

IDOSO: PROTEÇÃO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Márcia Regina Negrisoni Fernandez Polettini*

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo demonstrar que o trabalhador idoso pode e deve ser incluído no mercado de trabalho. E isso decorre de dois fatores primordiais. Primeiro, as transformações no mundo do trabalho, que passou a valorizar mais a capacidade intelectual do que a capacidade física do trabalhador, possibilitando que o idoso tenha mais chances de se enquadrar em variadas funções. E ainda, a inequívoca necessidade de exercício da cidadania por aqueles que possuem a idade mais avançada e sofrem, em razão disso, diversos tipos de preconceitos no mercado de trabalho. Sobretudo, trata-se de uma questão de interesse coletivo, a fim de que, realmente, seja respeitado e edificado o Estado Constitucional Democrático hoje vivenciado pela sociedade brasileira.

PALAVRAS CHAVES

INCLUSÃO; IDOSO; TRABALHO; CAPACIDADE INTELECTUAL

RÉSUMÉ

L'étude a pour objectif de prouver que le travailleur âgé peut et doit être inclus sur le marché du travail. Ceci découle de deux facteurs primordiaux. En premier, les transformations dans le monde du travail, qui a permis la valorisation chaque fois plus nette de la capacité intellectuelle au lieu de la capacité physique du travailleur, donnant ainsi la possibilité aux personnes âgées d'avoir plus de chances de trouver un poste dans diverses fonctions. Et encore, l'inéquivoque nécessité d'exercice de la citoyenneté pour ceux qui possèdent un âge plus avancé et souffrent, en raison de cela, de divers types de préjugés sur le marché du travail. Il s'agit surtout d'une question d'intérêt collectif, pour qu'enfin soit réellement respecté et édifié l'Etat Constitutionnel Démocratique aujourd'hui vécu par la société brésilienne.

* Mestranda em Direito Constitucional pela ITE-Bauru. Especialista em Direito Civil e Direito Processual Civil pela ITE-Bauru. Advogada.

MOT-CLÉS

INCLUSION; ÂGE; TRAVAIL; CAPACITÉ INTELLECTUELLE

1. INTRODUÇÃO

A tradicional relação de emprego está passando por transformações. As grandes empresas não buscam mais apenas a capacidade física do trabalhador, mas sobretudo sua capacidade intelectual.

Sob esse novo prisma, viabilizar a inclusão do trabalhador idoso no mercado de trabalho é de extrema relevância.

Serão suscitadas, neste estudo, questões de alta indagação. Num primeiro momento, traçaremos um breve histórico das transformações da concepção advinda da expressão “trabalhador”, na sociedade atual, considerada pós-industrial.

Mais adiante, será traçado o novo perfil do idoso, como um cidadão apto a inserção ou a permanência no mercado de trabalho e como um trabalhador eficazmente produtivo.

Imprescindível a abordagem sobre a questão da tendência mundial de envelhecimento populacional, acompanhada pelo Brasil, sendo certo que se vivemos mais é consequência de uma melhoria da qualidade de vida e, também da capacidade laboral.

Dentre os Direitos Fundamentais do Idoso está o da Profissionalização e do Trabalho, preconizados nos artigos 26 a 28 do Estatuto do Idoso. Tal legislação se trata de uma conquista, resultado de transformações históricas, políticas e sociais que o Brasil vem atravessando.

Trata-se de nossa contribuição para o estabelecimento de uma sociedade para todos, sob o enfoque do princípio da dignidade da pessoa humana, verdadeiro alicerce da nossa Constituição Federal.

2. VALORAÇÃO DA EXPRESSÃO “TRABALHADOR” – TRANSFORMAÇÃO SOCIAL

A Revolução Industrial culminou numa concepção de trabalhador típica da sociedade capitalista então emergente, e de onde surgiram duas classes sociais: a burguesia, detentora dos meios de produção, e o proletariado, mão-de-obra necessária para a produção de bens prontos a serem consumidos pela rica burguesia.

Esse processo acelerado e desumano de produção capitalista, resultou numa submissão total do trabalhador, onde o trabalho consumia todas as suas forças.

Acerca da origem do trabalho livre e subordinado, analisa Godinho Delgado:

O pressuposto histórico-material (isto é, trabalho livre) do elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surge, na história ocidental, como elemento relevante, a contar da Idade Moderna. De fato, apenas a partir de fins da Idade Média e alvorecer da Idade Moderna verificaram-se processos crescentes de expulsão do servo da gleba, rompendo-se as formas servis de utilização da força de trabalho. Esse quadro lançaria ao meio social o trabalhador juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios.¹

Essa foi uma época em que os trabalhadores eram explorados e não possuíam qualquer direito e garantia social. As pessoas eram facilmente reduzidas a máquinas competitivas e consumistas, muito mais preocupadas com o ter do que com o ser.

A conceituação de trabalhador, que temos arraigada em nossa sociedade até nos dias de hoje, tal como surgiu com a Revolução Industrial, nos traz à mente uma idéia de total exploração e desgaste físico do ser humano.

A sociedade capitalista que emergiu com a Revolução Industrial trouxe à tona um agravamento das condições de trabalho e, também lutas por melhores condições, culminando em um conjunto de normas de proteção aos trabalhadores.

¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002, pag. 81.

Em decorrência dessa primeira concepção de trabalhador, conclui-se que seria uma crueldade com o idoso permanecer trabalhando, uma vez que isso acarretaria num total desgaste físico e psicológico do mesmo, cena de total injustiça e desmerecimento.

Portanto, a saída do idoso do mercado de trabalho e, conseqüentemente sua aposentadoria e ociosidade, eram vistos como um prêmio, um descanso merecido após duros anos de sacrifícios.

Essa visão de completa exploração não encontra mais subsídios nos dias atuais. Vivemos em uma sociedade considerada pós-industrial, no que pertine às relações de trabalho.

O capitalismo não está mais interessado unicamente na capacidade física do trabalhador, já que vivenciamos um processo de mecanização dos meios de produção. A idéia de trabalho é hoje, muito mais abrangente.

Embora ainda seja um ideal longe de ser alcançado, algumas empresas já demonstram uma pequena mudança de postura, e estão gradativamente valorizando o potencial de conhecimento do trabalhador, adquirido pelos longos anos de sua experiência profissional.

E nessa nova fase, o trabalhador idoso pode ser facilmente inserido no mercado de trabalho, desde que as empresas e em especial o Estado contribuam de forma imperiosa para tal.

3. AUMENTO DA PERSPECTIVA DE VIDA E DA CAPACIDADE LABORAL

O aumento da perspectiva de vida é uma tendência mundial. Isso se dá devido a vários fatores. Dentre eles, podemos citar os avanços tecnológicos e em especial na medicina, o saneamento básico, a educação e a cultura. Todos esses fatores somados possibilitaram sobremaneira a melhoria da qualidade de vida dos idosos, que passaram a gozar de mais respeito social. É certo que existem algumas exceções, concernentes à

países que vivem em estado de miséria e guerras. Mas esse não tem sido o caso vivenciado pelo Brasil.

O Brasil vem acompanhando essa tendência mundial de envelhecimento populacional, aproximando-se de países desenvolvidos da Europa. Portanto, o brasileiro está cada vez vivendo mais. Em 1940, a expectativa de vida do homem brasileiro era de 45,5 anos, sendo que hoje ultrapassa os 71 anos de idade, conforme censo do IBGE. Hoje, no país, os idosos ultrapassam o número de 15 milhões, correspondendo a 8,6% da população total.

Segundo projeções demográficas, o Brasil será a sexta população mundial em massa de pessoas idosas. A longevidade no Brasil é uma conquista e o Estado teve papel fundamental nessa empreitada. Realizou campanhas de vacinação, políticas sanitárias e de saneamento básico, águas potáveis e melhoria nas condições de habitação.

As estatísticas nos mostram uma imediata necessidade de mudança de postura e sobretudo, um posicionamento efetivo do Estado e da coletividade face a esta nova realidade e suas peculiaridades.

Muitas vezes o idoso é visto pela sociedade como um indivíduo “inútil” e “fraco” para compor a força de trabalho, que por valores sociais impedem a participação do mesmo em vários cenários da sociedade.

Por óbvio que se melhoram as condições de vida e a perspectiva de vida, o idoso terá conseqüentemente um aumento da capacidade produtiva.

Num primeiro momento, a tendência mundial de envelhecimento populacional nos parece animadora. E realmente é. Em 2004, a expectativa de vida no Brasil alcançou os 71,7 anos.

Mas por trás deste quadro, revestem-se sérios problemas sociais. E um deles é escassez de mão de obra qualificada em setores produtivos da indústria. Assim, é de suma relevância a troca de experiência entre o profissional idoso, dotado de capacidade

produtiva e vivência na profissão com os jovens trabalhadores que estão entrando no mercado de trabalho.

No entanto, na nossa sociedade, isso ainda não é levado à sério. Na maioria das vezes, ser velho significa estar excluído de vários lugares sociais. Um desses lugares intensamente valorizado é aquele relativo ao mundo produtivo, o mundo do trabalho.

São inúmeras as vantagens da inclusão do idoso no mercado de trabalho. O idoso possui maior maturidade, maior capacidade de análise, tomada de decisões e detenção de conhecimento e essas são apenas algumas das vantagens que podem oferecer. Além disso, o custo de preparação dessas pessoas é baixo, tendo em vista as suas experiências adquiridas ao longo da vida, ou seja, sua qualificação.

Segundo Bobbio², *a perspectiva negativa da velhice, presente na gênese de sua idéia, teve como maior consequência um fato do qual os velhos ainda hoje não conseguiram superar: a sua exclusão da vida social.*

Sobretudo, trata-se de garantirmos ao idoso o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio este de valorização do ser humano. Assegurar o direito ao trabalho é um requisito essencial de garantia dos princípios fundamentais e como tal deve ser efetivado.

3.1. Aposentadoria prematura

A vida em sociedade está intimamente ligada à constituição de família. E também à idéia de trabalho, como forma de obtenção de uma remuneração suficiente a cobrir às necessidades dessa família. Por isso, a palavra aposentadoria apresenta um estigma ameaçador, na medida em que carrega dificuldades de obtenção de meios para o sustento e sobrevivência, não só do ser humano individual, como da sua família.

Inexiste uma preparação para essa nova fase da vida, que é a aposentadoria. O cidadão é induzido a interromper sua rotina diária, de aproximadamente trinta anos, e

² BOBBIO, Norberto. *Tempo de memória: de senectude e outros escritos autobiográficos*. Tradução: Daniela Versiani, Rio de Janeiro: Campus, 1997.

perder seu trabalho. Constatamos que durante esses longos anos, o ser humano se manteve ocupado basicamente com sua família e com seu trabalho produtivo.

Logo, na prática, a aposentadoria pode ser frustrante. É uma mudança drástica na vida do trabalhador. Essa mudança inclui redução da renda, sensação de ociosidade e perda da importância social. Aposentar-se com o mesmo padrão de vida dos tempos da ativa é um ideal cada vez mais distante para os trabalhadores do mundo inteiro. A grande maioria dos aposentados de média e baixa renda dependem do quanto o Estado lhe paga para sobreviver e sustentar seus dependentes.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas mostram que 64% dos idosos sustentam a casa em que vivem ou contribuem de forma significativa para a manutenção da família, deixando claro que o idoso é fator de equilíbrio social e de manutenção da família.

Com o aumento da expectativa de vida, a saída do mercado de trabalho aos 60 anos é certamente prematura. A ruptura com o trabalho formal fabrica um tipo de velhice social, mesmo que o processo de envelhecimento não tenha comprometido física ou psicologicamente o indivíduo.

4. DIREITO AO TRABALHO E À PROFISSIONALIZAÇÃO DO IDOSO

O século XXI inicia com um grande desafio ao mercado profissional: compreender e reavaliar o espaço destinado à força de trabalho disponível aos idosos.

Pode-se afirmar, com segurança, que no campo legislativo, o idoso no Brasil está muito bem protegido.

A começar pela Constituição Federal, que logo em seu artigo 1º declara que são princípios fundamentais da República Federativa do Brasil a cidadania e a dignidade humana.

O idoso, como cidadão, de antemão, já se encontra protegido pelo princípio estrutural da Carta Magna, que é o princípio da dignidade da pessoa humana. Logo, deve ele ser contemplado por todos os instrumentos asseguradores da dignidade humana aos brasileiros, sem distinção.

A nosso juízo, bastaria essa consideração. Mas como o idoso quase sempre não é tratado como cidadão, a realidade obrigou o constituinte a ser expressa no texto constitucional, estabelecendo os meios legais para que o idoso deixe de ser discriminado e receba o tratamento que lhe é devido.

O direito ao trabalho e à profissionalização é um direito fundamental do idoso, e como tal deve ser garantido.

A Constituição Federal de 1988, dispõe acerca do trabalho, como um direito social e fundamental:

Artigo I: a República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamento:

Inciso IV: os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Dispõe ainda com relação à pessoa idosa:

Artigo 230: a família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes direito à vida.

§ 1: os programas de amparo aos idosos serão executados preferencialmente em seus lares.

§ 2: aos maiores de 65 é garantida a gratuidade dos transportes coletivos urbanos.

Objetivando dar seqüência às garantias constitucionais, o legislador ordinário, instituiu e criou o Estatuto do Idoso pela Lei nº 10.741/2003 que possui o condão de regular os direitos às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.

O Estatuto teve papel transformador na realidade social, na medida em que garantiu ao idoso a facilitação ou sua continuação no mercado de trabalho. O Capítulo VI do Estatuto do Idoso tratou especificamente do direito à profissionalização e do trabalho do idoso.

O artigo 26 do Estatuto do Idoso, garante: *O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.*

Assim, o Estado deve estabelecer garantias concretas para que o idoso seja inserido no mercado de trabalho.

O trabalho é dignificante ao ser humano e faz com que o idoso sinta-se socialmente útil mantendo-se sua integridade e valorização dentro da tessitura social.

4.1. Da discriminação do idoso nas relações de trabalho

De pronto, o constituinte vedou as discriminações nas relações de trabalho. O artigo 7º, inciso XXX da Carta Magna assim dispõe, *in verbis*:

Artigo 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Inciso XXX: proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Na legislação infra-constitucional, também há expressa previsão contra condutas discriminatórias ao idoso nas relações de trabalho. O artigo 27, caput da Lei 10.741/2003, preconiza:

Artigo 27: Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Embora a lei expressamente proíba tal conduta, é certo que os grupos etários mais velhos estão perdendo sua participação na população produtiva ativa.

Na busca pelo trabalho, o idoso ainda é vítima de muitos preconceitos. Um exemplo simples de ser constatado, são os anúncios em classificados dos jornais, onde as empresas, na maioria das vezes, delimitam idade, ignorando às garantias constitucionais contra essa prática, e também as potencialidades do idoso.

É inadmissível qualquer tipo de discriminação do idoso no mercado de trabalho, que deve ser objeto de repulsa e reação imediata. Para tanto, a intervenção estatal mostra-se indispensável, seja para oferecer meios de profissionalização, seja para oferecer incentivos para as empresas que admitam pessoas idosas em seus quadros de funcionários.

O avanço da idade não deve representar um requisito para a saída do mercado de trabalho. A igualdade entre o trabalhador jovem e o trabalhador idoso somente é verificada, concretamente, se houver o atendimento, por parte do empregador, de determinadas circunstâncias especiais, que respeitem as condições físicas, intelectuais e psíquicas do idoso, sendo esta a razão do artigo 26 do Estatuto

O trabalhador idoso deve ser protegido de trabalhos penosos, insalubres ou em sobrejornada. As diferenças na relação laboral da pessoa idosa somente devem ser invocadas como forma de proteção e não como forma de discriminação.

No entanto, o Estatuto do Idoso vai além de estabelecer simples vedação à discriminação.

Acerca do tema, José Afonso da Silva leciona:

A idade tem sido motivo de discriminação, mormente no que tange às relações de emprego. Por um lado, recusa-se emprego a pessoas mais idosas, ou quando não, dão-se-lhes salários inferiores aos dois demais trabalhadores. Por outro lado, paga-se menos a jovens, embora para a execução de trabalho idêntico ao de homens feitos. A Constituição traz norma expressa proibindo diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de idade (art. 7º, XXX). À vista desse texto, fica interdito estabelecer idade máxima para o ingresso no serviço, como tem ocorrido até agora.³

Logo, a discriminação é conduta que deve ser abolida em qualquer relação de trabalho, mas sobretudo do idoso. O Estatuto do Idoso deva ser eficazmente aplicado no mundo dos fatos e do direito, gerando uma mudança de mentalidade da sociedade como um todo, ao enxergar no trabalhador idoso um trabalhador meritoriamente digno e produtivo.

5. A ATUAL SITUAÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho ainda não incorporou as competências deste segmento, e necessita potencializar esta condição oferecendo maiores possibilidades para os idosos desempenharem seus papéis como força de trabalho.

O Estado deve, através de condutas positivas e paternalistas, oferecer estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho para que, ao empregador, seja mais vantajoso financeiramente a contratação de trabalhadores idosos.

Conforme anteriormente demonstrado em termos de legislação, o idoso se encontra bem amparado pela Constituição Federal e pelo Estatuto do Idoso. No entanto,

³ SILVA, José Afonso. Curso de Direito Constitucional Positivo. 18 ed. São Paulo: malheiros Editores, 2000, pag. 228

essas legislações devem servir como base de uma verdadeira transformação de postura da sociedade como um todo.

E pensando nisso, já notamos algumas iniciativas na área privada que visam a recolocação do idoso no mercado de trabalho. Grandes empresas já estão modificando suas políticas de recursos humanos para se adaptar às consequências do envelhecimento geral da população e às vantagens que os idosos oferecem.

Claro que ainda há muito a ser feito e concretizado nessa área, e estamos longe de atingir um patamar ideal para garantia desse direito fundamental inerente a todo cidadão e, especialmente ao idoso.

A rede fast food Bob's implementou o programa Melhor Idade, onde recruta funcionários aposentados para exercerem a função de anfitrião da loja e prestar atendimento personalizado ao consumidor.

Outros exemplos de empresas que aderiram a contratação de idosos é a rede de supermercados Sendas, o Grupo Pão de Açúcar e o Banco Santander que realizou recentemente a contratação de funcionários dessa faixa etária, para o pré-atendimento dos servidores da Prefeitura que chegam às agências bancárias.

As empresas estão encontrando formas de aproveitar os idosos em suas atividades. Para recuperar a auto-estima profissional, criar um ambiente com atitude moral elevado, as empresas estão aliando a juventude à experiência, empregando os mais “velhos” de acordo com suas estratégias próprias.

As contratações de idosos começaram porque os profissionais idosos tinham baixo custo. Hoje, eles são procurados por serem detentores de conhecimento, terem custo de preparação baixo e experiências que podem transferir aos mais jovens, facilitando a estes condições de conquistar melhores posições.

Para isto, deve-se acabar com preconceitos, quebrar paradigmas, confiar na experiência dos profissionais e expressar os resultados satisfatórios.

As empresas também lucram com a contratação de idosos porque, dependendo do tipo de função, eles agregam valor econômico ao negócio, são mais atenciosos com os clientes e, geralmente, criam relação de confiança junto a clientes e funcionários.

Se as empresas não seguirem a tendência de contratação de idosos, perderão conhecimentos preciosos e serão obrigadas a procurar pessoas capacitadas num mercado de trabalho muito mais restrito que hoje.

Utilizando os funcionários mais experientes como consultores, conselheiros ou chefes de projetos, as empresas manterão seus rendimentos e beneficiar-se-ão.

Assim, é cogente a necessidade de criação de um programa de recolocação profissional para idosos, uma vez que o trabalho para o idoso é uma forma de estimular o raciocínio, aumentar a auto-estima, elevar sua renda para seu sustento próprio e de sua família e sobretudo, de garantia da dignidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Face a todas as considerações traçadas por esse estudo, não é difícil concluirmos que com o aumento da população idosa no Brasil, e conseqüentemente do contingente de possíveis aposentados, faz com que passe a ser necessária uma revisão geral não só de conceitos, como também de políticas públicas e privadas eficazes voltadas para os idosos.

Para se atingir um verdadeiro Estado Democrático de Direito são necessárias a observação de vários fatores, entre eles a inclusão social.

E a inclusão do idoso no mercado de trabalho é medida que se faz necessária, pois, na medida em que nosso país não pode ser mais rotulado como um país de jovens, há urgência na tomada de posições e condutas positivas.

E esse é um desafio para a sociedade atual: permitir que a diversidade do conhecimento seja, do aparato tecnológico, ou das redes de comunicação, divulgarem

estas novas experiências de vida profissional para que possam adaptar-se às novas configurações de nossa população, na busca de soluções para os desafios de nosso país.

A atuação do Estado, através de condutas positivas é de suma importância para o alcance desse fim almejado. A implementação de políticas públicas estruturantes e inclusivas é dever do Estado, conforme já foi preconizado no artigo do Estatuto do Idoso.

Através da instituição de alguns benefícios, as empresas podem representar um verdadeiro instrumento para garantia de uma sociedade para todas as idades.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David, NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. *Curso de Direito Constitucional*. 9 ed. São Paulo, Saraiva, 2005.

BOBBIO, Norberto. *Tempo de memória: de senectude e outros escritos autobiográficos*. Tradução: Daniela Versiani. 4 ed.. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. *Comentários sobre a Profissionalização e o Trabalho do Idoso* (comentários aos arts. 26 a 28, da Lei nº 10.741/2003 – Estatuto do Idoso).

ROSA, F. A. de Miranda. *Sociologia do Direito. O Fenômeno Jurídico como fato social*. 13 ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1996.

SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 18 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.