

Exmo. Sr.

**VALDIR BARRANCO**

Deputado Estadual

Assembleia Legislativa Do Estado de Mato Grosso - ALMT

NESTA

**Assunto:** Encaminhamento da Nota Técnica nº. 25/2024 que dispõe de manifestação favorável com ressalvas desta Entidade ao Projeto de Lei nº 410/2024 de sua autoria.

Excelentíssimo Senhor Deputado,

Ao tempo em que o cumprimentamos pelos relevantes trabalhos realizados a frente dessa respeitável Casa de Leis, servimo-nos da presente para encaminhar a Vossa Excelência a Nota Técnica de nº. 25/2024 (doc. anexo), desta Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Mato Grosso – FECOMÉRCIO-MT, com manifestação **FAVORÁVEL COM RESSALVAS** ao Projeto de Lei nº. 410/2024, de sua autoria, cuja ementa “**Cria o programa de qualificação e requalificação profissional às pessoas com idade igual ou superior a 40 (quarenta) anos, no âmbito do Estado de Mato Grosso**” de sua autoria, conforme os fundamentos expostos na Nota Técnica.

Sem mais para o momento, elevamos nossos votos de estima e consideração.

Atenciosamente,



**IGOR CUNHA**

Superintendente Fecomercio-MT

**RECEBIDO**  
Em 23/05/2024  
Horas: 14:44  
Gabinete Dept. Valdir Barranco  
Roulo

**Cria o programa de qualificação e requalificação profissional às pessoas com idade igual ou superior a 40 (quarenta) anos, no âmbito do Estado de Mato Grosso.**

**Objetivo da Proposição:**

A propositura, de autoria do Deputado Valdir Barranco, tem por objetivo a criação de programas de qualificação e requalificação profissional às pessoas com idade igual ou superior a 40 (quarenta) anos, no Estado de Mato Grosso. Estipula que 60% (sessenta por cento) das vagas dos cursos de qualificação e requalificação profissional serão reservadas às mulheres. E por fim, estabelece que poderá ser concedido benefícios fiscais, tributários e administrativos às empresas que contratarem pessoas com idade igual ou superior a 40 (quarenta) anos no respectivo quadro de colaboradores.

**Posição da FECOMÉRCIO/MT: FAVORÁVEL COM RESSALVAS**

**Fundamentos:**

Embora reconheça a intenção louvável por trás do projeto de lei que estipula cotas para mulheres acima de 40 (quarenta) anos no § 2º do artigo 1º, é importante ressaltar a necessidade de embasar tais medidas em estudos técnicos sólidos. Até o momento, não foram apresentadas evidências que comprovem a viabilidade da porcentagem alvo proposta pela cota. Sem uma análise técnica abrangente, há um risco de que as cotas possam não alcançar os resultados desejados ou até

mesmo causar efeitos adversos não intencionais. Portanto, seria prudente realizar uma avaliação mais aprofundada antes de implementar tais medidas.

Sobre o assunto, trazemos algumas importantes lições sobre política de cotas de Thomas Sowell, um economista estadunidense, crítico social, filósofo político, autor e membro sênior da Hoover Institution da Universidade de Stanford.

Sowell argumenta em uma de suas principais obras<sup>1</sup> que as políticas de cotas tendem a priorizar critérios de diversidade em detrimento da qualidade e eficiência. Ele alega que isso pode levar à diminuição dos padrões de excelência em instituições educacionais ou no mercado de trabalho, prejudicando a produtividade e a competitividade.

Sowell expressa preocupação com o fato de que as políticas de cotas podem criar estigmas e ressentimentos entre os grupos beneficiários e os não beneficiários. Ele acredita que, ao destacar diferenças raciais ou étnicas por meio de políticas de preferência, as pessoas podem se sentir desfavorecidas ou discriminadas, o que pode aumentar as tensões sociais. Sowell também argumenta que as políticas de cotas podem incentivar a dependência do governo e desencorajar a autossuficiência e a busca pelo mérito individual. Ele sugere que, ao oferecer vantagens baseadas em critérios demográficos, as pessoas podem se tornar menos motivadas a buscar o sucesso com base em seu próprio esforço e talento.

Nesse sentido, estipular de forma genérica a porcentagem de 60% (sessenta por cento) das vagas dos cursos de qualificação e requalificação profissional às mulheres sem

<sup>1</sup> SOWEL, T. Affirmative Action Around the World: an empirical study. New Haven: Yale University Press, 2004.

apresentação de um estudo efetivo não parece no nosso entendimento uma boa estratégia de redução de desigualdades sociais, uma vez que as cotas podem selecionar com base em critérios como raça, gênero ou origem socioeconômica em vez da real necessidade individual de cada ser humano, o que pode prejudicar a meritocracia.

Não podemos perder de vista que medidas como essas podem estigmatizar as beneficiárias, no caso, as mulheres, sugerindo que precisam de ajuda especial para ter sucesso, o que pode afetar negativamente a autoestima e a confiança. As cotas podem aumentar as divisões sociais, gerando ressentimento entre os que se sentem prejudicados e os que se beneficiam da política. A preferência por critérios demográficos pode levar à diminuição dos padrões de excelência em instituições acadêmicas ou no mercado de trabalho. As cotas podem perpetuar estereótipos sobre grupos minoritários, reforçando noções negativas sobre eles, razão pela qual acreditamos que o Projeto de Lei merece acolhimento parcial, devendo ser retirado a política de cotas por critérios demográficos.



Em relação ao que dispõe o artigo 2º, o Autor do projeto em muito acertou, vez que estabeleceu que:

***“Art. 2º O Poder Executivo poderá implementar benefícios fiscais, tributários e administrativos às empresas que contratarem pessoas com idade igual ou superior a 40 (quarenta) anos no respectivo quadro de colaboradores.”***

Projetos de lei que concedem incentivos fiscais às empresas que contratam pessoas com mais de 40 (quarenta) anos são considerados louváveis por várias razões. Em primeiro lugar porque essas iniciativas ajudam a combater o preconceito etário no mercado de trabalho, reconhecendo o valor e a experiência que os trabalhadores mais velhos podem oferecer.

Ao incentivar a contratação de trabalhadores mais velhos, esses projetos de lei promovem a inclusão e a igualdade de oportunidades, garantindo que pessoas de todas as idades tenham acesso ao mercado de trabalho. É de sabença geral que trabalhadores com mais de 40 (quarenta) anos frequentemente têm uma vasta experiência e habilidades que podem contribuir significativamente para as empresas. Ao incentivar sua contratação, esses projetos ajudam a aproveitar ao máximo o potencial produtivo da força de trabalho.

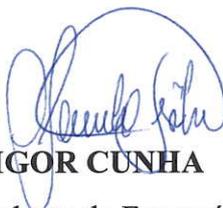
Muitas vezes, os trabalhadores mais velhos enfrentam dificuldades para encontrar emprego devido a estereótipos ou discriminação. Os incentivos fiscais podem ajudar a reduzir o desemprego nesse grupo demográfico, proporcionando-lhes mais oportunidades de trabalho. Ao aumentar a participação da força de trabalho e reduzir o desemprego entre os trabalhadores mais velhos, esses projetos de lei podem estimular a economia, aumentando a produtividade e o consumo.

### Conclusão:

Por todo o exposto, a Fecomércio/MT se posiciona de forma **favorável com ressalvas ao PL 410/2024**, uma vez projetos de lei que concedem incentivos fiscais às empresas

que contratam pessoas com mais de 40 (quarenta) anos são louváveis porque promovem a inclusão, combatem o preconceito etário, aproveitam o potencial produtivo e contribuem para o crescimento econômico. Sugerimos apenas a **supressão** da política de cotas estipulada no § 2º do artigo 1º, porquanto não houve estudo técnico que efetivamente comprovasse a real necessidade para o percentual aplicado, além dos argumentos amplamente discorridos sobre as críticas a este modelo de política pública.

Atenciosamente,



**IGOR CUNHA**

Superintendente da Fecomércio MT