

A Discriminação do Idoso no Acesso e na Manutenção do Emprego

Mônica Bezerra de Araújo Lindoso^[1]

1 Introdução

"O Brasil terá, em 2025, 34 milhões de pessoas acima de 60 anos, o que representará a sexta maior população idosa do planeta."

Dizia-se, até bem pouco tempo, que os jovens seriam o futuro do Brasil. Atualmente tal afirmação já não pode ser feita. Os recentes dados demográficos e projeções feitas pelo IBGE apontam para uma direção inversa. O Brasil terá, em 2025, 34 milhões de pessoas acima de 60 anos, o que representará a sexta maior população idosa do planeta.[1]

O envelhecimento populacional é hoje uma preocupação da comunidade internacional, tanto é assim que em recentemente, em Madri (Espanha) realizou-se a Segunda Assembléia Mundial sobre o Envelhecimento, cujo intuito foi de rever a implementação do Plano Internacional de Ação sobre o Envelhecimento.

Segundo a Organização das Nações Unidas o envelhecimento da população influenciará no crescimento econômico, investimentos e o consumo, assistência social, previdência, sistema de saúde, assistência médica e mercado de trabalho.[2]

Num país como o Brasil, cuja população esta envelhecendo de maneira artificial, ou seja, o processo não decorreu de políticas públicas voltadas para a qualidade de vida da população, mas de intervenções tecnológicas médicas, [3] têm-se urgência em repensar o tratamento reservado às pessoas com mais idade, de modo a lhes garantir o direito à saúde, à segurança, à moradia, à educação e, sobretudo, o direito ao trabalho, posto ser este direito, sem dúvida, uma via na realização dos demais direitos sociais.

Todavia, em nosso país quando se relaciona idoso e mercado de trabalho tem-se um retrato típico da exclusão social e da discriminação. Este quadro encontra-se agravado, ainda mais, com a evolução tecnológica e com a globalização da economia que têm acarretado para os trabalhadores, de um modo geral, a exclusão no processo produtivo e o desemprego.

O neoliberalismo, por sua vez, tem privilegiado a lógica exclusiva do mercado em detrimento do homem. A tecnologia atualmente se volta inteiramente para o lucro enquanto a vida do homem é desvalorizada[4] e a dignidade humana esquecida.

Este estudo se propõe analisar a discriminação em função da idade, os efeitos do envelhecimento na População Economicamente Ativa, as normas que combatem a discriminação no trabalho, a vinculação que há entre o direito ao trabalho e a dignidade humana, como alguns países estão lidando com esta questão da discriminação do idoso no acesso e na manutenção do trabalho e, por fim, apresentar-se-á algumas medidas que, se tomadas, poderiam mitigar, e muito, a exclusão do idoso do mercado de trabalho.

2 PEA Brasileira e o Envelhecimento da População

De acordo com a Lei nº 8.842/94, que dispõe sobre a Política Nacional dos Idosos e cria o Conselho Nacional do Idoso, considera-se idoso a pessoa maior de sessenta anos de idade. O envelhecimento populacional está afetando a composição da População Economicamente Ativa (PEA). Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 1977 a 1997 mostram um ligeiro aumento na participação da PEA idosa no total da PEA brasileira.

Em 1977, 4,5% da PEA brasileira eram compostos de idosos. Em 1997, atingiu o índice de 9%, ou seja, dobrou. Acompanhando a tendência do envelhecimento populacional, pode-se esperar um crescimento intenso desse contingente, o que pode vir a representar 13% da PEA brasileira no ano de 2020. [5]

Conquanto, segundo os dados da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio (PNAD) de 1977, 1987 e 1997 há um declínio acentuado da participação dos idosos no mercado de trabalho com a idade. É o que mostram os gráficos abaixo. Ressalta-se que as taxas de atividade feminina são bem mais baixas do que as masculinas e igualmente afetadas pela idade.[6]

Outros aspectos da População Economicamente Ativa em relação aos idosos e a participação destes em cada setor de atividade podem ser analisados a partir da tabela a seguir:

A Tabela mostra as características da PEA dos idosos, de acordo com cada setor de atividades, médias de horas de trabalho, escolaridade e idade média.

Observa-se que, de modo geral, a maioria dos idosos aposentados exercem suas atividades no setor primário, sendo representados pelos grandes fazendeiros e pelos agricultores.

Os idosos não-aposentados encontram-se em maior proporção no setor terciário, ou seja, suas atividades estão voltadas para o comércio e para a prestação de serviços, onde exercem, na sua maioria, cargos de gerência, administração, contabilidade. Também estão contabilizados neste setor os profissionais autônomos, pessoas que trabalham por conta própria, tais como: médicos, dentistas, advogados, barbeiros etc.

O setor de menor participação do idoso é o secundário, onde os idosos são mais vistos na administração e direção de negócios.

Pode-se observar, de acordo com a Tabela, que a o setor terciário é o que mais absorve a mão-de-obra idosa. Todavia, quer se chamar a atenção para o fato de que o setor de prestação de serviços, atualmente, é o que apresenta o maior crescimento absoluto e relativo. Talvez por isso absorva 46,6% da PEA idosa.

Outro dado interessante a se observar de acordo com os dados da Tabela é a escolaridade da PEA idosa. Regra geral os idosos possuem baixa escolaridade, são avessos às novas tecnologias e encontram dificuldades para adaptar-se às evoluções e as mudanças que o mundo moderno lhes apresenta.

Esse atraso no desenvolvimento educacional e intelectual dos idosos atua como potencializador da exclusão do idoso no mercado de trabalho, ante o processo de intelectualização do trabalho manual proporcionado pelo avanço tecnológico e, conseqüentemente, o incremento do trabalho qualificado.

Atualmente os jovens apresentam uma maior qualificação, maior nível de escolaridade, conhecimento de outros idiomas e de informática, coisas estranhas aos idosos brasileiros, que receberam uma formação de nível inferior à atual porque viveram numa época em que tais conhecimentos eram ainda mais inacessíveis.

O que se tem notado, ante a precarização educacional e a falta de profissionalização dos trabalhadores, agravado pela economia recessiva, é que os trabalhadores de faixa etária mais avançada encontram maiores dificuldades para conseguir postos de trabalho ou manterem-se nestes.

Malgrado o envelhecimento da população brasileira, as pessoas com mais de 40 anos e que se encontram desempregadas se deparam com muito maior resistência para reingressar no mercado de trabalho se comparada à situação com indivíduos mais jovens.[7]

Embora os estudos comprovem que o avanço da idade não determina a deterioração da inteligência, pois ela está associada à educação, ao padrão de vida, a vitalidade física, mental e emocional, ainda há muito o que se desmistificar a este respeito. Sendo o envelhecimento um processo individual, não se pode generalizar e estigmatizar as pessoas tendo por base sua idade cronológica. Pode-se afirmar que há jovens com 20, 40 ou 90 anos de idade, tudo dependerá da postura e do interesse de cada um. [8]

3 Discriminação do Trabalhador em Razão da Idade e as Normas que Combatem a Prica Discriminatória

Sabe-se que a prática discriminatória encontra nas relações trabalhistas um campo propício ao seu desenvolvimento. O empregador discrimina o empregado nos mais variados aspectos: ou em razão da cor ou em razão do gênero ou pelas suas preferências sexuais ou porque o empregado participa de Sindicato ou porque é representante da CIPA ou porque tem a saúde mais debilitada que outro ou porque apresenta alguma deficiência física ou porque tem mais idade.

Pela complexidade destas discriminações, cada uma merece um estudo apurado e específico. Como o presente estudo tem por objeto a discriminação em razão da idade do trabalhador, somente a esta se reportará.

A palavra discriminar é de origem anglo-americana. Do ponto de vista etimológico, significa o caráter infundado de uma distinção. Discriminar pressupõe um tratamento diferenciado comparativamente desfavorável. [9]

Num conceito geral discriminar é estabelecer diferença, distinguir, separar. No conceito jurídico o termo é usado para indicar todo tipo de divisão entre as pessoas, situações ou coisas, de modo a estabelecer entre elas uma diferenciação, ou fazer com que elas possam ser encaradas a partir dessa divisão.[10]

Na discriminação alguns elementos compõem o ato de discriminar como: o preconceito (ou pré-juízo, que consiste em julgar ou conceituar alguém mediante uma generalização, uma banalização ou mistificação); a separação (ato de distinguir entre as dimensões dos diversos indivíduos e dos seus respectivos grupos); a personificação (o estigma que agrega à identidade da pessoa àquele traço extrínseco, como a cor da pele, uma doença; a religião, etc.)[11]

É fato que a discriminação encontra-se permeada em todas as sociedades, em todas as épocas e decorre dos mais diversos fatores. A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, atendendo aos anseios dos Povos, declarou como um dos seus núcleos básicos a igualdade entre os homens. Esta declaração serviu de inspiração, a partir de então, à maioria das Constituições nacionais na positivação dos direitos dos indivíduos.

A declaração dos direitos do homem sempre fez parte dos textos constitucionais brasileiros, todavia, a doutrina é unânime ao ressaltar a inovação significativa da Carta Magna no reconhecimento dos Direitos e Garantias Fundamentais.

A Constituição Federal de 1988 alargou de modo significativo as medidas proibitivas da prática discriminatória. O art. 3º, inciso IV e o art. 5º se configuram a base constitucional que rebete as desigualdades de qualquer espécie. O artigo 7º trata especificamente das práticas discriminatórias que atingem os trabalhadores. Tem-se, assim, na Carta Magna um divisor de águas: um período

anterior com normas jurídicas tímidas e dispersas e um momento posterior com normas muito mais ativas na luta contra a discriminação.[12]

A Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968, prescreve que:

A discriminação compreende qualquer distinção, exclusão ou preferência com base em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e na ocupação.

Essa Convenção foi ratificada pelo Governo brasileiro em 1965. Ao fazer isso, assumiu o compromisso de formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.[13]

Em junho de 1995, durante a 83ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, o Governo, por meio da Delegação brasileira, chefiada pelo Ministério do Trabalho, assumiu oficialmente a existência da discriminação no mercado de trabalho e solicitou cooperação técnica da OIT para implementação dos compromissos assumidos ao ratificar a Convenção 111. Em setembro do mesmo ano iniciou-se o Programa do Ministério do Trabalho para a implementação desta Convenção e promoção das medidas que asseguram a defesa e a igualdade de oportunidades.[14]

Em cada Estado foram implantados Núcleos de Combate à Desigualdade de Oportunidades no Trabalho. Aqui no Maranhão tem-se dois núcleos: um em São Luís, a cargo da Delegacia Regional do Trabalho no Maranhão, e um em Imperatriz, estando a frente a Subdelegacia Regional do Trabalho daquela cidade.

No entanto, o que se pode observar é muito timidez na implementação daquele Programa e na atuação desses órgãos, cujas ações parecem não atingir a todos e abarcar as várias situações de discriminação no trabalho, principalmente em razão da idade.

A Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1998, veio regulamentar as regras garantidoras da igualdade nas relações de trabalho, contidas na Constituição Federal. Assim, dispõe em seu artigo 1º:

Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menos previstas no inciso XXXIII, do art. 7º, da Constituição Federal.

Observa-se que encontra-se impressa nessa Lei a proteção ao direito ao trabalho do indivíduo, o resguardo à manutenção e a viabilização à reintegração no caso de despedida ilegal.

Contudo, é importante lembrar que as Leis não são “varinhas de condão” capazes de transformar, do dia para a noite, uma realidade cultural e educacional fundada no preconceito. Não é porque a Lei declarou a proibição da prática discriminatória que as empresas pararam de discriminar. É preciso mais que isso. Todavia, mister também não olvidar que as normas são um suporte para o aplicador da lei (o Judiciário) e para o fiscal da Lei (o Ministério Público). Uma ação conjunta certamente seria eficaz no combate à discriminação no trabalho.

Um aspecto bastante positivo dessa Lei e que merece destaque, o qual, com certeza, auxiliará os intérpretes e aplicadores do direito é a previsão, claramente, de dois momentos da prática discriminatória: o primeiro é por ocasião da admissão – que a lei fala em acesso – e o segundo é na manutenção do emprego, quando a relação empregatícia já se encontra instalada. Essa fragmentação do momento da discriminação implica na seguinte consequência:

Se a discriminação no emprego ocorre relativamente aos que já se encontram na empresa, a hipótese é de transgressão a interesse coletivo dos empregados do estabelecimento; se, todavia, a consumação de tais práticas pelo empregador se dá no instante do processo de seleção dos novos

empregados, parece claro que a circunstância está a caracterizar, ofuscantemente, ofensa a interesse difuso dos trabalhadores de uma maneira geral, posto que impossível delimitar, no universo do mercado de trabalho, aqueles que poderão ser vítimas de discriminação.[15]

3.1 Da discriminação dos idosos e das normas específicas à sua proteção

Nem sempre os idosos foram deixados à margem do setor de produção. Até o século XVIII, a longevidade não indicava abandono das atividades produtiva. O indivíduo se afastava destas apenas quando sua condição física não mais permitia levá-las adiante.[16]

Antes da consolidação da sociedade capitalista a velhice não era tema de relevância, sobre ela não incidia nenhum valor. A partir do século XIX o envelhecimento passou a ser sinônimo de degeneração e decadência, quando às etapas etárias do homem foram atribuídos valores diferenciados de acordo com a sua utilidade para a produção e reprodução da riqueza.[17] Sob esse ângulo o idoso passou a ser visto com um ser improdutivo, o que corroborou para sua marginalização não só no setor produtivo como na via social.

Essa exclusão que vitimiza os idosos não se tem modificado com o passar dos anos. Vive-se numa sociedade em que cada vez mais os interesses econômicos são sobrepostos aos interesses dos indivíduos, onde as empresas, cada vez mais ávidas pelos lucros, acautelam-se contra pessoas de idades[18].

Nessa sociedade de contradições, em que as profundas transformações demográficas não inibem as práticas discriminatórias contra os idosos, foi promulgada a Constituição Federal de 1988, onde o constituinte, sensível à realidade das pessoas idosas[19], inovou ao tratar especificamente dos direitos dos idosos nos artigos 3º, inciso III, 5º, 229 e 230.[20]

Em 04 de janeiro de 1994, foi promulgada a Lei nº 8.842, que trata da Política Nacional do Idoso e considera como tal aquele que tem sessenta anos ou mais. Embora seja este o critério empregado no presente estudo, quer-se chamar atenção para o fato de que no mercado de trabalho o empregado é considerado velho bem antes dos sessenta anos.

O artigo 10, desta Lei, enumera os principais direitos que deverão ser implementados pelos órgãos e entidades públicas, dentre estes estão a assistência social, a saúde, a educação, o trabalho e a previdência social, habitação, justiça, cultura, esporte e lazer.

O Decreto nº 1.948, de 3 de julho de 1996, que regulamentou a Lei nº 8.842/94, dispõe, no artigo 11, a competência do Ministério do Trabalho, por meio de seus órgãos, para garantir mecanismos que impeçam a discriminação do idoso quanto à sua participação no mercado de trabalho.

Observa-se que os direitos dos trabalhadores idosos à não discriminação, ao tratamento igualitário, à proteção do Estado, à defesa da sua dignidade, não carecem de norma, mas da aplicação e da efetividade destas normas, haja vista que as Leis acima citadas até agora não foram capazes de barrar o tratamento desigual à essa parte da população.

Ao se perguntar como anda a efetividade das normas assecuratórias dos direitos dos trabalhadores idosos, tem-se como resposta a prática empresarial de exclusão e a omissão do poder público que se mantém apático ao problema e nada faz para a manutenção e a reinserção do idoso no mercado de trabalho.

Acredita-se que uma via para se 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. A partir do trabalho, outros direitos dos idosos poderão ser viabilizados como uma moradia digna, saúde e lazer.

4 A Realidade dos Trabalhadores idosos e o Direito à Dignidade

A realidade tem mostrado que quando as empresas reestruturam seus quadros funcionais os primeiros da lista a serem mandados embora são os trabalhadores de faixa etária mais elevada.

Assim se dá com os planos de “demissão voluntária”, como aconteceu, por exemplo, com a Empresa de Telecomunicações do Rio Grande do Norte –TELERN. Tendo aquela empresa apresentado aos empregados o “plano incentivo de rescisão contratual”, cujo prazo era de três dias para a adesão, não atingido o número mínimo de demissionário, resolveu a empregadora escolher aqueles que integrariam a lista. Na oportunidade, pode observar que a esmagadora maioria possuía média de idade de 45 anos. Foi importante a atuação do Ministério Público do Trabalho da 21ª Região neste momento, ao interpor uma Ação Civil Pública contra a empresa, a qual foi deferida liminar para determinar a reintegração dos empregados incluídos de forma discriminatória no plano de demissão.[21]

Por outro lado, na seleção dos candidatos ao emprego um dos quesitos básicos para a escolha é a idade. Os candidatos mais velhos são preteridos em relação aos mais jovens.

Não raro se têm notícias de empregados que, estando prestes a completar o tempo necessário para aposentadoria, são demitidos, numa demonstração de completo desprezo à experiência, de negação do reconhecimento e da recompensa a anos de dedicação e fidelidade à empresa. E mais que isso, tais atos representam a materialização de uma das mais cruéis discriminações que pode sofrer o ser humano: o preconceito por viver mais.

Atos como estes não apenas retiram o emprego do trabalhador, muito mais que isto, obstam-lhe um direito de extrema importância que comprometerá, sobremaneira, a vida do obreiro e de toda a sua família.

O dano causado ao trabalhador por ser discriminado pela idade não pode ser quantificado, não pode ser auferido e somente quem teve seu direito negado ou violado poderá dimensionar a dor e a angústia que isto lhe causou.

A dor que a ofensa ao direito provoca no homem encerra em seu íntimo a confissão forçada, mas intuitiva, do que representa o direito; em primeiro lugar, do que representa para o indivíduo, mas também do que representa para a sociedade humana.[22]

Não se pode olvidar que a negação do trabalho às pessoas de mais idade não viola apenas o direito objetivo desta, mas fere os fundamentos do Estado Democrático de Direito e obsta os objetivos da República Federativa do Brasil, consagrados pelos artigos 1º e 3º, da Constituição Federal, respectivamente.

Ao se negar ao trabalhador, que atingiu uma certa idade, o direito de ser admitido ou de continuar trabalhando, nega-se o reconhecimento dos princípios fundamentais eleitos pela Constituição que são: a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III) e os valores sociais do trabalho (art. 1º, inciso IV).

Por outro lado, não se pode negar a intrínseca relação que há, ou que deve haver, entre o princípio de proteção ao trabalho e o princípio da dignidade humana. Este último princípio demarca o campo que foi denominado como “padrão mínimo na esfera dos direitos sociais”. As agressões contra a dignidade atentam contra a própria humanidade do indivíduo, cabendo ao Estado não apenas coibi-las, mas proteger ativamente a vida humana, sendo esta a própria razão do Estado.[23]

A dignidade pressupõe a idéia de uma idêntica natureza e de um valor comum a todos os homens. Dignidade é acima de tudo uma categoria moral que se relaciona com a própria representação que fazemos da condição humana, ou seja, ela é a qualidade ou o valor particular que atribuímos aos seres humanos em função da posição que eles ocupam na escala de seres”. [24]

A dignidade é atributo apenas daquilo que é insubstituível e incomparável, ou seja, daquilo que, pelo simples fato de possuir um valor absoluto, encontra-se acima de qualquer preço.[25]

A preocupação e o empenho com a efetivação dos direitos dos idosos não devem ser encarados como sendo de interesse particular de uma única classe. É na verdade uma causa de interesse da coletividade, uma bandeira que deveria ser levantada por toda a sociedade, porque, dia a menos dia, todos se depararão com a velhice e, conseqüentemente, com a discriminação, com o preconceito e sentirão na pele o peso da exclusão social e do tratamento desigual.

Quando se fala em igualdade, Sawaia entende que não existem previsões convincentes de aumento geral da igualdade entre as pessoas. Para o autor, não se pode prever hoje que a igualdade atingirá a todos e que todos serão tratados dignamente.[26]

Em parte o autor tem razão. Difícil pensar em uma universalização da igualdade. Todavia quando um direito se apresenta como condição moral de existência de um povo, de uma classe ou de um indivíduo, o anseio pela realização deste direito robustece-se e serve de combustível para a luta.

A exclusão do idoso do mercado de trabalho configura-se a negação da qualidade e do valor deste enquanto ser humano e a violação de um direito indispensável para a realização de sua natureza moral.

Tem-se que atentar que a exclusão é um processo complexo, multifacetado e sutil, que envolve o homem por inteiro e suas relações com os outros. Na desigualdade o natural, o social e o psicológico se fundem de forma que o papel de excluído engole o homem. O que inicialmente seria um tratamento de exclusão acaba por naturalizar-se.[27]

Atualmente se pode observar isto: a naturalização da exclusão dos idosos do setor produtivo por se acreditar não ser ele mais capaz de produzir, de construir. Esta exclusão pode acarretar para os idosos um mal de grandeza sem igual, em casos extremos pode acarretar-lhes a morte.

Tal afirmação pode parecer dramática, mas não o é. Para muitos idosos continuar trabalhando após os 60 anos é uma questão de sobrevivência, porque a minguada aposentadoria não cobre as despesas domésticas, aumentadas, por vezes, pelos medicamento que é obrigado a tomar para males decorrentes da velhice.

Por outro lado, não se pode deixar de reconhecer que as relações sociais construídas no local de trabalho, às vezes, chegam a ser mais fortes e mais estimulantes que as desgastadas relações familiares. Para o idoso, a própria rotina do "se arrumar" para ir ao trabalho, dos horários cronometrados, das responsabilidades que lhe são atribuídas são atos que lhes estimulam a vida, que não os deixam pensar nas doenças, nos problemas, na própria vida que está caminhando naturalmente para um fim. Os afazeres do dia-a-dia para muitos idosos lhes trazem a sensação de imortalidade, tão comum aos mais jovens.

O trabalho faz o ser humano se sentir mais útil e numa sociedade utilitarista esse sentimento é muito importante para que cada um reconheça sua finalidade como ser humano. Com os idosos não é diferente.

Ao se retirar ou se negar o trabalho ao idoso estar-se-á retirando toda uma realidade construída e mais alguns sonhos ainda não realizados. Perdido o emprego, mudam-se as rotinas, perdem-se os vínculos sociais e, às vezes, o idoso perde até o seu próprio referencial como ser social. Viver passa a ser um fardo, um dia-a-dia sem perspectivas nem estímulos. Sucessivamente vem o ostracismo, a angústia, a depressão e esta série de mal-estar psicológicos acaba por refletir no físico do indivíduo.

Acredita-se que a discriminação nas relações de trabalho em razão da idade é um problema a ser discutido e combatido agora. Não se pode deixar para quando a velhice se fizer realidade e trazer consigo o silêncio, o medo, a debilidade física e emocional. "Empregar esforços no caminho da eliminação das práticas discriminatórias nas relações de trabalho é consagrar o interesse transindividual trabalhista próprio da isonomia".[28]

5 O que se pode fazer para manter ou reinserir o idoso na vida ativa profissional

Petroni[29] apresenta algumas propostas que permitem que os idosos continuem a participar da vida ativa e profissional:

a) A utilização da modalidade do trabalho por tempo parcial - Ao invés de demitir os trabalhadores com mais idade as empresas adotassem a modalidade do trabalho por tempo parcial, o que possibilitaria, ao mesmo tempo, a renovação do quadro funcional da empresa, a inserção dos jovens no mercado de trabalho, enquanto o idoso dividiria com o jovem as experiências e o know-how;

b) Uma nova dinâmica socioeconômica que implicaria na abertura de novos setores da economia, tais como o chamado "terceiro setor", os serviços de utilidade e o voluntariado poderiam ser geridos por idosos.

c) A promoção de um diálogo entre as gerações para confrontar interesses e perspectivas: por um lado, os jovens, inexperientes e confrontados, pela primeira vez, com uma atividade profissional e, por outro lado, as pessoas idosas, com a sua bagagem rica em experiências.

Como medida preventiva, propõe-se, também, a promoção da formação profissional ao longo da vida. Especialistas entendem que cursos de atualização contínua oferecidos aos trabalhadores permitiriam a requalificação profissional e a revisão de funções.

Abre-se aqui um parêntese e chama-se a atenção para a necessidade da desmistificação da idéia de que o incentivo à aposentadoria cria vagas para os jovens. A realidade do mercado é muito mais complexa e pesquisas realizadas já demonstraram que a retirada dos trabalhadores longevos do contingente de mão-de-obra não se converte automaticamente em empregos para os jovens.[30]

Uma outra saída seria a obrigatoriedade das empresas de implantarem o Programa de Preparação para a Aposentadoria – PPA. Modelo surgido nos estados Unidos, na década de 50, iniciando-se com informações sobre o sistema de aposentadorias e pensões e posteriormente se ampliou, passando a abranger conteúdo médico-sanitarista, assistência psicológica e social.[31]

No Brasil, essa iniciativa ocorreu na década de 70, a partir do SESC, no Estado de São Paulo, a qual era composta por dois módulos de atividades teórico-práticas, onde no primeiro discutia-se as questões de envelhecimento e no segundo apresentava-se os recursos socioculturais e de serviços à comunidade, para os quais os futuros aposentados pudessem se voltar.

As avaliações desse programa foram satisfatórias e mostraram que os pré-aposentados se engajavam em outras atividades, antes mesmo da aposentadoria.

Outra experiência com o PPA foi apresentada pelo Conselho Estadual do Idoso do Rio grande do Sul, através da Comissão de Trabalho e Previdência Social, que lançou, em 1994, um manual contendo elementos básicos para o desenvolvimento de PPA's. Este manual serviu de guia para a elaboração do Programa de Preparação para a Aposentadoria da Universidade de Pernambuco, sofrendo algumas modificações necessárias.

Realizado o PPA naquela Universidade em 1998, os dados analisados mostraram resultados quanti-qualitativamente[32] o que comprova a viabilidade e a eficácia do Programa.

Não se entende porque um Programa já experimentado e bem sucedido não é imposto às empresas privadas nem mesmo divulgado ou adotado pelo Governo para seus próprios servidores públicos, que também sofrem todos os reflexos que acarretam a aposentadoria, tais como: ansiedade, depressão, temores e demais distúrbios e dificuldades de adaptação a um novo contexto social.

Outra proposta que se apresenta capaz de propiciar a manutenção ou a reinserção do idoso no mercado de trabalho seria a redução da contribuição previdenciária patronal sobre o rendimento pago aos empregados idosos, a qual poderia servir de grande estímulo à contratação de pessoas nessa faixa etária, já que a diminuição dos encargos trabalhistas tem sido uma das maiores demandas da classe empresarial.

Há, inclusive, um Projeto de Lei n.º 3.929/2000, de autoria do Deputado João Mendes que altera o art. 22, da Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, para permitir a redução de 50% da contribuição da empresa para a seguridade social incidente sobre a remuneração paga aos trabalhadores com mais de 60 anos.

Este Projeto foi apresentado em 13 de dezembro de 2000 e atualmente encontra-se na Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF). Observa-se que não há empenho e interesse em imprimir ao exame da matéria maior celeridade.

Apresenta-se, também, algumas ações que estão sendo implementadas na União Européia buscando a garantia do emprego das pessoas de mais idade e a (re)inserção dos desempregados com mais de quarenta e cinco anos.

A União Européia, por exemplo, vem propondo aos países integrantes que desenvolvam uma política de (re) inserção no mercado de trabalho dos trabalhadores maiores de quarenta e cinco anos. Dentro das propostas apresentadas aos países estão os sistemas de prestações sociais que fomentam ativamente a capacidade dos trabalhadores parados, principalmente aqueles com maiores dificuldades de arranjar emprego.

O Parlamento Europeu, desde 1999, incluiu no orçamento comunitário verba a ser empregada no combate e na prevenção à discriminação em razão da idade e a exclusão social dos idosos.[33]

A Espanha, por sua vez, seguindo as diretrizes sobre o emprego da União Européia, que reconhece os "Planos de Ações para o emprego do Reino da Espanha e vem destacando a idéia de uma política eficaz frente o desemprego", criou para o ano de 2001, através do Real Decreto 781/2000, um "programa de renta activa de inserción para trabajadores desempleados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años", o qual visa a capacitação, formação específica, aperfeiçoamento, reciclagem para os trabalhadores de maior idade que se encontram desempregados.[34]

6 Conclusão

Diante da realidade apresentada neste trabalho e presenciada na vida real, forçoso concluir-se que os direitos dos idosos, principalmente o direito à não-discriminação no acesso e na manutenção do no emprego, não mais podem ser ignorados pela sociedade nem pelos organismos governamentais.

O Governo não pode deixar de se imiscuir na coordenação da política de emprego e na de proteção dos desempregados excluídos em razão da idade, posto que, sem essa interferência estatal, a exclusão é difícil de ser combatida.

Meios existem capazes de imprimir maior efetividade às normas constitucionais e demais Leis Ordinárias que asseguram aos idosos o direito à participação e reintegração no setor produtivo e na vida social do país. Faz-se necessária, entretanto, uma ação conjunta: Governo, Judiciário, Ministério Público, empresas e a sociedade em geral.

Entende-se que todo os esforços devem estar voltados, em primeiro lugar, para a manutenção do emprego. Porque, não há dúvida, de que manter o trabalhador no emprego é mais fácil que reinseri-lo no mercado de trabalho.

Embora se apresente como uma medida com efeito a longo prazo, a educação também é outro meio capaz de banir a discriminação dos idosos, porque se foi através da educação que o

preconceito se implantou na sociedade e na cultura do povo, somente através dela se poderá vencê-lo.

O Brasil deve seguir o exemplo dos países que reconhecem a cidadania dos idosos e lhes asseguram um envelhecer com dignidade, fazendo-os se sentirem parte do processo civilizatório, e não continuar sendo um gigante adormecido para os problemas sociais do seu povo heróico.

Referências

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ARRUDA, Kátia Magalhães. Direito constitucional do trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo liberal. São Paulo: LTR, 1998.

AUED, Bernardete Wrublevski. Educação para o (des)emprego. Petrópolis: Vozes, 1999.

BEAUVOIR, Simone de. A velhice. Rio de Janeiro: Nova fronteira, 1994.

FRANÇA, Luciano Spina. Quando entardecer chegar: o envelhecimento ainda surpreende muito. Disponível em: <http://www.guiarh.com.br/pp46.php>. Acesso em: 30 abr. 2002.

CAMARANO, Ana Amélia. O idoso brasileiro no mercado de trabalho. Disponível em: www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt012h.pdf. Acesso em: 30 abr. 2002].

ESPAÑA. Real Decreto nº 781/2001, de 6 de julio. Regula un programa para el año 2001 de renta activa de inserción para trabajadores desempleados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años. Boletín Oficial del Estado, Madrid a 6 de julio de 2001. Disponível em: <http://www.goico.net/legis/rentaactiva.htm>. Acesso em: 15 maio 2002.

IHERING, Rudolf Von. A luta pelo direito. São Paulo: Martin Claret, 2001.

RAMOS, Paulo Roberto Barbosa. A velhice na constituição. Revista de Direito Constitucional e Internacional: caderno de Direito Constitucional e Ciência Política, São Paulo, n. 8, p.200, jan/mar. 2000

SANTOS, Silvana Sidney Costa. Programa de preparação para aposentadoria - PPA: compromisso da empresa com o funcionário. Disponível em:

http://www.uol.com.br/cultvox/novos_artigos/aposentadoria.pdf.> Acesso em: 28 mar 2002.

SAWAIA, Bader. As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social. Rio Grande do Sul: Vozes, 1999.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. Proteção constitucional dos interesses trabalhistas: difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTR, 2001.

PETRONI, Emma. O grupo PPE e a valorização da terceira idade no século XXI. Janeiro 1999. Disponível em: http://epp-ed.europarl.eu.int/Activities/pinfo/info39_pt.asp.

RABENHORST, Eduardo Ramalho. Dignidade humana e moralidade democrática. Brasília: Brasília Jurídica, 2001.

SÉGUIN, Elida. O idoso aqui e agora. Rio de Janeiro: Lumem Júris, 2001.

VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Discriminação. São Paulo: LTR, 2000.

[1] BRASIL terá a sexta maior população idosa do planeta em 2025. UOL Últimas Notícias. Rio de Janeiro, 6 abr. 2002. Disponível em: <http://noticias.uol.com.br/lusa/ultnot/2002/04/06/ult611u10529.jhtm>. Acesso em: 13 maio 2002.

[2] POPULAÇÃO de idosos pode crescer até 300%. O Povo, Fortaleza, 8 maio. 2002. Seção Internacional. Disponível em: < <http://www.Noolhar.com/opovo/interncional/125700.php> > Acesso em: 8 maio 2002.

[3] RAMOS, Paulo Roberto Barbosa. A velhice na constituição. Revista de Direito Constitucional e Internacional: caderno de direito constitucional e ciência política. São Paulo, n. 8, p.201, jan/mar. 2000

[4] ARRUDA, Kátia Magalhães. Direito constitucional do trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo liberal. São Paulo: LTR, 1998. p. 84.

[5] CAMARANO, Ana Amélia. O idoso brasileiro no mercado de trabalho. Disponível em: <www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt012h.pdf. >. Acesso em 30 abr. 2002.

- [6] Id. Ibid.
- [7] SILVA NETO, Manoel Jorge e. Proteção constitucional dos interesses trabalhistas: difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTR, 2001. p. 173.
- [8] FRANÇA Luciano Spina. Quando o entardecer chegar: o envelhecimento ainda surpreende muito. Disponível em: < <http://www.guiarh.com.br/pp46.php> > Acesso em: 30 abr. 2002.
- [9] VIANA, Márcio Túlio. RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Discriminação. São Paulo: LTR, 2000. p.39.
- [10] Id. ibid. p. 255.
- [11] Id. Ibid. p. 335.
- [12] Id. Ibid. p. 99.
- [13] DISCRIMINAÇÃO no trabalho e na profissão. Portal de Serviços e informações do governo brasileiro. Disponível em: < <http://www.redegoverno.gov.br/defaultcab.asp?url=http://www.mte.gov.br/Temas/FiscaTrab/ProgramaCombate/default.asp>> Acesso em: 15 maio de 2002.
- [14] Id. ibid.
- [15] SILVA NETO, Manoel Jorge e. Op. cit. p. 172.
- [16] RAMOS, Paulo Roberto Barbosa. O direito à velhice: análise de sua proteção constitucional. (Tese de doutorado – PUC São Paulo 2001) p. 19
- [17] RAMOS, Paulo Roberto Barbosa. O direito à velhice: análise de sua proteção constitucional. Op. cit. p. 23
- [18] BEAUVOIR, Simone de. A velhice. Rio de Janeiro: Nova fronteira, 1994. p. 256.
- [19] Segundo a professora e especialista em Gerontologia, Silvana Sidney Costa, o envelhecimento é um processo individual e individualizado e que se apresenta de várias formas: "... existe o envelhecimento cronológico, aquele instituído pela Organização Mundial da Saúde - OMS, segundo o qual é idoso que tem 60 anos e mais e mora em países em desenvolvimento ou aquele que tem 65 anos e mais e mora em países desenvolvidos. O envelhecimento biológico, aquele processo gradual

e progressivo, que atinge todos os seres vivos. O envelhecimento psicossocial, quando o ser humano apresenta modificações afetivas e cognitivas, que atrapalha sua relação com os outros. O envelhecimento funcional, quando, necessita de ajuda para desempenhar atividades básicas e por fim, o envelhecimento sócio-econômicos, é determinado pela aposentadoria.” –

Santos, Silvana Sidney Costa. Programa de preparação para aposentadoria - PPA: compromisso da empresa com o funcionário. Disponível em:

http://www.uol.com.br/cultvox/novos_artigos/aposentadoria.pdf. Acesso em: 28 mar. 2002.

[20] RAMOS, Paulo Roberto Barbosa. A velhice na constituição. Op. cit. p.200.

[21] SILVA NETO, Manoel Jorge e. Op. cit. p.174.

[22] IHERING, Rudolf Von. A luta pelo direito. São Paulo: Martin Claret, 2001. p. 55.

[23] ARRUDA, Kátia Magalhães. Op. cit. p. 44.

[24] RABENHORST, Eduardo Ramalho. Dignidade humana e moralidade democrática. Brasília: Brasília Jurídica, 2001. p. 11.

[25] Id. Ibid. p. 33.

[26] SAWAIA Bader. As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social. Rio Grande do Sul: Vozes, 1999. p. 9.

[27] Id. Ibid.

[28] SILVA NETO, Manoel Jorge e. Op. cit. p. 170.

[29] PETRONI, Emma. O grupo PPE e a valorização da terceira idade no século XXI. Janeiro 1999. Disponível em: <http://epp-ed.europarl.eu.int/Activities/pinfo/info39_pt.asp> Acesso em: 2 maio 2002. p. 2.

[30] SÉGUIN, Elida. O idoso aqui e agora. Rio de Janeiro: Lumem Júris, 2001. p.98.

[31] SANTOS, Silvana Sidney Costa. Op. cit. p.2

[32] Id. Ibid. p.3.

[33] PETRONI, Emma. Op. cit. p. 4.

[34] ESPANHA. Real Decreto nº 781/2001, de 6 de julio. Regula un programa para el año 2001 de renta activa de inserción para trabajadores desempleados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años. Boletín Oficial del Estado, Madrid a 6 de julio de 2001. Disponível em: <<http://www.goico.net/legis/rentaactiva.htm>>. Acesso em: 15 maio 2002.

1 Mônica Bezerra de Araújo Lindoso é acadêmica do 10º período do Curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão.