



O IDOSO E O TRABALHO: CAMINHOS PARA UMA VIDA DIGNA

Tereza da Glória Roque¹
Ana Maria Viola de Sousa²

RESUMO: Embora ausentes normas regulamentadoras, é dever de todos, órgãos, públicos, sociedade e empregadores, assegurar o direito ao trabalho dos idosos de forma a promover sua inclusão e inibir posturas discriminatórias. O presente trabalho tem por objetivo, discutir e conscientizar a todos, reconhecer a força laborativa do idoso, de ser portador de capacidade intelectual, de talentos e produtividade, de experiências e criatividade, enfim, assegurar trabalho digno, certamente é caminho para o desenvolvimento de vários setores da economia nacional. Mas, são necessárias políticas públicas como responsabilidade de todos para garantir aos idosos a dignidade como pessoa humana e a efetividade de seus direitos sociais fundamentais.

Palavras chave: autonomia, idoso, dignidade, discriminação, mercado de trabalho.

ABSTRACT: Though regulatory rules not existing, concerns to all governmental organization, society and employers, the duty to ensure elder's working right by promoting the social inclusion and inhibiting any age-related job discrimination attitude. This present job has as objective, discussing and bringing knowledge to all society, recognizing all elder's work potential through their experiences, creativity, talents, productivity potential and intellectual capacity, at last, ensure decent work is certainly the way to develop several national economy sectors. However, Laws are necessary as all people responsibility, in order to assure Elder's dignity as a human person and their fundamental social rights.

¹Mestranda em Direito do Centro Universitário Salesiano-U. E. – Lorena/SP. Pós Graduada em: Direito Processual: Grandes Transformações pela Universidade da Amazônia (2007). Graduada em Direito pela Universidade Paulista (2001). Licenciatura Plena em Educação Física pela Escola Superior de Educação Física de Cruzeiro (1995). Subprocuradora do Município de Itatiaia/RJ. Advogada.

²Pós-doutora em Democracia e Direitos Humanos pela Universidade de Coimbra-Portugal/IUS Gentium Conimbrigae (2013). Doutora (2003) e Mestre (1998) em Direito das Relações Sociais (Direito Civil) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Pós Graduada em: Metodologia do Ensino Superior pela Universidade do Vale do Paraíba e em Direito do Trabalho pela Universidade de Taubaté. Graduada em Ciências Jurídicas pela Fundação Valeparaibana de Ensino (1983). Professora Titular e Pesquisadora no Curso de Direito na Universidade do Vale do Paraíba; Professora Titular e Pesquisadora no Mestrado em Direito, Graduação e Pós Graduação no Centro Universitário Salesiano, UNISAL - U.E. Lorena/SP; Professora Titular e Pesquisadora na Sociedade Unificada Paulista de Ensino Renovado Objetivo. Atuando na área de Estudo sobre a Juventude, Educação e Sociedade (Violências e Direitos Sociais). Advogada.

Key words: Autonomy, Elder, Dignity, Discrimination, Job Market.

INTRODUÇÃO

O Brasil deixou de ser um país de jovens. Hoje, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 29 milhões de pessoas têm mais de 60 anos de idade³; e, em 2025, terá 34 milhões de pessoas acima de 60 anos, o que representará a sexta maior população idosa do planeta.

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. 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.

A senilidade, porém, não pode ser vista como um obstáculo à continuação das atividades profissionais, pois o idoso tem muito a oferecer às empresas com a sua experiência e conhecimento, além de que a inserção dessa população no mercado de trabalho ajuda a desenvolver a economia do país.

São considerados idosos todos os que compõem a população de 60 anos e mais, tal como definido pelo marco legal da Política Nacional do Idoso e pelo Estatuto do Idoso. Outrora o idoso era excluído da sociedade, eles não eram considerados integrantes de um segmento importante e pouca atenção era dada ao seu relevante envolvimento no aspecto emocional, psicológico, social, econômico-produtivo-intelectual, esportivo, artístico, nutricional e de saúde.

Os idosos, hoje, estão mais ativos e consumistas, os gastos dos maiores de 60 anos vão desde saúde e medicamentos a roupas, viagens, cultura e bem-estar. No decorrer das últimas décadas o comportamento dos idosos vem se alterando, tornando-se mais participantes, devido ao desejo de se tornarem cada vez mais úteis e de viver intensamente.

A Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia (SBGG)⁴, primeira entidade científica que se posicionou na defesa do idoso destaca que atualmente os idosos além de participarem mais ativamente da vida em sociedade, trabalham mais,

³ Estimativa para 2015 divulgada pelo site do IBGE: www.ibge.org.br Acesso em 7 março 2016.

⁴ Site: www.sbgg.org.br/

reivindicam os seus direitos básicos e lutam pelas causas trabalhistas, voltando-se muitas vezes para melhorias nas condições de trabalho.

Para Santana e Sena (2003, p.51) quando os idosos assumem este papel social eles encontram-se inseridos no processo de transformação social, como agentes do processo, contribuindo positivamente.

A transição demográfica, com baixos níveis de fecundidade e altos índices de longevidade, em poucos anos pode provocar o encolhimento da população em idade ativa, havendo, portanto, número cada vez menor de trabalhadores responsáveis pelos idosos que estarão na inatividade.

Neste contexto, será necessário contar com o aumento da mão de obra dos idosos, obrigando a todos os entes envolvidos a desenvolver mecanismos para incluir e ou mantê-los no mercado laboral.

A legislação trabalhista deve sofrer transformações em prol deste grupo de trabalhadores; deve haver uma carga horária diferenciada, remuneração adequada com as horas trabalhadas e devem ser proibidas algumas atividades consideradas penosas. As suas competências intelectivas devem ser mais valorizadas que a capacidade física, possibilitando-lhe maiores chances de se enquadrar em diversas funções.

1. NOVO CONCEITO DE TRABALHO: DIREITO SOCIAL DO IDOSO

Antes, a conceituação de trabalho que estava arraigada na sociedade era tal como surgiu com a Revolução Industrial e traz à mente uma ideia 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.

Vendo o trabalho por esta concepção, conclui-se que seria uma crueldade com o idoso mantê-los trabalhando, uma vez que isso acarretaria num total desgaste físico e psicológico do mesmo, cena de enorme 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.

Ademais, a significação de Trabalho abrange a aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar determinado fim, atividade física ou intelectual, necessária a qualquer tarefa, serviço ou empreendimento; exercício dessa atividade como ocupação permanente, ofício, profissão.

“No mundo industrial falta o vínculo entre o trabalho e o resto da vida, assim muitas vezes se separa totalmente o trabalho do prazer, da renovação, do preenchimento e da satisfação.” (ALBORNOZ, 2004, p. 9)

Essa visão de completa exploração não encontra mais subsídio nos dias atuais. A sociedade, hoje, é considerada pós-industrial no que pertine às relações de trabalho. O capitalismo não está mais interessado unicamente na capacidade física do trabalhador, já que se vivencia 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.

O Estatuto do Idoso assegura às pessoas com mais de 60 anos o direito ao exercício de atividades profissionais, respeitada as condições física, intelectual e psíquica destes sujeitos e, define que é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, salvo casos em que a natureza do cargo exigir, ou seja, grande concentração de esforço físico. O Estatuto prevê ainda que o Poder Público deve criar programas de profissionalização especializada.

Acredita-se que uma das vias para assegurar o direito a uma velhice digna é proporcionar ao idoso a oportunidade de trabalho e a manutenção do emprego daqueles que ainda se encontram trabalhando. Mas a modalidade formal de trabalho disciplinada pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) impõe exigências para o empregador, o que dificulta o acesso dos trabalhadores, principalmente dos idosos, e acaba colaborando para a promoção da sua exclusão.

Alguns segmentos laborais proporcionam tal inserção de maneira menos agressiva à sociedade e ao trabalhador idoso, mas os postos de trabalho são quase sempre precários e instáveis.

As atividades ditas “informais”, ou seja, aquelas caracterizadas pela ausência de contrato formal de trabalho e intermitência de renda são indicadores positivamente correlacionados com a “terceira idade”, uma vez que esta alternativa supriu a falta de fonte de renda estável. (RIBEIRO SOARES, 2003, p. 55).

Embora precário e menores rendas é graças ao movimento deste segmento que muitas ações da sociedade organizada têm suprido a inexistência ou o fraco volume de investimento governamental em saúde, educação e lazer, entre outros.

No cenário de trabalho dos idosos em que o retorno não é financeiro e sim de autonomia, são comuns atividades como o auxílio prestado às famílias e o trabalho voluntário, as quais são desempenhadas sem recebimento de qualquer contraprestação que importe em remuneração ou auferimento de lucro.

Desse modo, o trabalho, no mundo do idoso confere utilidade e inserção social, mantendo o *status* e o vínculo social. Trabalhar sem remuneração significa para os idosos uma satisfação com a vida, havendo uma estreita relação entre atividade e lazer. Nesse aspecto, a preferência pelo termo produtividade e não especificamente trabalho na acepção tradicional, constitui o cerne da atividade dos idosos.

Miralles (2010, p. 140) argumenta que, sob o enfoque do envelhecimento, o conceito de produtividade, deve ser o mais amplo entendendo-se como “o conjunto de benefícios coletivos que os idosos conseguem, a partir de suas ações individuais”. Nesse sentido, a produtividade aponta para um “fazer com sentido”, e, nessa perspectiva, o conceito de “contribuir” será a essência do paradigma e a chave para compreender a produtividade, que além do trabalho remunerado, inclui “*eltrabajo familiar-doméstico, eltrabajo voluntario en la comunidad y las actividades educativas-culturales*” (p. 141).

Ximenes et al. (2012, p. 72) prefere associar o trabalho do idoso à ocupação. A ocupação é definida como uma implicada e envolvente ação ou impulso que acontece no mundo físico e social. Esta ação, feita de modo consciente e intencional e subsidiada por uma cultura, está formalizada por uma configuração de “fazer” (incluindo aqui o trabalho propriamente dito, o lazer e tarefas cotidianas). Nesse sentido, dizem as autoras, a ocupação conformado pelo “fazer humano” é significativo para quem trabalha, pois favorece e estimula o indivíduo a continuar

vivendo, a estabelecer novos planos, a tornar-se ativo e participante de uma comunidade e, mais tarde, tornar-se um idoso, sem o estigma de velho.

Há, evidentemente, uma série de fatores individuais, sociais e ambientais, que influem no trabalho de idosos, mas as necessidades que motivam o desenvolvimento de atividades produtivas na velhice, não são apenas materiais, senão também simbólicas como, por exemplo: proposta de novos projetos de vida, busca pela autoestima e participação social, o reconhecimento da dignidade como pessoa humana.

O trabalho assim interpretado seja ele caracterizado como atividade, produtividade ou ocupação, independente da estrutura formal, informal, voluntária ou familiar, para o idoso, é uma alternativa para a conservação e sustentáculo da autonomia da pessoa produtiva, da independência e dignidade e, portanto, autêntico direito fundamental social.

2. ATUAL SITUAÇÃO DOS IDOSOS NO MERCADO DE TRABALHO

Em alguns países, a legislação previdenciária não permite que os trabalhadores após se aposentarem continuem trabalhando. Em outros, a legislação é mais condescendente e permite que os seus aposentados possam se reinserir no mercado de trabalho, mas restringem os seus proventos previdenciários, o que de certa forma refreia o desejo desses idosos continuarem trabalhando.

No Brasil, não existe nenhum impedimento legal para que o aposentado continue ou se insira outra vez no mercado de trabalho. Pelo contrário, esse comportamento é incentivado, uma vez que ao trabalhar o aposentado pode continuar contribuindo para a previdência, aumentando a receita do Estado e, assim, auxiliar na redução do déficit previdenciário.

De acordo com os estudos realizados por Pedroza e Contreras (2014, p. 97), nos países emergentes, caracterizados pelo menor nível de desenvolvimento, a taxa de idosos participantes do mercado de trabalho é superior ao verificado nos países mais desenvolvidos. Nestes países constata-se também que a idade dos idosos que passam para a inatividade gradativamente tem-se reduzido nos últimos tempos, enquanto que nos países de menor desenvolvimento (maior parte dos países da América Latina), além de possuir taxas maiores de participação econômica de

idosos, a idade para a inatividade é também notoriamente mais elevada (PAZ, 2011, p. 126).

O Brasil, como país emergente, não foge à regra. Segundo dados do IBGE, no 3º trimestre de 2015, da estimativa de 29 milhões de idosos, 17,7% estão em idade de trabalho, no entanto, apenas 7,1% estão no mercado de trabalho⁵, número que supera os 6,7 % registrado em 2014.

No âmbito da América Latina, Paz (2011, p. 126) constatou também uma tendência de aumento no número de idosos participantes da atividade econômica. Esse aumento, explica este autor, possui dois argumentos de defesa: de um lado, constitui-se em fator de realização pessoal, além de contribuir para a geração de riqueza regional; de outro, o aumento da longevidade faz com que haja um período de vida maior após o acesso à aposentadoria e, conseqüentemente, se os idosos estão em atividade, acredita-se que as políticas públicas estão mais adequadas, além do que, a participação econômica desse contingente alivia os problemas financeiros advindos da extensão da longevidade (p. 127).

Quantitativamente referenciado o aumento do número de idosos que estão trabalhando é, sem dúvida, algo a se comemorar. Contudo, observação qualitativa, constata que uma grande maioria deles ou está na informalidade, ou no subemprego.

Estudos realizados na Região Metropolitana de Porto Alegre por Kreling (2016, p. 148-149) destacam que dos idosos inseridos no mercado de trabalho, mais da metade era beneficiário de aposentadoria ou pensão. Porém, quando analisado o vínculo de ocupação, a maioria dos idosos (em torno de 60%) era assalariada sem carteira, autônomos, empregados domésticos e trabalhadores familiares sem remuneração.

Situação semelhante foi observada por Pedroza e Contreras (2014, p. 98) em que o trabalho desempenhado pelos idosos se relacionava com o setor agropecuário, comércio, serviços, autônomos ou negócios familiares. Em geral, explicam esses autores, nos países em que a cobertura previdenciária é baixa, os idosos tendem a continuar participando do mercado laboral, embora este não seja o único motivo para decidir trabalhando.

⁵ Dados obtidos no site www.ibge.org.br/trabalho_e_rendimento/Comentarios/pnadc Acesso em 7 março de 2016.

Sem dúvida, o fator financeiro é o principal determinante, mas existem outros: como a saúde, o estado civil, sua trajetória profissional, níveis de estudo, satisfação pessoal, entre outros (p. 99-100). Paz (2011, p. 129) argumenta que o problema da empregabilidade dos idosos, que se submetem a trabalhar na informalidade ou subemprego, obedece a algumas razões: idade avançada, baixa escolaridade, baixa qualificação, que os colocam em desvantagem em relação aos concorrentes, levando-os a aceitar trabalhos instáveis, altamente vulneráveis e baixas remunerações.

Pedroza e Contreras (2014, p. 100) comentam haver também determinantes que excluem os idosos do mercado laboral. Idosos de idade mais avançada tendem a trabalhar menos já que tem reduzida sua capacidade física, mental e de saúde com o passar do tempo; influencia também o estado civil, já que a decisão de trabalhar ou não, pode ser compartilhada entre os cônjuges e, muitas vezes há uma preferência entre eles de optar pela ociosidade, principalmente se vivem sós, cujos filhos formaram famílias próprias. Para Ribeiro (2014, p. 37 e sg.) existem algumas condições que limitam a capacidade do idoso, constituindo-se em fator de exclusão: a presença de doenças crônicas, sedentarismo e obesidade, pesada carga de trabalho físico e a discriminação.

Segundo Pinto (2015, p.25) no mundo do trabalho dos idosos há dois estereótipos: um positivo que se relaciona com o acúmulo de experiência, conhecimento, atitudes, compromisso, lealdade, pontualidade e maior respeito pela autoridade; e outro negativo, relativo a incapacidade de adaptação, resistência a mudanças, inflexibilidade e limitações físicas. Infelizmente, o aspecto negativo sobrepõe-se ao aspecto positivo, já que "as características mais admiradas nos trabalhadores não são valorizadas pelos empregadores" (PINTO, 2015, p. 26), o que gera atitudes discriminatórias.

O tema da igualdade e da não-discriminação encontra origem no próprio Direito do Trabalho, que surge historicamente como elemento compensador das desigualdades reais existentes entre empregados e empregadores nas relações de trabalho.

Peres (2004, p.1) aduz que o problema da discriminação por idade no mercado de trabalho, presente nas culturas empresariais, ao tentar mostrar os estereótipos negativos ligados à velhice tem influenciado sobremaneira na exclusão dos trabalhadores mais velhos.

José Afonso da Silva (2005 p. 225) chama a atenção para esse tratamento desigual:

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 dos 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.

Evidentemente, há leis, normas e princípios que buscam proteger o idoso trabalhador contra todas as formas de discriminação, seja no âmbito nacional, regional ou internacional. Além disso, o obreiro também conta com a proteção do Ministério Público do Trabalho, que atua para proteger o trabalhador dos abusos praticados no âmbito trabalhista.

Dentre as medidas de proteção do Ministério Público está o Programa Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, criado com o objetivo de definir estratégias de atuação institucional, respeitando o princípio da unidade e a independência funcional, combate a exclusão social e a discriminação no trabalho. Sua atuação ocorre principalmente no combate a discriminação de trabalhadores, inclusão de pessoas com deficiência ou reabilitadas no mercado de trabalho e proteção da intimidade dos trabalhadores.

Infelizmente embora as normas existam, o fato social continua à mostra e sem a efetiva proteção, uma vez que os idosos não estão realmente inseridos de forma integral no mercado de trabalho.

3. LEGISLAÇÃO REFERENTE A TRABALHO DOS IDOSOS

O texto constitucional brasileiro garante direitos sociais ao trabalho, protegendo os trabalhadores tanto individual como coletivamente, elegendo como fundamento da República “os valores sociais do trabalho”, conforme preceitua o Art. 1º, inc. IV, da Constituição Federal. Ao lado da cidadania e da dignidade, o trabalho foi erigido à categoria de princípio, vetor que reflete sua força sobre outras normas, o que confere relevância como base para a construção de uma sociedade justa e igualitária, mas também como objetivo para se alcançar o bem-estar e a justiça social.

No que respeita à pessoa idosa, as regras específicas declaradas nos artigos 229 e 230 da Constituição Federal, não fazem referência expressa ao direito social do trabalho, deixando esta incumbência a cargo da legislação infraconstitucional.

De uma forma genérica, porém, os direitos sociais dos idosos são garantidos na Constituição, embora, como afirmam Rocha e Dias (2013, p. 219) será necessário um esforço de “interpretação extensiva da norma”, podendo vislumbrar proteção ao direito dos idosos quando se refere, por exemplo, à cidadania, à dignidade da pessoa humana, ao direito à saúde e todos os direitos fundamentais previstos no art. 5º.

E nessa linha as autoras confirmam que, se os valores sociais do trabalho são o fundamento da República, “serão inconstitucionais, quaisquer formas de discriminação e impedimento de acesso ao trabalho às pessoas idosas”, estando, portanto em consonância com os ditames dos art. 170 (ordem econômica fundada na valorização do trabalho) e 193 (o primado do trabalho como base da ordem social) (ROCHA & DIAS, 2013, p. 219).

Há ainda o art. 203, inciso III, da Constituição Federal que ao tratar do direito à assistência social, faz referência à promoção da integração ao mercado de trabalho. A assistência social é um direito conferido aos hipossuficientes, um benefício baseado no princípio humanitário e de solidariedade de proporcionar um mínimo de subsídio necessário para que a pessoa possa se erguer e caminhar com suas próprias forças. Embora seja norma aplicável a todos, extensivamente aplica-se também aos idosos.

A Lei 8.842, de 4 de janeiro de 1994, que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, estabelece no art. 4º a diretriz para “integrar o idoso ao meio social, desenvolvendo programas de participação, ocupação e convívio”. Esta lei traz ainda, no art. 10, diretrizes específicas nas áreas do trabalho e da previdência na implantação de políticas públicas: garantia da não-discriminação do idoso na participação no mercado de trabalho; criar e estimular programas de preparação para aposentadoria.

O Estatuto do Idoso criado pela Lei nº 10.741/2003 que regulamenta os direitos das pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos tem papel transformador da realidade social, na medida em que garante ao idoso a facilitação ou sua continuidade no mercado de trabalho.

Esta lei traz, dentro dos Direitos Fundamentais, o Capítulo VI, composto pelos art. 26 a 28, dispondo uma série de normas relativas ao direito à profissionalização e do trabalho do idoso. Há a garantia do direito do trabalho ao idoso, porém observando suas condições físicas, intelectuais e psíquicas (art. 26); a não discriminação (art. 27); a estimulação para profissionalização especializada, preparação para a aposentadoria e incentivo às empresas privadas para admissão dos idosos ao trabalho (art.28).

Embora não haja maiores detalhes, Zainaghi (2015, p.200) comenta que as disposições do art. 28 destinam-se ao Poder Público, o qual deve criar cursos e atividades especiais, aproveitando a formação, o conhecimento e habilidades que os idosos adquiriram na sua trajetória da vida, cuja preparação deve-se iniciar antes da aposentadoria, conscientizando-os que a vida não acaba ali, mas que apenas mudam os objetivos. Este autor cita ainda o Decreto 52.080, de 22 de agosto de 2007, do Estado de São Paulo que cria o Selo Paulista da Diversidade, sendo outorgado às empresas e organizações não governamentais que promovam avanços na contratação de idosos e outros grupos minoritários (ZAINAGHI, 2015, p. 201).

Há em tramitação na Câmara dos Deputados Federais o Projeto de Lei 6.685/2009⁶, cuja origem foi o Projeto de Lei do Senado Federal nº 315/2007, de autoria da Senadora Lúcia Vânia⁷, que desde 11/11/2015 e ainda hoje se encontra para análise na Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados. Este Projeto prevê estabelecer normas específicas à proteção do trabalho dos idosos, acrescentando dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho com a inclusão do Capítulo IV-A e os art. 441-A, B, C, D, E e F.

Ante o silêncio na questão do trabalho do idoso da Consolidação das Leis do Trabalho atualmente em vigor a proposta da Senadora é bastante interessante, da qual se destacam os seguintes pontos:

⁶ Texto e tramitação disponíveis em www.camara.gov.br/proposicoesWeb Acesso em 7 março 2016.

⁷ A Senadora Lúcia Vânia, em 2007, propôs mais dois projetos de lei, além deste, que atualmente está em tramitação na Câmara dos Deputados: o de nº 393/2007, que institui o Programa Melhor Idade, o qual se encontra arquivado, desde 26 de dezembro de 2014; e 314/2007, que altera a Lei 9.029/95, dispondo sobre vedação de práticas discriminatórias, principalmente a fixação do limite etário máximo na admissão e permanência da relação jurídica de trabalho. Porém, a matéria deste último perdeu sentido, com a aprovação da Lei 13.146, de 6 de julho de 2015, que dispõe sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência, na qual, estabelece o art. 107, a modificação da redação da Lei 9.029/95, incluindo também a proibição da discriminação por idade.

- Limitação da jornada de trabalho a 8 (oito) horas diárias, podendo ser prorrogada em até duas horas, mediante convenção ou acordo coletivo, com acréscimo salarial ou compensação de horas, observado o limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Excepcionalmente a jornada poderá se estender até 12 (doze) horas, com acréscimo de 50% sobre a hora normal e desde que o trabalho seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento. Deve ainda ser concedido ao idoso trabalhador, um descanso de 30 (trinta) minutos antes do período extraordinário de trabalho.

- Se a jornada for exercida em condições penosas, perigosas ou insalubres, além do acréscimo salarial, deverá ser reduzida em 30 (trinta) minutos.

- Obrigação do empregador, proporcionar ao idoso o exame médico na admissão, semestralmente e por ocasião do seu desligamento da empresa.

- Proibição do idoso em serviços que demandem o emprego de força muscular superior a 20 kg em trabalho contínuo, ou 25 kg em trabalho ocasional, exceção feita quando o trabalho for de remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonete sobre trilhos, de carros de mão ou outros aparelhos mecânicos.

- Previsão de imposição de multa que varia de R\$ 300,00 a R\$ 3.000,00 em caso de infração de quaisquer destes dispositivos.

4. POLÍTICAS PÚBLICAS

Estabelecer políticas públicas na seara laborativa dos idosos é um desafio a todos os entes envolvidos. Rocha e Dias (2013, p. 220) definem que as políticas públicas são tratadas como um processo na tomada de decisão, que envolvem objetivos, meios instrumentais e aspectos institucionais necessários para operacionalizar mudanças na própria estrutura do setor e alcançar os objetivos almejados. E os órgãos públicos tendem a dividir essa responsabilidade com entidades não governamentais e empresas privadas.

Do ponto de vista legislativo as diretrizes traçadas pela Política Nacional do Idoso (Lei 8.842/94) é uma política pública compensatória, que admite a fragilidade da pessoa idosa e estabelece estratégias diferenciadas, prevendo apenas renda mínima e distribuição de bens (ROCHA & DIAS, 2013, p.221).

No entendimento de Paz (2011, p. 128) no âmbito da América Latina, as políticas públicas dirigidas aos idosos têm sido entendidas tradicionalmente como

políticas de proteção social, que devem ter tratamento diferenciado, em se tratando de mercado de trabalho.

Observando normas estabelecidas nos art. 26, 27 e 28 da Lei 110.741/2003 (Estatuto do Idoso), destacam-se três vertentes principais, no que concerne à política de trabalho aos idosos: garantir mecanismos que impeçam quaisquer formas de discriminação em razão da idade; proporcionar profissionalização adequada; mecanismos de estímulo aos contratantes.

A política da não discriminação, embora aqui esteja sendo referida a idosos, aplica-se também a todos os segmentos humanos, que se apresentem em situação de fragilidade, vulnerabilidade e risco.

Do mesmo modo, o mercado de trabalho dos idosos apresenta fatores que podem aumentar atitudes discriminatórias, em geral relacionadas com os mais diversos estereótipos sociais etários. Numa sociedade em que se valoriza o jovem, os idosos serão sempre preteridos; numa economia que dá grande importância à acelerada produtividade, os idosos perderão a corrida; num mercado em que os investimentos humanos são limitados, os idosos são penalizados; numa sociedade em que os fatores de produção retraem postos de trabalho, limitam o acesso dos idosos; enfim, em países emergentes com altos índices de trabalho informal, dificulta ainda mais o trabalho dos idosos.

De todas essas implicações e outras mais, será necessário pensar numa política em que os idosos possam competir em igualdade de condições com outras pessoas. Sob a influência dos estereótipos, a simples menção da idade, traz automaticamente respostas acerca de atributos de certos grupos (PINTO, 2015, p. 25), para o grupo idoso que almeja trabalho, recai na conotação negativa de declínio físico, baixa produtividade, resistência a mudanças, entre outras.

Garantir a igualdade de oportunidade e de tratamento, privilegiar trabalho decente, mediar a relação entre oferta e procura, criar condições adequadas para que os idosos possam ter condições de exercer livremente sua participação laborativa, são algumas medidas eficazes.

Com o ingresso na aposentadoria era previsível que os idosos objetivassem descanso e não mais necessitassem trabalhar. Porém, não é assim. Essa atitude muitas vezes é interpretada como socialmente inferior, tornando o idoso alvo de humilhação e hostilidade por parte dos mais jovens, aflorando o sentimento de

inferioridade, de perda, de ressentimento, estresse, depressão e até doenças (RODRIGUES et al., 2014, p. 7)

No entendimento de Paz (2011, p. 128) as intervenções do Estado nas políticas públicas do trabalho devem ter dois propósitos: melhorar a empregabilidade e a remuneração. Por melhora da empregabilidade, considera-se a redução da economia informal, postos de trabalho altamente instável, elevada vulnerabilidade e baixa remuneração (PAZ, 2011, p. 129). Segundo este autor (p. 129), embora não tivesse conhecimento de nenhum tratamento específico relacionado como trabalho dos idosos nos países pesquisados, acredita-se, que, em geral, as políticas públicas enquadram-se no paradigma do envelhecimento preconizado pela Organização Mundial da Saúde, ou seja: fomentar a participação, promover a proteção dos direitos, eliminação da discriminação e melhoramento do sistema de seguridade social.

Outra vertente da política pública refere-se à qualificação da pessoa idosa. Na visão de Rocha e Dias (2013, p. 227) as políticas laborativas para idosos devem ampliar as possibilidades de emprego, para tanto, necessário movas modalidades de trabalho, aposentadoria flexível, reabilitação profissional, estimular iniciativas de emprego autônomo.

Aliás, em estudos realizados por Gonçalves (2015, p. 37), constatou-se que do total de idosos que estavam trabalhando em 2012, a ocupação “por conta própria”, alcançou 36,2%, sendo esta a maior porcentagem, estando em segundo lugar, com 28,7%, a categoria “empregado”⁸. Essa autora explica que a alta concentração de trabalho autônomo se deve não só à reestruturação do mercado de trabalho, como também a redução dos postos de trabalho industrial, a crise financeira e o maior incremento no setor de serviços.

Apesar dessas estatísticas favoráveis, será necessário investir em mais qualificação de idosos. Estudos realizados por Queiroz (2014, p. 122) concluem que a escolha ocupacional dos idosos pela categoria “autônoma” se deve principalmente pela falta de oportunidade para sua inserção na categoria “assalariada”. Ainda segundo essa autora, três fatores influenciam os idosos na escolha dessa modalidade de trabalho: o aumento da idade, o nível de estudo e a restrição de liquidez.

⁸ Nesta categoria estavam incluídos indivíduos que possuíam ou não anotação em carteira, como os servidores públicos, os religiosos, militares, agricultores, pescadores.

Se os idosos ainda estão no limiar da idade classificada como idoso, são menores as chances de optar pelo trabalho autônomo, ocorrendo proporção inversa quando aumenta a idade; elevado nível de estudo também aumenta a chance de carteira assinada, já que aqueles com menores estudos estão entre os trabalhadores por “conta própria”; também dificuldade de acesso a fontes de financiamento, a assunção de responsabilidade pelo risco da atividade e horizonte de vida menor para recuperar as perdas, são as restrições de liquidez enfrentadas por aqueles que desejam entrar nessa modalidade de trabalho (QUEIROZ, 2014, p. 127-128).

Por tais razões, Kreling (2016, p. 144) propõe que as políticas públicas que melhor atendem ao trabalho dos idosos são os investimentos voltados para a qualificação da força de trabalho, eliminando os trabalhos informais que tem tido impactos negativos na equação previdenciária. Investir no capital humano com ênfase na educação permanente e continuada, atualizar conhecimentos, aprimorar habilidades, além de promover trabalho decente, valorizado e digno, também concorrerá para a garantia de ganhos sociais e econômicos mais elevados.

O idoso, assim como o jovem, sempre estará apto a aprender e aperfeiçoar seus conhecimentos, embora apresentem peculiaridades específicas na forma de receber e processar estas informações, de velocidade de aprendizagem e estratégias de memorização (SOUSA, 2011, p. 169).

Por fim a terceira vertente: os incentivos aos empregadores. Kurz (2014, p.86) com base no banco de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego, portanto, empregados no trabalho formal, constatou que, no ano de 2011, a Administração Pública Estadual e Municipal emprega a maior parte da mão de obra idosa, constituindo 52,2% dos registros. No segmento de indústria ou comércio privado o número de idosos era insignificante.

Um dos motivos apontados para a permanência dos idosos nesses postos de trabalho é a segurança e estímulos que os trabalhadores recebem no serviço público, situações que não são comuns na iniciativa privada.

Magalhães (2008 p. 37) sugere algumas propostas que permitem aos idosos continuar ou acessar postos de trabalho: a adoção do tempo parcial de trabalho, permitindo o compartilhamento de experiências; proporcionar aos idosos uma formação profissional contínua, reciclando-os e qualificando-os; redução da

contribuição previdenciária patronal, pois, além de estimular a contratação de idosos também auxiliaria a classe empresarial a reduzir os encargos trabalhistas.

Na análise de Pinto (2015, p. 29) os governos da Europa vêm chamando a atenção do empresariado para a necessidade de reter os trabalhadores mais velhos na força de trabalho; e nos países da OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico) várias iniciativas foram desenvolvidas com o objetivo de retardar o período de reforma dos trabalhadores. Porém, diz essa autora, não basta apenas ação do governo ou do empresariado; é necessário que o próprio trabalhador seja encorajado e incentivado a permanecer no emprego, situação que exige diversas alterações no ambiente de trabalho (p. 30). A autora sugere a “gestão por idade”, como estratégia de gestão em recursos humanos, pois é uma “prática de abordagem equilibrada que tem por objetivo aumentar a capacidade de trabalhar de diferentes grupos etários” (p.71); é uma gestão que inclui, por exemplo, combater barreiras de idade, promover a diversidade e criar ambiente onde os indivíduos atinjam seu potencial com reconhecimento e respeito (p. 72).

Embora ainda seja incipiente, alguns resultados positivos puderam ser observados nas empresas que adotaram essa prática: os trabalhadores idosos mostraram-se mais abertos a novas oportunidades; houve melhoria no relacionamento entre trabalhadores; observaram-se mudanças positivas nas atitudes intergeracionais; houve sentimento de satisfação pela aquisição de novas competências entre todos os trabalhadores (PINTO, 2015, p. 73).

CONCLUSÕES

Com a transição demográfica e a inversão da pirâmide etária, decorrente do baixo índice de natalidade e um crescente número de idosos, num futuro próximo, haverá maior risco de escassez de mão de obra, na medida em que os mais velhos vão se retirando abrindo vagas de trabalho enquanto os mais novos não conseguem preenche-las.

Em consequência disso a taxa de participação laborativa dos jovens não serão suficientes para a equilíbrio financeiro na cobertura do sistema previdenciário e assistencial.

Nesse contexto contar com a mão de obra idosa será imprescindível.

Para tanto necessário mudanças da legislação, da estrutura, da sociedade, do empresariado e dos órgãos públicos. Políticas públicas voltadas ao direito social do trabalho aos idosos devem garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento, privilegiar o trabalho decente, mediar a relação entre a oferta e a procura, criar condições adequadas para que eles possam exercer livremente sua participação laborativa.

E neste processo a responsabilidade é de todos, de forma a garantir aos idosos a dignidade como pessoa humana e a efetividade de seus direitos sociais fundamentais.

Referências

- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo, SP: Brasiliense, 2004.
- GONÇALVES, Cynthia Aparecida. **As condições de reinserção de idosos no mercado de trabalho no Brasil sob uma perspectiva de gênero**. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Viçosa, 2015. Disponível em www.locus.ufv.br Acesso em 7 março 2016.
- KRELING, Norma Herminia. Envelhecimento e inserção do idoso no mercado de trabalho, na Região Metropolitana de Porto Alegre. **Indic. Econ. Fee**, v. 43, n. 3, p. 141-154, Porto Alegre, 2016. Disponível em [www.revistas.feee.tche.br/Acesso em 7 março 2016](http://www.revistas.feee.tche.br/Acesso%20em%207%20março%202016).
- MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso. A discriminação do trabalhador idoso – responsabilidade social das empresas e do Estado. **Revista Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, v. 48, n. 78, p. 31-43, Belo Horizonte, jul.-dez./2008. Disponível em www.trt3.jus.br Acesso em 7 março 2016.
- MIRALLES, Ivana. Envejecimiento Productivo: Las contribuciones de las personas mayores desde la cotidianidad, **Trabajo y Sociedad**, n. 16, v. XV, p. 137-161, 2010. Disponível em www.unse.edu.ar , acesso em 6 dezembro 2015.
- PAZ, Jorge A. Los desafíos laborales del envejecimiento de la población en América Latina y el Caribe. **Revista Latinoamericana de Población**, año 5. n. 9, p. 123-144, Julio-Diciembre 2011. Disponível em www.revista.relap.org Acesso em 7 março 2016.
- PEDROZA, Cristian David Maldonado; e CONTRERAS, Martha Alicia Yáñez. Uma aproximação al estudio del desempleo em la tercera edad. **Cuadernos del Cendes**, año 31, n. 86, p. 95-110, tercera época, maio-agosto 2014. Disponível em www.mcendesweb.cendes.ucv.ve Acesso em 7 março 2016.
- PERES, Marcos Augusto de Castro. **O envelhecimento do trabalhador no contexto dos novos paradigmas organizacionais e os indicadores de exclusão**

por idade no trabalho.(2004). Disponível em: <http://www.periodicos.udesc.br/index.php/linhas/article/viewFile/1273/1084>. Acesso em 10 de dezembro de 2010.

PINTO, Ana Maria G.L.R.S. **Envelhecimento, trabalho e práticas de gestão de recursos humanos**, Tese de Doutorado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, Instituto Universitário de Lisboa, Portugal, 2015. Disponível em www.repositorio.ipcb.pt Acesso em 7 março 2016.

RIBEIRO, João Henrique de Moraes. **Capacidade para o trabalho da pessoa idosa**: caracterizando uma outra identidade social. Dissertação de Mestrado em Enfermagem, Universidade Federal de Alfemas, Minas Gerais, 2014. Disponível em www.bdt.d.unifal.mg.edu.br Acesso em 7 março 2016.

RIBEIRO SOARES, Laura Tavares. **O Desastre Social**. Rio de Janeiro, RJ: Afiliada, 2003.

ROCHA, Sheila Marta Carregosa; DIAS, Rosana de Queiroz. Políticas públicas voltadas para a efetividade do direito ao trabalho do idoso. **Revista Jurídica – Políticas Públicas**, v. 1, n. 30, p. 215-243, 2013. Disponível em www.revistaunicuritiba.edu.br Acesso em 7 março de 2016.

RODRIGUES, Daniel de Araujo; et al. Permanência ou reinserção do idoso no mercado de trabalho de Curitiba: existe gestão de pessoas preparada? **Cadernos da Escola de Negócios**, Unibrasil, n. 8, v. 1, p. 01-17, 2014. Disponível em www.revistasunibrasil.com.br Acesso em 7 março 2016.

SANTANA, H. B; SENA, K. L. O idoso e a representação de si. **A terceira idade**, São Paulo, v. 14, n. 28, p. 44-53, set. 2003.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.

SOUSA, Ana Maria Viola de. **Tutela Jurídica do Idoso** – a assistência e a convivência familiar. 2ª ed., Campinas, SP: Editora Alínea, 2011.

XIMENES, M.A., CÔRTE, B., CONTI, M.H.S.de; ALMEIDA, S.N.D.de; CARNAZ, L.; & FERREIRA, L. Reflexão sobre o trabalho, ócio, lazer e o tempo livre de idosos na contemporaneidade. **Revista Kairós Gerontologia**, 15(8), pp.67-81, dezembro 2012. Disponível em www.revistas.pucsp.br Acesso em 7 março 2016.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. In:FERRAZ, Ana Cândida da Cunha; BAPTISTA, Fernando Pavan; PINTO FILHO, Ariovaldo de Souza (Coords). **Comentários ao Estatuto do Idoso, efetivação legislativa, administrativa e jurisprudencial**, Osasco: EDIFIEO, 2015.