalho ou a paciência, que faz com que menos erros sejam cometidos, entre outros.

Por outro lado, encontrar-se em situação de desemprego nessa faixa de idade é um fator de grande preocupação para esse público, já que essa condição se verificará, na maioria dos casos, nas proximidades de se completarem os requisitos para aposentadoria.

Além disso, mesmo diante da constatação de que a manutenção da pessoa idosa no mercado de trabalho pode ser muito favorável à empresa, ainda é elevado o índice de desemprego entre os idosos. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que esse índice se encontra na faixa dos 5% da população economicamente ativa.

Em muitos casos, a pessoa idosa deixa de ser contratada por uma ação discriminatória, evento esse que tem sido denominado como etarismo ou ageísmo, e que, via de regra, se sustenta em entendimento equivocado, por desinformação ou desconhecimento, fundamentado em ideias errôneas de que, por exemplo, o idoso não é criativo, não está adaptado às novas tecnologias ou que não tem condições de realizar trabalhos que exijam maior esforço físico.

Diante desse quadro vivenciado pela população idosa brasileira, entendemos ser do mais alto interesse público as ações que visem a promover, em um primeiro plano, a manutenção do emprego da pessoa idosa e, na sequência, o aumento nos níveis de contratação desse público.

Esses os motivos pelos quais estamos apresentando a proposta em tela propondo a criação de uma cota mínima de contratação de pessoas



idosas pelas empresas, utilizando como modelo a cota para contratação de pessoa com deficiência.

Diante do exposto, estamos certos de contar com o necessário apoio para a aprovação do projeto de lei que ora submetemos à consideração de nossos ilustres Pares.

Sala das Sessões, em        de        de 2023.

Deputado WALDEMAR OLIVEIRA

