



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 609, DE 2024 **(Do Sr. Reimont)**

Dispõe sobre incentivos à inserção de mulheres com mais de cinquenta anos no mercado de trabalho.

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE
DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER;
TRABALHO;
FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO (MÉRITO E ART. 54, RICD) E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIACÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº , DE 2024

(Do Sr. REIMONT)

Dispõe sobre incentivos à inserção de mulheres com mais de cinquenta anos no mercado de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Capítulo I – Incentivos Fiscais e Creditícios

Art. 1º Fica instituído o regime de incentivos fiscais e creditícios para empresas que contratarem mulheres com idade superior a cinquenta anos de idade, conforme regulamentação a ser definida pelo Poder Executivo.

Art. 2º Os incentivos fiscais previstos neste capítulo poderão incluir, entre outros:

I – redução de alíquotas de impostos sobre a folha de pagamento;

II – isenção ou redução de contribuições previdenciárias;

III – dedução de despesas relacionadas à contratação e capacitação de mulheres com idade superior a cinquenta anos, para fins do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL);

IV – concessão de créditos tributários; e

V – prioridade na obtenção de linhas de crédito e financiamentos públicos.

Capítulo II - Financiamento para Empreendedoras

Art. 3º Com o intuito de estimular o empreendedorismo feminino e proporcionar oportunidades de negócio para mulheres com mais de cinquenta anos de idade, serão disponibilizadas linhas de financiamento



específicas, com condições facilitadas e acessíveis, nos termos de regulamento, para empreendedoras nessa faixa etária.

Parágrafo único. Para efeitos deste artigo, considera-se empreendedora a mulher que exerça atividade econômica por conta própria ou que esteja interessada em iniciar seu próprio negócio.

Art. 4º O financiamento para empreendedoras será concedido por instituições financeiras públicas e privadas, em parceria com órgãos governamentais responsáveis pela promoção do empreendedorismo e desenvolvimento econômico.

Art. 5º As linhas de financiamento específicas para empreendedoras com mais de cinquenta anos de idade terão juros subsidiados, prazos mais longos e exigências menos rigorosas em relação a garantias, visando facilitar o acesso a recursos financeiros para esse público-alvo.

Art. 6º Os critérios para concessão de financiamento, as taxas de juros, os prazos de pagamento e as demais condições serão estabelecidos em regulamentação própria, a ser elaborada pelo órgão responsável pela execução das políticas de empreendedorismo e desenvolvimento econômico.

Art. 7º Caberá aos órgãos competentes realizar a divulgação ampla e eficaz das linhas de financiamento disponíveis, bem como prestar orientações e suporte técnico às empreendedoras interessadas em obter financiamento para iniciar ou expandir seus negócios.

Capítulo III - Capacitação e Inserção Profissional

Art. 8º Com o objetivo de aumentar a empregabilidade e a qualificação das mulheres com mais de cinquenta anos de idade, serão implementados programas de capacitação profissional gratuitos e específicos para esse grupo.

Parágrafo único. Os programas de capacitação profissional serão desenvolvidos em parceria com instituições de ensino, entidades de formação profissional e empresas do setor privado, visando garantir a



adequação dos cursos às demandas do mercado de trabalho e às necessidades das trabalhadoras.

Art. 9º Os programas de capacitação profissional das mulheres com mais de cinquenta anos de idade poderão abranger os seguintes aspectos entre outros:

I – atualização de conhecimentos e habilidades técnicas, visando adequar as competências às exigências do mercado de trabalho contemporâneo;

II – desenvolvimento de habilidades socioemocionais e competências comportamentais, como comunicação, trabalho em equipe e resolução de problemas, visando melhorar a empregabilidade e a capacidade de adaptação;

III – orientação e apoio na transição de carreira, para aquelas que desejam explorar novas oportunidades profissionais ou setores de atividade; e

IV – programas de mentoria e *networking*, visando proporcionar suporte e orientação personalizada em suas jornadas profissionais.

Capítulo IV – Apoio à Conciliação entre Trabalho e Cuidado

Art. 10. Com o objetivo de facilitar a conciliação entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares, serão adotadas medidas de apoio às trabalhadoras, especialmente as com mais de 50 (cinquenta) anos de idade que assumem o cuidado de crianças, idosos ou pessoas com deficiência em seu ambiente familiar.

Parágrafo único. Para efeitos deste artigo, consideram-se medidas de apoio aquelas que visam oferecer suporte e recursos para a organização e gestão do trabalho e cuidado, de forma a garantir o equilíbrio entre as duas esferas.

Art. 11 As medidas de apoio à conciliação entre trabalho e cuidado poderão incluir:

I – ampliação da oferta de creches e escolas em período integral;



II – implementação de programas de cuidados domiciliares para idosos e pessoas com deficiência;

III – flexibilização de jornada de trabalho e adoção de modalidades de trabalho remoto, teletrabalho ou horários flexíveis; e

IV – concessão de licenças remuneradas ou não remuneradas para cuidado de familiares.

Art. 12 As medidas de apoio à conciliação entre trabalho e cuidado serão regulamentadas pelo órgão competente, visando garantir sua efetividade e adequação às necessidades das mulheres com mais de cinquenta anos de idade.

Capítulo V – Disposições Gerais

Art. 13. O Estado deverá criar plataforma digital com banco de dados de oferta e monitoramento de empregos para mulheres com mais de cinquenta anos de idade.

Art. 14. Os benefícios de que trata esta Lei serão alocados prioritariamente para mulheres com mais de 50 (cinquenta) anos de idade chefes de família, vítimas de violência ou em situação de vulnerabilidade.

Art. 15. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A discriminação de gênero e a idade ainda são desafios persistentes no mercado de trabalho brasileiro, criando um ambiente desfavorável para as mulheres com idade superior 50 anos. Embora tenham acumulado vasta experiência e conhecimento ao longo de suas carreiras, muitas vezes elas enfrentam preconceitos e estereótipos que dificultam sua contratação e progressão profissional.

Ao marginalizá-las, a sociedade desperdiça um recurso valioso e inexplorado. Essas mulheres possuem uma riqueza de habilidades, perspectivas e conhecimentos que podem enriquecer as empresas e



impulsionar o crescimento econômico, se lhes forem dadas oportunidades justas e igualitárias.

A inclusão delas no mercado de trabalho não apenas beneficia individualmente elas próprias, mas também contribui para o fortalecimento da economia. Equipes diversificadas são mais inovadoras e produtivas, resultando em maior competitividade e sustentabilidade empresarial.

Os dados do Censo 2022, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística/ IBGE, revelam um Brasil cada vez com maior proporção de mulheres e mais velho.

Vinte estados brasileiros têm população feminina numericamente superior à masculina. Nesse ranking, os estados com maior população feminina são o Rio de Janeiro (52,8%), o Distrito Federal (52,3%), Pernambuco (52,3%), Sergipe (52,1%) e Alagoas (52,1%)

No recorte etário, pessoas com 50 anos ou mais já são quase 30% da sociedade brasileira. A tendência do Brasil é ser cada vez mais velho e mais feminino.

No entanto, segundo o estudo Diversidade, Representatividade e Percepção – Censo Multissetorial da Gestão Kairós 2022, essas pessoas representam apenas 5,2% do quadro funcional de grandes empresas. No recorte de gênero, a diferença é ainda maior - as mulheres com mais de 50 anos são apenas 1,4% do quadro funcional!

O fato de as mulheres serem, ainda hoje, as principais responsáveis pelos cuidados domésticos, cuidados com as crianças pequenas e com familiares acamados agrava particularmente esse quadro de desigualdade, um fator que tomou proporções exponenciais na pandemia. Segundo o Censo, as mulheres, principalmente as pretas ou pardas, dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens (21,4 horas contra 11,0 horas semanais).

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) contínua demonstra que, na pandemia, a força feminina no mercado de trabalho caiu de 53,3% – no terceiro trimestre de 2019 – para 45,8%, no mesmo período de 2020, a taxa mais baixa desde 1991. Apesar de também terem



sofrido impacto da Covid-19, o retrocesso foi menor entre os homens, de 6,1 pontos percentuais (de 71,8% para 65,7%) versus 7,5% entre as mulheres.

Importante mencionar que as mulheres com filhos foram as mais impactadas nesse cenário, conforme aponta o estudo Sem parar – o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, das organizações Gênero e Número e da Sempreviva Organização Feminista, realizado entre abril e maio de 2020.

Reforçando essa tese, o IBGE aponta que a participação das mulheres sem filhos na força de trabalho é 35,2% maior em relação à participação daquelas com filhos.

O levantamento confirmou que 50% das mulheres passaram a se responsabilizar pelo cuidado de alguém na pandemia. Entre as que cuidam de crianças, 72% afirmaram que aumentou a necessidade de monitoramento dentro do domicílio, com o fechamento de creches e escolas.

A questão é tanto mais urgente quando consideramos que mais de 40% das famílias brasileiras é chefiada por mulheres, segundo estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada/IPEA.

Apesar da escolaridade maior do que a dos homens – quase 60% delas tem 11 ou mais anos de estudo versus 52% dos homens -, em todos os outros indicadores relacionados ao trabalho as mulheres têm níveis piores: por exemplo, entre as mulheres, apenas 37,8% têm carteira assinada, contra 48,6% dos homens.

Em 2019, o nível de ocupação das mulheres de 25 a 49 anos vivendo com crianças de até 3 anos de idade foi de 54,6% e o dos homens foi de 89,2%.

As mulheres pretas ou pardas com crianças de até 3 anos de idade no domicílio apresentaram os menores níveis de ocupação: 49,7%, em 2019.

Em 2023, a taxa de desemprego foi de 6,9% para homens e 9,6% para mulheres.



Esses dados tornam urgente um projeto que reúna ações tanto de inserção como de reinserção da força feminina no mercado de trabalho.

Esta proposta legislativa representa um passo fundamental na direção de uma sociedade mais igualitária, ao destacar as desigualdades estruturais que perpetuam a exclusão e a marginalização das mulheres no mercado laboral. Ao criar oportunidades e incentivos para a inclusão desse público alvo, estamos trabalhando para construir um futuro mais justo e equitativo para todos.

O empoderamento econômico das mulheres é essencial não apenas para sua própria autonomia e bem-estar, mas também para o desenvolvimento sustentável das comunidades e nações. Ao proporcionar às mulheres com mais de 50 anos as ferramentas e os recursos necessários para prosperarem no mercado de trabalho, estamos investindo no crescimento e na estabilidade econômica de longo prazo.

A diversidade geracional no local de trabalho é uma fonte de vantagem competitiva, permitindo a troca de conhecimentos, habilidades e perspectivas entre diferentes gerações. Ao valorizar e integrar as mulheres com mais de 50 anos de idade, estamos enriquecendo o ambiente de trabalho e promovendo uma cultura organizacional mais inclusiva e dinâmica.

Além dos benefícios econômicos, a inclusão delas no mercado de trabalho também contribui para o fortalecimento do tecido social, ao combater a exclusão e o isolamento social que muitas vezes acompanham o desemprego ou a subutilização da mão de obra.

As empresas têm um papel fundamental a desempenhar na promoção da equidade de gênero e da inclusão etária no local de trabalho. Ao adotar políticas e práticas que valorizem e apoiem as mulheres, as empresas não apenas cumprem sua responsabilidade social corporativa, mas também fortalecem sua reputação e sua marca no mercado, o que representa valores agregados em seus produtos e serviços entregues à sociedade.

Muitos países já reconheceram a importância de promover a inclusão de mulheres com mais idade no mercado de trabalho e implementaram políticas e programas nesse sentido. Ao seguir o exemplo



dessas nações, estamos confirmando nosso compromisso com os princípios de igualdade, justiça e progresso social e, sobretudo, da dignidade da pessoa humana.

É hora de agirmos coletivamente para eliminar as barreiras que impedem as mulheres, em especial as com mais de 50 anos de alcançarem seu pleno potencial profissional e contribuírem de forma significativa para o desenvolvimento econômico e social de nossa nação. Com suas experiências diversas e perspectivas únicas, essas profissionais são capazes de oferecer soluções criativas e insights valiosos que impulsionam o progresso e o crescimento empresarial.

Ao promover a empregabilidade e a independência financeira das mulheres, este projeto de lei também contribui para aliviar a pressão sobre os sistemas de assistência social e previdência. Com mais mulheres ativas no mercado de trabalho, há uma redução na dependência de programas de assistência governamental.

As mulheres com mais de 50 anos frequentemente possuem um vasto conhecimento acumulado ao longo de suas carreiras, incluindo habilidades técnicas, conhecimentos setoriais e experiências práticas. Ao valorizar e aproveitar esse conhecimento, as empresas podem melhorar sua eficiência operacional e sua capacidade de enfrentar desafios complexos no mercado global.

A falta de oportunidades de emprego para mulheres com mais de 50 anos pode ter um impacto devastador em sua autoestima e senso de dignidade. Ao promover a inclusão delas no mercado de trabalho, estamos restaurando sua confiança e resgatando sua autoestima, proporcionando um sentido renovado de propósito e realização pessoal, um novo sentido para seus projetos de vida.

A participação no mercado de trabalho é fundamental para promover um envelhecimento saudável e ativo entre as mulheres. Ao manter essas profissionais engajadas e produtivas, estamos incentivando um estilo de vida mais saudável e contribuindo para a redução dos custos associados aos cuidados de saúde na terceira idade.



O empoderamento das mulheres não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma poderosa ferramenta para a transformação social e econômica. Ao capacitar as mulheres com oportunidades de trabalho e empreendedorismo, estamos capacitando-as a se tornarem agentes de mudança em suas comunidades e impulsionadoras do desenvolvimento sustentável.

A exclusão das mulheres com mais de 50 anos de idade do mercado de trabalho perpetua a desigualdade de oportunidades e o ciclo da pobreza. Ao lhes garantir acesso equitativo às oportunidades de emprego e empreendedorismo, estamos criando um caminho mais justo e acessível para a prosperidade econômica e social para todas elas.

Muitas mulheres com mais de 50 anos assumem múltiplos papéis, não apenas como trabalhadoras, mas também como cuidadoras de familiares idosos, crianças e pessoas com deficiência. Ao apoiá-las em sua jornada de conciliação entre trabalho e cuidado, estamos valorizando sua contribuição vital para o bem-estar e a coesão familiar.

A inclusão das mulheres com mais de 50 anos de idade também pode contribuir significativamente para reduzir a lacuna salarial de gênero. Ao oferecer oportunidades de emprego e empreendedorismo igualitárias, estamos combatendo a discriminação salarial baseada no gênero e promovendo uma distribuição mais equitativa da riqueza e do poder econômico.

O empreendedorismo feminino é uma fonte vital de inovação e crescimento econômico. Ao oferecer suporte específico para empreendedoras, estamos incentivando a criação de negócios inovadores que atendam às necessidades emergentes do mercado e impulsionem o desenvolvimento econômico local e nacional.

Muitas mulheres, que se encontram acima dos 50 anos de idade, desempenham um papel crucial no trabalho não remunerado, incluindo o cuidado de membros da família e as atividades comunitárias. Ao reconhecer e valorizar essa contribuição vital para o bem-estar social, estamos promovendo uma visão mais holística e inclusiva do trabalho e do valor econômico.



A autonomia financeira é essencial para a emancipação e a liberdade das mulheres. Ao oferecer oportunidades econômicas para elas, estamos capacitando-as a tomar decisões autônomas em relação às suas vidas e seus futuros, reduzindo sua dependência econômica de terceiros.

A discriminação baseada na idade é uma forma persistente de preconceito no mercado de trabalho. Ao criar oportunidades de emprego e empreendedorismo para mulheres, desafiamos estereótipos e preconceitos prejudiciais, promovendo uma cultura de respeito e valorização da diversidade etária.

O art. 14 deste projeto de lei visa abordar e mitigar desigualdades sociais e econômicas profundamente enraizadas, que afetam de maneira desproporcional as mulheres acima de 50 anos, que são chefes de família, vítimas de violência ou se encontram em situação de vulnerabilidade.

Esse grupo demográfico frequentemente enfrenta desafios únicos, incluindo menor acesso a oportunidades de emprego, discriminação de idade e gênero, e a falta de redes de apoio social e financeiro. A alocação prioritária de benefícios para essas mulheres não só reconhece suas necessidades específicas, mas também busca fornecer um meio tangível para melhorar suas condições de vida e autonomia.

Essa medida reflete um compromisso com a promoção da igualdade de gênero e o combate à violência contra as mulheres, questões que são cruciais para o desenvolvimento social e econômico sustentável de qualquer sociedade. Ao priorizar mulheres em situações de maior risco e necessidade, o artigo proposto demonstra uma abordagem direcionada e sensível às questões de gênero, que é fundamental para alcançar a justiça social e a equidade. Isso não apenas ajuda a proteger um grupo vulnerável dentro da população, mas também contribui para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, onde os direitos e a dignidade de todos são respeitados e valorizados.

A implementação desse artigo pode servir como um modelo para outras políticas e legislações focadas na redução de desigualdades sociais. Ao evidenciar o impacto positivo que tais medidas podem ter na vida



das pessoas mais afetadas por disparidades socioeconômicas, incentiva-se a adoção de abordagens similares em diferentes esferas governamentais e setores da sociedade. Isso estabelece um precedente importante para o reconhecimento e a ação governamental diante das complexidades das desigualdades de gênero, idade e socioeconômicas, promovendo uma cultura de respeito, apoio e inclusão para todas as pessoas.

Este projeto de lei está em total consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pelas Nações Unidas. Em particular, contribui diretamente para o alcance do ODS 5, que busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

Ao promover a inclusão das mulheres, estamos enfrentando as desigualdades de gênero de maneira prática e eficaz, proporcionando oportunidades iguais de emprego e empreendedorismo.

Esta iniciativa legislativa também apoia o ODS 8, que visa promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo, e o trabalho decente para todos. Ao garantir que as mulheres com mais de 50 anos de idade tenham acesso a oportunidades significativas de emprego e empreendedorismo, estamos fortalecendo a base econômica do país e promovendo um desenvolvimento sustentável a longo prazo.

Este texto está alinhado com o ODS 10, que busca reduzir as desigualdades dentro e entre os países. Ao combater a discriminação baseada na idade e promover a inclusão de mulheres com mais idade no mercado de trabalho, estamos trabalhando para reduzir as disparidades sociais e econômicas e construir uma sociedade mais justa e equitativa para todos os cidadãos.

Ao fortalecer o papel das mulheres na economia, este projeto de lei também contribui para o alcance de outros ODS, como o ODS 1 (Erradicação da Pobreza), o ODS 3 (Saúde e Bem-Estar), o ODS 4 (Educação de Qualidade) e o ODS 9 (Indústria, Inovação e Infraestrutura).

Portanto, ao aprovar este projeto de lei, estamos não apenas cumprindo nossos compromissos internacionais com os ODS, mas também



trabalhando ativamente para construir um mundo mais sustentável, justo e próspero para as gerações presentes e futuras.

Sala das Sessões, em de de 2024.

Deputado REIMONT

2024-958



FIM DO DOCUMENTO