



PL 654/2020

PARECER DA COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA SOBRE O PROJETO DE LEI Nº 654/2020.

Trata-se de projeto de lei, de iniciativa dos nobres Vereadores Gilberto Natalini (s/Partido) e Aurélio Nomura (PSDB), que “dispõe sobre a instituição da Política Municipal de Inclusão da Pessoa com mais de 50 anos, concedendo benefício fiscal a empresas prestadoras de serviços que empreguem, no seu quadro de funcionários, pessoas com mais de 50 anos e dá outras providências”.

De acordo com a propositura, considera-se beneficiária do Programa Municipal de Apoio à Empregabilidade de Pessoas com mais de 50 (cinquenta) anos - PMI 50+, a empresa prestadora de serviços com mais de 50 (cinquenta) empregados que disponibilizar pelo menos 20% (vinte por cento) das vagas aos trabalhadores acima de 50 (cinquenta) anos e solicitar o benefício através de requerimento.

O benefício consistirá na redução em até 60% do valor total do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza – ISSQN, desde que o desconto não resulte em uma alíquota efetiva de ISS inferior a 2%.

Os objetivos do programa serão o de apoiar e recolocar no mercado de trabalho as pessoas com mais de 50 (cinquenta) anos, em especial as pessoas em situação de vulnerabilidade social; e, o de permitir e promover o ingresso na sociedade da informação, essencial para o pleno desenvolvimento da cidadania.

Na justificativa que acompanha o projeto de lei, os autores argumentam que “segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), no estado de São Paulo, 28% da população total tem 50 anos ou mais, ou seja, 14.1 milhões de pessoas, aproximadamente. Esta estatística, quando projetada para 2030 muda bastante, pois a porcentagem aumenta para 34%, já em 2040 para 40% e em 2050 para 44%. Outra conclusão relevante é que a expectativa de vida do brasileiro médio subiu para 76 anos, o que acarreta mudanças tanto para a população, quanto para o Estado. Ademais, o número de idosos, grupo etário convencionalmente composto por pessoas acima de 60 anos, deve chegar a 25,5% da população brasileira até 2060. (IBGE, 2018)

É notório o fato de que o mercado de trabalho como um todo se beneficiaria com a presença da população com 50 anos ou mais. Visto que, levando em consideração o aumento da expectativa de vida, muitos desses profissionais têm capacidade física, mental e profissional igual ou maior a de outros com idades inferiores, além da experiência acumulada”.

A Comissão de Constituição, Justiça e Legislação Participativa manifestou-se pela LEGALIDADE do projeto de lei.

De acordo com reportagem do Jornal Correio do Povo de 05/09/2020, feita durante um momento muito crítico da pandemia do Covid-19, o mercado fecha as portas para profissional com mais de 50 anos (Fonte: Jornal Correio do Povo. Disponível em: <https://www.correiodopovo.com.br/not%C3%ADcias/economia/mercado-fecha-as-portas-para-profissional-com-mais-de-50-anos-1.476028>. Consultado em 28/10/2021):



PL 654/2020

No fim de 2019, 57% dos profissionais com idade entre 55 e 59 anos estavam empregados. Neste ano, a taxa de ocupação ficou em 51%, segundo dados da Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) devido à pandemia.

A chance desse público voltar ao mercado de trabalho depois de um ano sem emprego, de acordo com a pesquisa, é de 15,1%. E o risco desses profissionais perderem sua vaga este ano é de 15,3%.

O último levantamento feito pelo Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) também não foi favorável para este público. Ele mostrou que os profissionais com mais de 50 anos foram os únicos que amargaram mais demissões do que contratações em julho.

O número de desligamentos entre os trabalhadores mais velhos superou as admissões em 37.610 postos somente em julho. O resultado é fruto de 103.139 demissões e 65.529 contratações para esses profissionais no período.

Para Mara Turolla, gerente de desenvolvimento de talentos e diversidade na LHH, em períodos de crise econômica, as duas pontas da pirâmide – os mais jovens que estão entrando no mercado de trabalho e os profissionais que estão saindo – são afetados nos cortes das empresas.

“As empresas priorizam os profissionais mais qualificados e os cortes ficam concentrados em níveis menores e nos trabalhadores com mais idade.”
Mara Turolla

Em reportagem recente “A recolocação profissional depois dos 50”, do *site* de notícias CapitalNews, publicada em 23/10/2021, mostra que a dificuldade em conseguir emprego nessa faixa etária continua difícil (fonte: Capital News. Disponível em: <https://www.capitalnews.com.br/colunistas/educacao-e-carreira/a-recolocacao-profissional-depois-dos-50-anos/364089>. Consultado em: 28/10/2021):

Muitos profissionais com mais de 50 anos estão tendo dificuldades para encontrar empregos. No entanto, a diversidade etária no ambiente de trabalho colabora para o desenvolvimento da empresa. Unir diferentes gerações incorpora profissionais mais experientes, que se misturam com jovens com potencial. As organizações só têm a ganhar com a diversidade, seja ela qual for, sendo que os profissionais podem somar suas habilidades ao solucionar problemas e tomar decisões.

Conforme a expectativa de vida aumenta no Brasil, mais e mais trabalhadores serão capazes de continuar no mercado de trabalho até mais tarde. Os profissionais de mais de 50 anos apresentam uma experiência, tanto na vida pessoal, quanto na profissional, que pode agregar em suas atuações. A valorização dessa faixa etária é essencial para que se construa um ambiente de trabalho com a inclusão de pessoas com pontos de vista diversos.



PL 654/2020

Existe uma visão incorreta dos empregadores de que as pessoas com mais de 50 anos estariam desatualizadas quanto às novas tecnologias e teriam dificuldades em assumir certas posições. Os profissionais maduros, no entanto, estão preparados ou se empenhando para aprender cada vez mais sobre o mundo digital. A inclusão dessa faixa etária na empresa pode ajudar na produtividade e inovação ao introduzir seu prisma.

De acordo com uma pesquisa realizada pela Maturi, uma plataforma de oportunidades de trabalho e capacitação profissional para pessoas maduras, quase 80% dos entrevistados com mais de 50 anos afirmaram estar preparados para o trabalho remoto ou híbrido. A maioria deles também fez cursos online e procura se desenvolver profissionalmente. O estudo mostra que os profissionais maduros estão preparados ou se preparando para uma oportunidade.

Devido à relevância do tema, há várias proposições legislativas que versam sobre incentivos fiscais para empresas que reservem um percentual do seu quadro de funcionários para pessoas que tenham acima de determinada idade.

Como exemplo temos o Projeto de Lei 236/2017, que está tramitando no Senado e propõe incentivos fiscais para empresas que tenham mais de cinco por cento de seus quadros de funcionários preenchidos com pessoas que tenham mais de cinquenta e cinco anos.

Já na Câmara Federal tramita o projeto de lei 6930/2006, no qual foram apensadas dezenas de outros projetos de lei que versavam sobre incentivos às empresas que empregassem pessoas com mais idade.

Dada a relevância, o grande interesse público da matéria e sem prejuízo de uma análise mais detida da Comissão de Finanças e Orçamento, em relação aos impactos orçamentários da proposição, quanto aos aspectos a serem analisados por este colegiado, a Comissão de Administração Pública manifesta-se FAVORÁVEL ao projeto de lei.

Sala da Comissão de Administração Pública, em