



PL 671/2023

**PARECER DA COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA SOBRE O PROJETO DE LEI Nº 671/2023.**

Trata-se de Projeto de Lei, de iniciativa do nobre Vereador Beto do Social (PSDB), que altera a Lei nº 13.834, de 27 de maio de 2004, para instituir o "Programa Selo de Qualidade 60+" para empresas que contratem pessoas acima de 60 anos no Município de São Paulo.

De acordo com a propositura, o "Programa Selo de Qualidade 60+" visa reconhecer e certificar empresas que adotem políticas de contratação favoráveis a pessoas com idade superior a 60 anos, contribuindo para a valorização da empregabilidade desta faixa etária no mercado de trabalho.

O Selo será emitido pelo órgão municipal competente após análise das políticas de contratação da empresa, verificação do ambiente de trabalho, das contratações, condições de acesso e de permanência de pessoas com mais de 60 anos. Este selo terá validade de dois anos, sendo renovável mediante nova inscrição e avaliação pela Administração Pública.

Conforme a justificativa que acompanha o projeto de lei, o autor argumenta que a introdução do "Selo de Qualidade 60+" se faz necessária para enfrentar o desafio do envelhecimento da população. Ele ressalta que o aumento da expectativa de vida traz a necessidade de políticas públicas eficazes que promovam a integração dos idosos na sociedade, especialmente no mercado de trabalho.

A proposta visa garantir a promoção e efetivação dos direitos da população idosa, alinhando-se com políticas anteriores como a Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso, que visam assegurar direitos e ampliar a proteção e o bem-estar desta população.

A Comissão de Constituição, Justiça e Legislação Participativa manifestou-se pela LEGALIDADE do projeto de lei, na forma de um SUBSTITUTIVO apresentado para adequar o projeto à técnica de elaboração legislativa.

Existem outras iniciativas em âmbito federal, estadual e em outros municípios que visam promover a empregabilidade de pessoas idosas ou que incentivam a inclusão de grupos específicos no mercado de trabalho através de certificações ou selos. Essas iniciativas refletem uma preocupação comum em diversas esferas governamentais em apoiar a integração de populações potencialmente vulneráveis na economia.

1. Âmbito Federal: A legislação federal tem diversas leis que tratam da proteção e dos direitos dos idosos, como o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003), que consolida os direitos das pessoas idosas, incluindo a promoção e a integração ao mercado de trabalho.

**CÂMARA MUNICIPAL DE  
SÃO PAULO**

PL 671/2023

2. Âmbito Estadual: Alguns estados brasileiros têm legislações específicas que visam apoiar a empregabilidade de idosos. Por exemplo, a Lei Estadual nº 16.079/2015 de São Paulo cria o programa "Via Rápida" que inclui a qualificação profissional de idosos como uma de suas frentes.
3. Outros Municípios: Em alguns municípios, são encontradas iniciativas semelhantes que visam a inclusão de idosos no mercado de trabalho ou a concessão de selos e certificados para empresas que adotam práticas de inclusão. Por exemplo, a cidade de São Paulo já possui leis que incentivam práticas empresariais voltadas para a inclusão de diversos grupos, como o "Selo Empresa Amiga do Idoso", instituído pela Lei Municipal nº 16.523/2016, que reconhece empresas que adotam práticas amigáveis para com os idosos.

Segundo reportagem da Agência Brasil, o etarismo dificulta a inserção de maiores de 50 anos no mercado de trabalho:

Uma pesquisa da empresa Ernst & Young e a agência Maturi de 2022, realizada em quase 200 empresas no Brasil, mostrou o perfil do mercado de trabalho para pessoas com mais de 50 anos. A maioria das companhias pesquisadas tem de 6% a 10% de pessoas com mais de 50 anos em seu quadro funcional. Segundo o estudo, 78% das empresas consideram-se etaristas e têm barreiras para contratação de trabalhadores nessa faixa de idade.

A Ernst & Young é especializada em auditorias, impostos e consultoria e a agência Maturi, em treinamento de profissionais com mais de 50 anos e conexão com empresas interessadas na contratação dessas pessoas. A Maturi conta atualmente com mais de 200 mil profissionais e cerca de 750 companhias parceiras cadastrados na sua base.

O envelhecimento da força de trabalho no país é um desafio que o Brasil terá que enfrentar. Com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o estudo Ernst & Young e Maturi, revelou que, de 2012 a 2019, a parcela da população com mais de 50 anos saiu de 23% para 28%. Estimativas indicam que até 2040 seis em cada dez trabalhadores brasileiros terão mais de 45 anos de idade. Os números do IBGE mostram que, em 17 milhões de famílias brasileiras, o sustento econômico fica por conta de pessoas com mais de 60 anos.

O fundador da agência Maturi, Mórris Litvak, disse que no início ela se chamava MaturiJobs, mas, com o tempo, foi ampliando suas ações e, desde 2020, é conhecida por Maturi. "Maturi é muito mais do que Jobs porque a gente fala também de empreendedorismo, muitas formas de trabalho. E ainda tem todo o desafio de mudar essa cultura das empresas, porque o número



## CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

PL 671/2023

de vagas ainda é pequeno”, afirmou Litvak, em entrevista ao repórter Vladimir Platonov da TV Brasil.

Segundo Litvak, a dificuldade de inserção no mercado de trabalho pode partir da própria pessoa, que se considera velha para procurar emprego. “Existe muito o que a gente chama de autoetarismo, que é a pessoa com preconceito até com a própria idade, por se achar velha e achar que aprender a fazer algo é coisa de jovem. O autopreconceito também é um erro porque hoje, vive-se muito [e a pessoa] não pode se limitar. Pelo contrário, juntar as experiências pode ser um grande diferencial”, afirmou.

Para ele, o mercado de trabalho brasileiro não está preparado para a demanda, que é cada vez maior, diante do envelhecimento populacional e da expectativa de vida, que vem aumentando.

“O preconceito ainda é muito forte no mercado de trabalho. É uma coisa que faz parte da nossa cultura como um todo, mas no mercado de trabalho, é ainda pior. O que precisa ser feito é educar. Muito a gente faz na Matur: sensibilização, conscientização sobre o tema para entenderem a importância e até urgência de mudar essa cultura etarista e como isso pode ser benéfico para a empresa”, afirmou. Litvak disse que a conscientização pode ser até uma questão estratégica para as companhias.

O consultor destacou que o perfil do profissional com mais de 50 anos é de maturidade e foco no trabalho, além da experiência de vida. “Normalmente, pessoas com esta idade já têm filhos criados, têm sua casa e estão trabalhando por propósito e valorizam muito a oportunidade que têm. É uma grande vantagem e acaba sendo um exemplo para os mais jovens.”

Ele contou que começou a dar mais atenção à questão ao observar o comportamento da avó, que trabalhou até idade avançada e era muito ativa. “Estava muito bem enquanto trabalhava, aos 82 anos. Quando parou, a saúde dela decaiu muito. Eu já tinha feito trabalho voluntário em casa de repouso e me interessava pelo assunto. Comecei a estudar, descobri que o mundo estava envelhecendo, o Brasil, mais rápido, e pouco se falava sobre isso dez anos para trás.”, Litvak ressaltou que a questão de trabalho provocava uma dor muito grande no sentido de que a idade pesava para as pessoas se manterem ou se recolocarem no mercado de trabalho.

(Fonte: Agência Brasil. Disponível em: [Etatismo dificulta inserção de maiores de 50 anos no mercado](https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/coluna/2024/04/etarismo-dificulta-insercao-de-maiores-de-50-anos-no-mercado) | Agência Brasil (ebc.com.br). Consultado em: 22/04/2024)

Sem prejuízo de uma análise mais detalhada das Comissões de Mérito subsequentes, as quais possuem maior proximidade com a matéria e, tendo em vista que a propositura pretende incentivar a contratação de pessoas com mais de sessenta anos pelas empresas situadas no município de São Paulo, quanto aos aspectos a serem analisados por este colegiado, a Comissão de Administração Pública manifesta-se



PL 671/2023

FAVORÁVEL ao projeto de lei, na forma do substitutivo da Comissão de Constituição, Justiça e Legislação Participativa.

Sala da Comissão de Administração Pública, em