

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

FABIANO HIGOR MARTINS DE FARIA

Idoso e mercado de trabalho: Um balanço das políticas públicas no Brasil

Maringá - PR
2020

FABIANO HIGOR MARTINS DE FARIA

Idoso e mercado de trabalho: Um balanço das políticas públicas no Brasil

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Área de concentração: Sociedade e Políticas Públicas

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Simone Pereira da Costa Dourado

Maringá - PR
2020

Dados Internacionais de Catalogação-
na-Publicação (CIP) (Biblioteca
Central - UEM, Maringá - PR, Brasil)

F224i

Faria, Fabiano Higor Martins de

Idoso e mercado de trabalho : um balanço das políticas públicas no Brasil / Fabiano Higor Martins de Faria. -- Maringá, PR, 2020.

94 f.: il.

Orientadora: Profa. Dra. Simone Pereira da Costa Dourado.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Ciências Sociais, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, 2020.

1. Envelhecimento . 2. Políticas públicas. 3. Política de emprego - Trabalhador idoso -

CDD 23.ed. 353.537

FABIANO HIGOR MARTINS DE FARIA

Idoso e mercado de trabalho: Um balanço das políticas públicas no Brasil

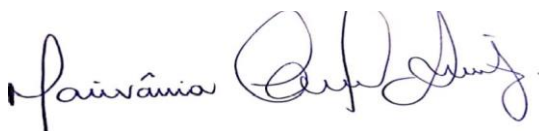
Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais pela Comissão Julgadora composta pelos membros:

COMISSÃO JULGADORA



Prof^ª. Dr^ª. Simone Pereira da Costa Dourado

Universidade Estadual de Maringá (Presidente)



Prof^ª. Dr^ª. Marivânia Conceição de Araujo

Universidade Estadual de Maringá (UEM)



Prof^ª. Dr^ª. Mirian Fecchio Chueiri

Universidade Paranaense (UNIPAR)

Aprovada em: 24 de abril de 2020

Realizada por videoconferência conforme Portaria nº 36/2020 - CAPES

Dedicatória

*À minha mãe Elza, pelo amor incondicional.
Minha irmã Fabrícia, pela confiança depositada.
Minhas sobrinhas (Júlia e Giovana), para que possa servir de exemplo.
Ao meu namorado Márcio, pela trajetória de vida.*

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela dádiva da vida e por me permitir realizar tantos sonhos nesta existência.

À Prof^a. Dr.^a Simone Pereira da Costa Dourado, pela orientação, competência, profissionalismo e dedicação.

Aos membros da banca examinadora, que tão gentilmente aceitaram participar e colaborar com esta dissertação.

À UNIPAR, por confiar e acreditar no meu profissionalismo.

*Da indiferença deste mundo onde o que se sente e
se pensa não tem eco, na ausência imensa.
Na ausência, areia movediça onde se escreve igual
sentença para o que é vencido e o que vença.
Salva-me, Senhor, do horizonte sem estímulo ou
recompensa onde o amor equivale à ofensa.
De boca amarga e de alma triste sinto a minha
própria presença num céu de loucura suspensa.
Já não se morre de velhice nem de acidente nem
de doença, mas, Senhor, só de indiferença.*

Cecília Meireles

Idoso e mercado de trabalho: Um balanço das políticas públicas no Brasil

RESUMO

Abordar discussões sobre o processo de envelhecimento e o trabalho na velhice é algo novo para a sociedade brasileira. Trata-se de um processo em constante adaptação social, na medida em que o trabalho é visto como importante elemento socializador, pois é mediante ele que o homem constrói sua autodeterminação, dando origem à sociabilidade, à consciência, à universalidade e à liberdade ante os outros seres da natureza. Nesse sentido, o objeto central deste estudo é compreender os diversos aspectos que envolvem o trabalho na velhice, os fatores que levam este grupo de pessoas a se manterem ativos no mercado de trabalho formal ou informal. Os objetivos concernentes à pesquisa são os de pontuar o lugar do idoso no mundo do trabalho, bem como realizar um debate acerca das políticas públicas que tratam do trabalho na velhice. Ao longo dos últimos anos, a participação de pessoas com idade superior aos 60 anos se tornou mais comum no país, visto como uma alternativa para a escassez de mão-de-obra especializada e à sustentação do crescimento econômico. Para as empresas, esse envelhecimento da força do trabalho traz claros desafios a serem enfrentados, pois equipes multigeracionais, composta por indivíduos em diferentes faixas etárias, são consideradas mais bem preparadas para responder às rápidas mudanças associadas à globalização. Nota-se que o trabalho exercido pelo idoso é apenas uma questão de oportunidade. Os idosos estão cada vez mais ativos, pertencentes ao convívio social. Assim, busca-se, no decorrer deste estudo, debater e propor a implementação de políticas públicas que assegurem a manutenção e a geração de oportunidade para o trabalho do idoso, respeitando suas condições físicas, psíquicas e intelectuais.

Palavras-chave: Envelhecimento. Mercado de trabalho. Políticas públicas. Sociabilidade.

Elderly and labor market: a balance of public policies in Brazil

ABSTRACT

Addressing discussions about the aging process and working in old age is something new for Brazilian society. It is a process in constant social adaptation, insofar as work is seen as an important socializing element, because it is through it that man builds his self-determination, giving rise to sociability, conscience, universality and freedom in the face of other beings of nature. In this sense, the central object of this study is to understand the various aspects that involve work in old age, the factors that lead this group of people to remain active in the formal or informal labor market. The objectives concerning the research are to point out the place of the elderly in the world of work, as well as to conduct a debate about public policies that deal with work in old age. Over the past few years, the participation of people over the age of 60 has become more common in the country, seen as an alternative to the shortage of skilled labor and to sustaining economic growth. For companies, this aging workforce brings clear challenges to be faced, since multigenerational teams, composed of individuals in different age groups, are considered to be better prepared to respond to the rapid changes associated with globalization. Note that the work performed by the elderly is only a matter of opportunity. The elderly are increasingly active, belonging to social life. Thus, in the course of this study, we seek to debate and propose the implementation of public policies that ensure the maintenance and generation of opportunities for the work of the elderly, respecting their physical, psychological and intellectual conditions.

Keywords: Aging. Labor market. Public policy. Sociability

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFP	Administração Fundo de Pensão
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNAS	Conselho Nacional de Assistência social
CNDL	Confederação Nacional dos Dirigentes Logistas
COMCAM	Comunidade dos Municípios da Região de Campo Mourão
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FIPE	Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas
FMI	Fundo Monetário Internacional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Pesquisa
ICMS	Imposto de Circulação de Mercadorias e Serviços
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPTU	Imposto Predial Territorial Urbano
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PL	Projeto de Lei
PLS	Projeto de Lei do Senado
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostras de Domicílio
PNI	Política Nacional do Idoso
RETA	Regime Especial de Trabalho do Aposentado
RNB	Renda Nacional Bruta
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio as Pequenas Micro e Pequenas Empresas
SIS	Síntese de Indicadores Sociais
SPC	Serviço de Proteção ao Crédito
TTD	Tratamento de Tributo Diferenciado

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	TRABALHO E CONDIÇÕES DE VIDA	17
2.1	O TRABALHO COMO FONTE DE RELAÇÃO SOCIAL	17
1.2	A DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO COM ENFOQUE NO ENVELHECIMENTO	24
3	DEBATE SOBRE AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO PARA O IDOSO – AVANÇOS E RETROCESSOS	34
4	DA PROPOSITURA DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO AO IDOSO EM CIDADES DO INTERIOR DO PARANÁ	50
4.1	A CONSTRUÇÃO DE UMA POLÍTICA DE EMPREGO PARA A PESSOA IDOSA	61
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	75
	REFERÊNCIAS	79
	ANEXO 1	86
	ANEXO 2	91

1 INTRODUÇÃO

O objeto de pesquisa dessa dissertação é o trabalho na velhice. Discute-se os fatores que levam este grupo de pessoas a se manterem ativos no mercado de trabalho, seja ele formal ou informal, já que o trabalho é fonte de renda e necessário para a garantia da qualidade de vida das pessoas, inclusive dos idosos.

Em específico, objetiva-se que o leitor possa compreender que a essência desta pesquisa está pautada em mostrar as percepções positivas em relação à velhice. Além disso, esclarecer o porquê desta população ser muitas vezes excluída do mercado de trabalho, sem grandes possibilidades de reinserção, pesquisar os motivos que levam este grupo a estarem na ativa, os desafios e preconceitos enfrentados por eles em função da idade e a necessidade de continuarem participando na esfera social, lutando assim para efetivação de seus direitos.

Atingir o objetivo de fazer valer esses direitos, nem sempre é uma tarefa fácil, porém torna-se muito mais eficaz se houver a participação de todos (Estado e Sociedade). As políticas públicas vigentes apresentam-se ainda insuficientes para efetivar a garantia dos direitos e, principalmente, facilitar a incorporação da população idosa no processo produtivo.

Dessa forma, a realização de uma pesquisa a fim de pontuar o lugar do idoso no mercado de trabalho justifica-se porque aquele se apresenta como um novo ator social, com valores agregados à sua experiência de vida e, principalmente, responsável pela geração de emprego e renda de muitas famílias. O trabalho exercido pelo idoso é uma realidade para muitas famílias brasileiras. No Brasil, convivemos com as seguintes situações: a) jovens que estão na situação de não estudar e nem trabalhando; b) indivíduos que podem se aposentar mas permanecem no mercado de trabalho; c) aqueles que se aposentam e retornam ao mundo do trabalho; e, ainda, aqueles que depois de um tempo aposentados decidem voltar a trabalhar.

Quando citamos os jovens que não estuda nem trabalha muito nos preocupa considerando que estes provavelmente estarão mais vulneráveis à pobreza, o que diretamente põe em risco o crescimento da economia brasileira. Em tese, o Brasil dependeria deles (os jovens) para continuar produzindo. Há uma ameaça ao futuro desses jovens e, urgentemente vimos a necessidade da adoção de uma agenda relacionada a emprego e crescimento quanto a melhora na formação de jovens e sua preparação para o mercado de trabalho. Mais ainda, a expectativa é que estes jovens sejam mais produtivos do que seus pais por exemplo, para reverter uma tendência da queda na taxa de crescimento do Brasil, o que integra os estudos sobre o envelhecimento.

O envelhecimento da população brasileira é um fenômeno recente, oriundo das melhorias nas condições de vida pelas quais o país passou nas últimas décadas, bem como o aumento da expectativa de vida, que faz crescer a cada ano a população idosa no Brasil. Em regra, a estrutura etária de um país não deve ser um problema, mas uma realidade demográfica que necessita de orientações das políticas públicas para seu gerenciamento.

As concepções de velhice, por sua vez, nada mais são do que resultado de uma construção social e temporal feita no seio de uma sociedade com valores e princípios próprios, que são atravessados por questões multifacetadas, multidirecionadas e contraditórias. Na época contemporânea, florescer do século XXI, ao mesmo tempo em que a sociedade potencializa a longevidade, ela nega aos mais velhos o seu valor e sua importância social. Vive-se em uma sociedade de consumo na qual apenas o novo pode ser valorizado, caso contrário, não existem produção e acumulação de capital (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, p. 587).

Uma verdade a ser dita é que o envelhecimento é um fenômeno que atinge todos os seres humanos, sendo caracterizado como um processo dinâmico, progressivo e irreversível, ligados intimamente a fatores biológicos, psíquicos e sociais. (BRITO E LITVOC, 2004). Portanto, não se pode definir o envelhecimento apenas pelo critério cronológico, pois deve-se considerar as condições funcionais, físicas, mentais e de saúde, a região onde este indivíduo se encontra, dentre outros fatores. Assim, podemos dizer que o processo de envelhecimento é individual, uma vez que podemos verificar diferentes condições biológicas em indivíduos situados na mesma faixa etária, por exemplo.

Falar de envelhecimento e mercado de trabalho é abrir um leque de interpretações que se entrelaçam ao cotidiano e a perspectivas culturais diferentes (PAPALÉO NETTO, 2007). A velhice é uma construção social e por mais que a sociedade tenha evoluído a esse respeito, ainda é permeada por visões preconceituosas sobre o que é ser idoso. Como nos diz o cantor Arnaldo Antunes, na letra da sua música “Envelhecer”, “o que há de mais moderno nesta vida é envelhecer” e, diante desta realidade, é importante entender o que isso representa no âmbito das políticas públicas e que tipos de desafios o Brasil enfrentará nos próximos anos. Muitos são os questionamentos acerca do assunto e nos leva a refletir se realmente estamos preparados para viver esta realidade. E a pergunta que se coloca é: será este o maior desafio do século XXI?

Posto isto, incluir a pauta do envelhecimento e seus impactos sobre a sociedade na agenda prioritária das políticas públicas é um grande desafio para o país, mas necessário para debater a temática com ofertas concretas de intervenções e aplicabilidade. É notório também

que o aumento da expectativa de vida da população e, conseqüentemente, o aumento da população idosa trazem demandas importantes para o país, inclusive no que concerne às políticas públicas voltadas ao mercado de trabalho, conforme restará demonstrado até o final deste estudo.

No decorrer dos tempos, as ideias e concepções pela melhoria da qualidade de vida, antes de chegar na fase do ciclo da vida caracterizada como velhice, têm aumentado e modificado os hábitos das pessoas. Muitos buscam por uma alimentação saudável, prática de atividade física e trabalhar em algo que lhes proporcione prazer ao invés de insatisfação. O envelhecimento é, ou ao menos deveria ser, assunto de relevância para todos. Basta questionar qualquer pessoa se, no mínimo uma vez na vida, ela não se perguntou como será sua velhice. Até quando trabalhará? Estará saudável? Terá família constituída? Cuidará de si mesmo ou será cuidado por alguém? Enfim, pensar sobre o idoso é tratar do cotidiano e da necessidade de (re)pensar políticas públicas específicas para estas pessoas.

Apesar da existência de legislação para proteção ao idoso, pouco se atesta sua aplicabilidade e garantia dos direitos, principalmente quando o assunto está relacionado ao trabalho. O que ainda falta ou é necessário para que essa legislação seja efetivamente aplicável? Quando o Estado enxergará o idoso como um novo ator social?

Inicialmente, antes de nos aprofundarmos sobre o assunto, é necessário destacar quem são as pessoas que se enquadram nesta categoria. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), idoso é todo indivíduo com 60 anos ou mais. Todavia, para efeito de formulação de políticas públicas, esse limite mínimo pode variar segundo as condições de cada país. A própria OMS reconhece que, qualquer que seja o limite mínimo adotado, é importante considerar que a idade cronológica não é um marcador preciso para as alterações que acompanham o envelhecimento, podendo haver grandes variações quanto a condições de saúde, nível de participação na sociedade e nível de independência entre as pessoas idosas, em diferentes contextos. Além desses fatores já citados, a OMS destaca também que é considerado idoso o indivíduo de país em desenvolvimento com 60 anos ou mais e o indivíduo de país desenvolvido com idade igual ou superior a 65 anos.

Até meados do século XX, o número de pessoas que conseguiam ultrapassar a faixa dos sessenta anos era pequeno, contudo com as profundas modificações na estrutura social, este cenário se alterou. Pode-se atribuir o aumento da expectativa de vida e maior longevidade a diversos fatores, dentre os quais: controle de doenças a partir da descoberta dos antibióticos; implantação de prevenção de doenças; políticas de vacinação em massa; diminuição das taxas

de fecundidade; queda da mortalidade infantil; ampliação de redes de abastecimento de água e esgoto; cobertura da atenção básica à saúde; ampliação de redes de convivência, entre outros. Isso vem alterando o *status* de minoria que era vinculado aos idosos. O que não se pode negar é que o envelhecimento da população está relacionado a um fenômeno mundial e isto demanda estudos, discussões políticas e, até mesmo, uma grande preocupação com a maneira como o Estado e a sociedade se comportarão, diante desta realidade, para suprir as necessidades destes grupos, principalmente quanto à adoção de políticas públicas nas áreas econômica, social, psicológica e, sobretudo, para garantir o direito à inclusão social.

Segundo Batistoni et. al (2015, p. 511), “as primeiras contribuições empíricas à temática datam de 1950 advindas da psicologia e das ciências sociais, nas quais evidências já revelavam que características socioculturais e de experiências pessoais afetam crenças, sentimentos e comportamentos relacionados à idade, à velhice e ao envelhecimento”. O fato é que:

pertencer a uma categoria etária, mas não se identificar com esta, pode revelar motivações pessoais para ganhar distinção positiva ou negativa entre os indivíduos, evidenciar o *status* que uma sociedade atribui a um determinado grupo etário e indicar o alcance de ações e mensagens dirigidas a tal grupo. (ROWE, PRESIDENTE & KAHN, 1996 apud BATISTONI et. al, 2015, p. 512)

A esse respeito, essas autoras versam no sentido que:

Barret (2003) e Schafer e Shippee (2010) argumentam que as percepções do curso de vida, do tempo e da natureza das transições da vida variam de acordo com a posição social, como nível socioeconômico, gênero, raça e número de eventos estressantes de vida. Por exemplo, pessoas de nível socioeconômico mais baixo (com menor educação, renda e oportunidades ocupacionais) experimentam um padrão de desvantagem cumulativa ao longo da vida, bem como um curso de vida temporalmente mais denso na medida em que experimentam as transições importantes, como o casamento, o nascimento de filhos e início da vida de trabalho em geral, mais cedo do que os de melhores condições sociais. (BATISTONI et. al, 2015, p. 512)

Não obstante, as pessoas idosas, muitas vezes, são ignoradas dentro da própria estrutura social, pois, historicamente, a noção de velho esteve associada à incapacidade para a realização do trabalho e à decadência, enquanto que o termo idoso era mais atribuído aos que viviam social e financeiramente bem. Velho é alguma coisa que pertence ao passado, que fica esquecido e representa uma imagem negativa de perda, seja da saúde, do vigor físico, da lucidez mental, da força ou da capacidade de produzir. (GOULART, 2014). Porém, o

propósito maior deste estudo é trazer a concepção de que com as mudanças culturais, sociais e políticas ocorridas nos últimos tempos, o idoso passa a ser um indivíduo dotado de direitos e deveres, um cidadão que cada vez mais está presente e participativo na sociedade.

Embora tenhamos diversas legislações que garantam os direitos dos idosos, tais como o Estatuto do Idoso (Lei n.º 10.741/03), a Política Nacional do Idoso (Lei n.º 8.842/94) e até mesmo a Constituição Federal de 1988, estes ainda se apresentam tímidos em relação a sua divulgação e aplicabilidade, o que acaba dificultando ou até impedindo o gozo pleno destes direitos e inibe a construção de políticas específicas voltados à geração de emprego e renda, o que nos permite, neste estudo, debater sobre o idoso e mercado de trabalho e fazer um balanço sobre as políticas públicas no Brasil.

Noutro giro, na sociedade contemporânea atual, vimos que os hábitos do cotidiano das pessoas mudaram, a tecnologia e a medicina avançaram, a alimentação melhorou e os cuidados com o corpo e a saúde ganharam mais importância. O resultado dessa equação vem apresentando à nossa espécie os “superidosos”, aqueles homens e mulheres com mais de 80 anos, uma barreira de idade nunca tão frequentemente ultrapassada. E são estas pessoas que trazem uma nova classificação etária, o que hoje chamamos de quarta idade – fase da vida que se caracteriza por mudanças em todos os âmbitos, afinal, as pessoas nunca viveram tanto como agora – e isso traz novos desafios, novas formas de repensar a vida.

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), o país fechou 2018 com cerca de quatro milhões de pessoas na quarta idade, isto é, 1,97% da população de pouco mais de 208 milhões de habitantes. Essa parcela etária de brasileiros deverá saltar para 8,36% em 2060, aproximadamente 19 milhões dos 228 milhões de habitantes previstos.

No Brasil, considerando o trabalho na velhice e as inúmeras divulgações acerca das transformações em relação à faixa etária da população, faz-se mister cada vez mais, uma discussão profunda sobre o assunto, afinal, representa uma das importantes pautas para debates, exigindo uma reorganização nas estruturas sociais, política e econômica, por exemplo.

Em relação ao viés econômico e diante da ótica da realidade brasileira, se atrelarmos o assunto ao trabalho na velhice, nota-se que, independentemente, da idade, ter um trabalho passou a ser uma necessidade prioritária e até um privilégio. A onda de desemprego ora existente no país, em parte, fruto não só da expansão do processo de globalização da economia, mas, principalmente, pela desigualdade na distribuição de bens e de oportunidades

sociais, afeta a todos. Assim, não é difícil atestar que os idosos usualmente precisam competir com os trabalhadores mais jovens, embora estes, nem sempre sejam mais qualificados. O fato é que, os idosos enfrentam uma estigmatização social, o que dificulta a sua permanência no mercado de trabalho e causa repercussões na saúde física e mental que, vias de regra, podem prejudicar a sua qualidade de vida, dependendo da forma a que ele esteja exposto.

Mediante o exposto, esta pesquisa está estruturada em capítulos sendo que, inicialmente, faço uma discussão acerca do trabalho como fonte de relação social, com enfoque no processo de envelhecimento, verificando como é o trabalho do idoso hoje no Brasil e como este se apresenta nas circunstâncias a ele oferecidas. Mais do que isto, em conexão com a literatura, buscamos estabelecer novos conceitos sobre o idoso, alavancando seu papel na sociedade e sua indispensabilidade para o desenvolvimento da sociedade e da economia do país, afinal, ao mesmo tempo em que o envelhecimento da população é um dos maiores triunfos da humanidade é, também, um grande desafio em razão das mais diversas demandas sociais e econômicas que são necessárias.

No segundo capítulo, o foco é a revisão da literatura com um debate sobre as políticas públicas de emprego voltadas para o idoso. O intuito é esclarecer a visão sistêmica de que, comumente, a velhice é uma fase permeada por preconceitos, discriminação e isolamento da sociedade, além de ser na maioria das vezes encarada como decadência, doença e peso social, infelizmente. Talvez para muitos, essa afirmação soe de forma forte e marcante, mas de uma forma geral, se observarmos o processo acelerado do envelhecimento populacional para o Estado, isso implica na diminuição da atividade econômica e no incremento de custos com saúde e pensões/aposentadorias.

Por fim, o terceiro capítulo terá como enfoque a abordagem sobre os programas de governo direcionados à empregabilidade da pessoa idosa, as políticas públicas existentes nas três esferas de governo (federal, estadual e municipal) que visem fortalecer a permanência e/ou inserção deste grupo no mercado de trabalho, afinal não se pode mais dizer que a terceira idade é sinônimo de cansaço, monotonia, doenças e resguardo. O aumento da expectativa de vida no Brasil vem chamando a atenção de diversas áreas como a medicina, o esporte, o turismo e, principalmente, o mercado de trabalho. Prova disso é o crescente número de idosos que permanecem em suas profissões ou que optam por retornar às empresas que já trabalharam.

A partir dos objetivos propostos e para melhor compreensão dos procedimentos metodológicos, utilizamos para construção deste estudo diversas legislações específicas,

sendo as principais o Estatuto do Idoso, a Política Nacional do Idoso e a Constituição Federal, bem como consultas feitas nas bases oficiais dos governos (Ministério de Desenvolvimento Social, Saúde, Cultura, e as Secretarias Estaduais e Municipais que lidam com o assunto), identificando se há programas de realocação do idoso no mercado de trabalho, quais os benefícios para as empresas que apoiam essas políticas e, qual a aceitação desta política no meio empresarial.

Finalmente, vimos propor aos municípios de Terra Boa-PR, Cianorte-PR e Maringá-PR uma política de inclusão ou permanência da pessoa idosa no mercado de trabalho. Apresentamos aos três municípios a proposta de um projeto de lei que estimula as empresas a empregarem os idosos. Essas cidades foram escolhidas por possuírem diferenças quanto a economia, infraestrutura e realidade social e por terem se mostrado abertas à implementação de projetos de atenção à pessoa idosa que atuam na facilitação do acesso ao trabalho, emprego e renda.

2 TRABALHO E CONDIÇÕES DE VIDA

2.1 O TRABALHO COMO FONTE DE RELAÇÃO SOCIAL

Em regra, podemos dizer que o trabalho é a atividade por meio do qual o ser humano produz sua própria existência. Ao refletirmos sobre o pensamento de Karl Marx, o trabalho é tido como a atividade sobre a qual o ser humano emprega sua força para produzir os meios para o seu sustento. (MARX, 1988). Essa afirmação condiz com a ideia de que não é que o ser humano exista em função do trabalho, mas é por meio dele que produz os meios para manter-se vivo. A relação entre trabalho e subsistência, ou sobrevivência, é algo íntimo e direto e por esta razão podemos reafirmar a ideia de que a força do trabalho deve ser vista como um bem “inalienável” do ser humano, ao ponto de que se alienarmos o trabalho, isto é, transferir o direito de proveito dos frutos para outra pessoa, seria o mesmo que alienar o direito à própria vida.

A relação trabalho-condição de vida vem sendo realizada, predominantemente, em organizações formais capitalistas urbanas, públicas ou privadas, organizadas sob o princípio da heterogestão¹. No contexto da proliferação das organizações de trabalho cooperado² e autogestionário³ é importante avaliar o potencial que elas possuem para contribuir na solução de problemas relacionados ao desemprego, à miséria e ao desenraizamento social. (SCOPINHO, 2005)

As repercussões na vida dos trabalhadores têm se manifestado de forma cada vez mais intensa decorrente das transformações que as relações de trabalho sofreram ao longo dos anos.

O trabalho, por se tratar de uma atividade originária, contém em germe todas as outras determinações que constituem a essência do que é novo no ser social [...]. Por esse motivo, [...] é tido como uma categoria que permite investigar o complexo concreto de sociabilidade como forma de ser e adquire, conseqüentemente, prioridade ontológica na sua análise. (Lukács, 2013 apud ESCURRA, 2016, p. 13).

¹ Quando uma empresa é gerida por um gerente ou por algum outro trabalhador da empresa, na ausência do diretor ou presidente.

² Sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho.

³ A administração de um organismo pelos seus participantes, em regime de democracia direta. Em autogestão, não há a figura do patrão, mas todos os empregados participam das decisões administrativas em igualdade de condições.

Porém, o que se observa dentro de uma sociedade capitalista é que “o trabalhador que não dispõe dos meios de produção para produzir o que necessita para sobreviver passa a vender a única “mercadoria” que tem: sua força de trabalho” (RODRIGUES, [201-?]). Esta situação, transforma as relações sociais em todos os aspectos. “O sujeito, antes intimamente ligado ao seu labor, agora se vê desconectado do que produz, nunca colhendo os frutos de seu trabalho. Esse trabalho, por sua vez, agora é comprado por um salário, que, na maior parte das vezes, é suficiente apenas para que se mantenha vivo” (Id., ibidem).

Segundo Bulla e Kaeffer (2003, p. 5),

o ser humano cresce preparando-se para o trabalho e necessita dele, não só por uma questão de sustentabilidade, como de crescimento pessoal. Para o homem, o trabalho representa a própria vida, ainda mais em uma sociedade capitalista em que o homem sem trabalho é considerado improdutivo, sendo excluído socialmente.

Dito isso, podemos dizer que

o impacto do trabalho e do seu contexto exercem grande influência na construção do sujeito.[...] Não seria difícil, então, de se imaginar que, quando as relações de trabalho alteram-se no fluxo da nossa história, as nossas estruturas sociais também são alteradas, principalmente a forma como se estruturavam nossas relações, posições na hierarquia social, formas de segregação e, em grande parte, aspectos culturais erguidos em torno das relações de trabalho. (RODRIGUES, [201-?])

Com a Revolução Industrial, houve uma grande mudança nas relações sociais e nas relações de trabalho dos indivíduos, que até então vivia ligado diretamente à terra. O surgimento das cidades e o eventual êxodo rural deslocaram os indivíduos que dependiam da terra para a sua sobrevivência para os centros urbanos.

Aos ensinamentos de Marx (1988, p. 34), na sua célebre obra “O Capital”, esse novo homem urbano que perdeu seu acesso à terra, teria surgido uma classe de trabalhadores que deveria vender sua força de trabalho. Assim, “as mudanças trazidas pelo surgimento da indústria alteraram profundamente o sentido estabelecido para o trabalho e para a relação do sujeito com ele” (RODRIGUES, [201-?]). Disso resulta que, as mudanças nas “nossas relações de trabalho não pararam na Revolução Industrial, pois ainda hoje o caráter de nossas atividades modifica-se. Contudo, as forças que motivam essas mudanças são outras. A globalização é um dos fenômenos mais significativos da história humana” (Id., Ibid.) e, da mesma forma que modificou os modos de produção, também modificou nossas relações de

trabalho, possibilitando o exercício do empreendedorismo, a jornada intermitente, dentre outras formas de trabalhar, que até então, pouco se discutia.

Outro fato que merece destaque e está diretamente ligado ao processo de globalização é a possibilidade de estarmos interconectados a todo momento e isto encurtou distâncias e alongou nossa jornada de trabalho. Estamos vivenciando um período onde estamos nos tornando “escravos” do trabalho. Muitas pessoas dedicam toda a vida para o trabalho, para prover o seu sustento e/ou ter uma vida estável. Em relação ao “trabalho formal remunerado, que antes estava recluso entre as paredes das fábricas e escritórios, hoje nos persegue até em casa e demanda parte de nosso tempo livre, haja vista a crescente competitividade inerente ao mercado de trabalho” (RODRIGUES, [201]).

Quando abordamos sobre este processo de urbanização, globalização e sociedade capitalista, Simmel (2005, p. 22) nos ensina que “as cidades são, em primeiro lugar, sede da mais alta divisão econômica do trabalho. O dinheiro, com toda sua existência de cor e indiferença, torna-se denominador comum de todos os valores”. Esta reflexão nos faz entender que diante da conjuntura específica sobre o trabalho na globalização, as transformações ocorridas com a expansão da economia global, fez surgir mudanças significativas nas estratégias adotadas pelos investidores na ampliação dos seus lucros, impactando consequentemente na classe trabalhadora, principalmente nos mais velhos.

Numa visão antropológica, é claro que mais importante que o lucro, é saber que o valor social do trabalho vai muito além do dinheiro que é recebido pelas pessoas. Com o trabalho, o ser humano toma consciência de si e de seu valor, reconhece sua existência, suas habilidades e competências.

Ao abordar o valor social do trabalho, a Constituição Federal de 1988 determina que o fundamento da ordem econômica encontra-se na “valorização do trabalho e na iniciativa privada”. Segue-se, nas palavras de Finati (1996, p. 28):

Portanto, se o Estado sobrevive desde que fundado na ordem social, esta, por sua vez, só é atingida, alcançada, se o trabalho, sob todas as suas manifestações, for buscado e defendido não só pelos poderes constituídos, como também, e principalmente, pela sociedade. Além da importância, para nossas reflexões do artigo constitucional epígrafado, oportuno lembrar que nossa carta magna abre seu texto com a afirmação de que 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 fundamentos:

I - ... omissis;

III - a dignidade da pessoa;

IV - os valores sociais do trabalho...

Esclarece SILVA, 2001, p. 764 que “[...] embora capitalista, a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado”, sendo que esta prioridade se dá no sentido de servir de norte à intervenção estatal na economia, que não poderá priorizar o capital em detrimento do humano.

No mesmo giro, observa que:

A eficácia dos direitos fundamentais justifica o protecionismo estatal ao valor social do trabalho. O Estado deve garantir uma existência digna ao trabalhador e impedir que seja avaliado somente em seu aspecto econômico, como um “elemento a mais no processo produtivo, e não como um valor a ser preservado na sociedade” (GOMES, 2001, p.44-45)

Finati (1996, p. 30) destaca que “valor social do trabalho significa a qualidade pela qual determinada pessoa é estimável em maior ou menor grau. É medido pelas normas, princípios ou padrões sociais aceitos ou mantidos pelos indivíduos e que interesse à sociedade”.

Acerca das relações sociais do trabalho como fenômeno social, um assunto que chama a atenção é a grande flexibilidade e a exigência por uma mão de obra cada vez mais especializada, fazendo com que o trabalhador dedique cada vez mais tempo da sua vida para o aperfeiçoamento profissional. Essa é uma das origens das grandes desigualdades sociais da sociedade contemporânea, uma vez que apenas aqueles que dispõem de tempo e dinheiro para dedicar-se ao processo de formação profissional, que em vias de regras é caro e exigente, conseguem subir na hierarquia social e econômica.

Consigno a dizer que o significado atribuído ao ato de trabalhar tem variado ao longo do tempo. O trabalho é considerado um indicador fundamental para a formação e construção da identidade do sujeito, determinando, em grande parte, o status das pessoas, a maneira como elas se inserem na sociedade e como elas são vistas pelas outras, especialmente para o sujeito que, por exemplo, vivenciou épocas em que sua ocupação constituía motivo de honrarias (como a pessoa idosa). E ao abordar o trabalho como elemento que atua na construção do sujeito, também se faz necessário pensar as diferenças de gênero nele existentes.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) vem trabalhando cada vez mais para diminuir a discriminação e diferença de gênero no ambiente do trabalho. Temos, por exemplo, algumas políticas públicas de proteção à mulher que concede a licença maternidade após terem seus filhos, direito à amamentação, dentre outros, porém, ainda é insuficiente se compararmos questões relacionadas às desigualdades salariais, jornada de trabalho, etc.

Ainda, o trabalho também é caracterizado por

uma nova conjuntura, o crescimento, em escala global, da exploração da força de trabalho feminino, que leva à complexificação das relações entre gênero e classe. Na divisão sexual do trabalho operada pelo capital, geralmente as atividades de concepção ou aquelas baseadas em capital intensivo são preenchidas pelo trabalho masculino, enquanto aquelas dotadas de menor qualificação, mais elementares e frequentemente fundadas no trabalho intensivo são destinadas às mulheres, o que estaria deixando-as mais vulnerável à superexploração. (NAVARRO, 2006, p.1-2)

Destaco ainda que as mulheres são maioria no Brasil e têm níveis educacionais em média superiores aos dos homens. Ainda assim, sua participação no mercado é menor. As mulheres tendem a ter uma responsabilidade maior com o cuidar da família, o que inclui filhos e idosos, dificultando ainda mais a conquista e permanência numa vaga de emprego, fato este que, conseqüentemente, aumenta sua própria vulnerabilidade na velhice.

Outro ponto chave aqui a destacar é o duplo sentimento que o trabalho nos proporciona. Ao tempo que ao ingressarmos numa determinada função, temos a sensação de valorização, conquista e merecimento. Porém, quando somos desligados do trabalho, em regra, a sensação é de sofrimento, de fragilidade frente a necessidades próprias do indivíduo. Portanto, o afastamento das relações de trabalho causa certa sensação de estupefação, de surpresa, trazendo dificuldades à dimensão da identidade, conseqüências psíquica e até mesmo motora.

Isso ocorre porque há a perda do parâmetro existencial da troca de experiências, uma vez que é no trabalho que as pessoas estão acostumadas a buscar seus semelhantes para partilhar pontos de vista diversos e, assim, ir reconstruindo sua identidade, seus pensamentos e seus valores. A partir do momento em que essas relações passam a não mais existir, há a sensação de deslocamento do indivíduo em relação à sociedade, dado o afastamento dos ambientes profissionais, de valores próprios, o que retoma a sensação do não pertencimento. (MOREIRA, 2012, pp. 98-99)

Bulla e Kaefer (2003, p. 3) nos ensina que o trabalho se configura como uma categoria fundamental para o desenvolvimento humano e destacam que “é necessário, no entanto, compreender as transformações nas funções, nas organizações e nos processos do trabalho para entender as percepções e representações do homem sobre a categoria trabalho”. Dessa maneira, buscavam demonstrar que

a maneira como o homem se relaciona com o trabalho faz com que tenha concepções e significados diferentes, que devem ser respeitados e entendidos, pois nenhum homem mesmo exercendo funções semelhantes no processo de trabalho, não trabalha da mesma forma. Cada indivíduo se

apropriada do trabalho de maneira diferente, o que irá sustentar essa diferenciação será a maneira como o sujeito convive em seu meio social, considerado seu contexto socioeconômico. Entender a história de vida do sujeito é também compreender como ele se apropria do seu meio de sobrevivência, pois “a vida de cada dia é divisão do tempo e é ritmo em que se escoa a história individual de cada um” (KOSIK, 1995, p.69). (BULLA; KAEFER, 2003, p. 3)

Marx (2004) explica que a produção do ser humano se constitui pelo processo de trabalho, como atividade consciente por meio da qual intervém na natureza e a transforma junto com outros homens, e nesta ação produz bens materiais e espirituais, tendo em vista atender suas necessidades, apropria-se destes, produzindo sua humanidade como ser histórico-social.

Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua vida. Ao atuar, por meio desse movimento sobre a natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências adormecidas e sujeita o jogo de suas forças a seu próprio domínio. (MARX, 2004, p. 36).

Numa outra visão, é oportuno refletir a célebre frase de Benjamin Franklin (1706 – 1790), que dizia “*o trabalho dignifica o homem*”. Essa frase, tão intensa e marcante, evidencia o quão relevante é o fato de trabalharmos e o quanto esse é importante não somente para nós, sujeitos, mas para a sociedade. A pergunta que fica é: Será? Todo trabalho é digno? O homem verdadeiramente se dignifica com o trabalho?

As respostas à estas indagações podem ser variadas. O que podemos dizer é que, em uma sociedade altamente capitalista, é possível afirmar que o trabalho é o principal fator de produção de riqueza e suas relações estão ligadas com a forma como as sociedades se organizam socialmente, tendo o Estado um papel fundamental nesta relação, afinal. Cabe a ele, o Estado, a formulação de políticas públicas para o amparo à classe trabalhadora, tendo em vista que o trabalho é um mecanismo não só de sobrevivência, mas também de inclusão social. O trabalho dignifica a pessoa na medida em que permite sua autoafirmação no seio da família e da sociedade, permitindo-lhe, ainda, participar integralmente da vida social.

Nesse sentido, abordar o trabalho como fonte de relação social, é trazer a responsabilidade e participação do Estado à esta seara afinal, são funções essenciais do Estado, garantir a estabilidade financeira, combater a desigualdade social e promover o

desenvolvimento econômico e tecnológico, além da promoção do bem-estar-social. E quando alinhamos este pensamento ao trabalho na velhice, percebemos que ainda causa muito impacto negativo e dificuldade de aceitação por todos. A tentativa de diminuir esse impacto é, um grande desafio.

No Brasil, um primeiro passo foi dado quando a questão do envelhecimento passou a ser colocada nas pautas de discussões e objeto de políticas públicas, sendo necessário criar mecanismos para promovermos a inclusão deste grupo de pessoas no mercado de trabalho e a elaboração de políticas de transferência de renda, visto que o Estado deve atuar como coordenador das ações e promotor de pesquisa, desenvolvimento e outras externalidades que geram aumento da produtividade e melhores condições de vida para a população, idosa ou não.

Sabemos que a economia enquanto ciência possui a capacidade de fomentar instrumentos a fim de avaliar a conjuntura econômica de um país e propor estratégias para suprir as necessidades de renda. O atual cenário econômico do Brasil, não favorece condições para o fortalecimento das relações sociais. Por isso, entendemos também acerca da necessidade da implantação de políticas de bem estar social alinhadas às de geração de emprego e renda, com elas menos idosos precisariam recorrer à inclusão no mercado de trabalho para conseguir sobreviver ou dar sustento às suas famílias.

Como sabemos, embora o mercado seja visto com bons olhos para regular sozinho os movimentos da economia, cabe ao governo, ou melhor, ao Estado, buscar a eficiência e a equidade, dois conceitos fundamentais para a promoção do crescimento e desenvolvimento econômico. A eficiência estaria ligada à questão da otimização da produção, do uso e alocação dos recursos (sejam eles matéria-prima ou capital) e do desenvolvimento da capacidade produtiva em termos de desenvolvimento tecnológico. A equidade diria respeito à redistribuição da renda, à criação de condições para uma boa qualidade de vida, buscando-se condições para que todos os indivíduos tenham acesso às condições básicas e necessárias ao bem-estar social. Porém, buscar eficiência e equidade em um contexto no qual predomina o sistema capitalista não é tarefa fácil, uma vez que as bases do capitalismo estão assentadas na acumulação da riqueza, na propriedade privada e, dessa forma, na desigualdade entre as pessoas (RIBEIRO, [201-?])

O fato é que as relações de trabalho aproxima os indivíduos porém a busca incansável pela eficiência na sua execução vem de encontro com a velocidade do sistema produtivo.

1.2 A DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO COM ENFOQUE NO ENVELHECIMENTO

A divisão do trabalho é assunto presente na nossa sociedade, seja pelas atribuições (individuais ou coletivas) impostas nas estruturas socioeconômicas, seja pela divisão sexual em determinadas funções, de acordo com a idade e vigor corporal, ou outros atributos. Com as rápidas mudanças e transformações no mundo do trabalho e sua complexidade nas relações, a divisão do trabalho vem ao encontro da vida em sociedade, pois cada indivíduo tem sua função na estrutura social, desempenha algo que é necessário e útil para si e para as outras pessoas.

Ademais, sabedores somos que o convívio em sociedade é marcado por aspectos culturais, familiares, religiosos e de trabalho e, quando a questão do trabalho é relacionada com a idade, é interessante refletir sobre o que, modo geral, as sociedades capitalistas vêm afirmando a esse respeito, considerando que a sociedade deve ter um outro olhar para os idosos, afinal, estes representam novos desafios que devem vir ao encontro da propositura de políticas públicas específicas afim de consolidar as reais necessidades dos idosos e proporcionar um melhor envelhecimento ativo.

O envelhecimento da população brasileira ocorre a taxas aceleradas. Isto faz com que o país necessite com a máxima urgência adequar suas políticas públicas voltadas ao amparo e proteção do idoso. Observamos com o passar do tempo que o Brasil vem adiando o enfrentamento dessa realidade, caminha a passos lentos acerca da valorização e cuidados com os idosos. Diferentemente de alguns países, como a Noruega, Finlândia, Canadá, o Brasil carece de uma estrutura interconectada de atenção ao idoso. Naqueles países, a exemplo, há atendimento especializados, sejam na área de saúde ou para as pequenas atividades diárias.

Paralelamente, a Organização das Nações Unidas (ONU) revela que “o envelhecimento da população influenciará no crescimento econômico, investimentos e o consumo, assistência social, previdência, sistema de saúde, assistência médica e mercado de trabalho” (LINDOSO, 2012). Segundo Mendes et al. (2018, p. 15) “a demografia brasileira tem sofrido drásticas mudanças nas últimas décadas, principalmente quanto à inversão da pirâmide etária, colocando os idosos em maior número”. Um dos fatores que levaram a esse aumento da população idosa é a “redução da natalidade, fazendo com que o nível de idosos cresça proporcionalmente”. Os autores destacam ainda que

O crescimento da população idosa é um fenômeno mundial, e, no Brasil, as modificações se dão de forma radical e bastante acelerada. As projeções

mais conservadoras indicam que, em 2020 já seremos o sexto país do mundo em número de idosos com um contingente superior a 30 milhões de pessoas, chegando ao ano de 2050 como quinto maior país do planeta em número de habitantes com 253 milhões de pessoas, ficando abaixo apenas da Índia, China, EUA, Indonésia (CARVALHO; GARCIA, 2003; BRITO, 2008). (MENDES et. al, 2018, p. 16)

O envelhecimento da população brasileira ainda é um fenômeno recente e decorre da melhoria nas condições de vida pelas quais o país passou nas últimas décadas. O IBGE tem intensificado as pesquisas que indicam que a expectativa de vida do brasileiro tem aumentado ano após ano. O fato é que esses dados são de extrema importância e servem para o controle e adoção de políticas públicas, como, por exemplo, o Ministério da Previdência Social que se utiliza dessas informações como um dos parâmetros para determinar o fator previdenciário no cálculo das aposentadorias.

Em um desses levantamentos, o IBGE (2019) publicou a informação de que a expectativa média de vida do brasileiro passou para 76 anos, sendo as mulheres com uma média de 79,6 anos e os homens 72,5 anos⁴.

O envelhecimento é um fenômeno que está relacionado a vida de todos os seres vivos, e na espécie humana está atrelado às suas **condições de vida e trabalho**. É um processo que ocorre de maneira singular para cada indivíduo e, embora esteja vinculado a uma série de alterações biológicas que lhe impõem alguma dificuldade, não necessariamente está vinculado apenas a perdas e limitações; pelo contrário, pode se caracterizar como um período de intensa funcionalidade cognitiva, afetiva e física, caso haja oportunidade para tal. (NERI apud OLIVEIRA; OLIVEIRA; WAJNMAN, 2004). (BUENO, 2016, p. 1)

Neste mesmo levantamento há uma projeção que indica um cenário em que a proporção de jovens e idosos esteja invertida: em 2060, o Brasil terá 32,6% de toda população acima dos 60 anos, enquanto a população até os 14 anos será de apenas 14,72%.

Diante dessas informações, dentro dos parâmetros das ciências sociais, esses dados nos fazem refletir sobre uma situação preocupante que é a redução da força de trabalho decorrente da diminuição da população jovem e em idade ativa, o que nos faz reafirmar a necessidade de adoção de políticas públicas de emprego ao idoso, objetivando sua reinserção ao mercado de trabalho. Fundamental seria “capacitar a população mais velha para reduzir sua

⁴ (Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23206-expectativa-de-vida-do-brasileiro-sobe-para-76-anos-mortalidade-infantil-cai> Acesso em: 10.ago.2019).

saída do mercado e aumentar o intervalo do que se considera a população em idade ativa” (VERDÉLIO, 2018). Além de garantir a empregabilidade do trabalhador mais velho, é importante estabelecermos diretrizes capazes de conscientizar a população do valor que este grupo possui, a fim de reduzir o preconceito e fortalecer as políticas públicas existentes. O fato é que, hoje, seja por um fator ou outro, nota-se que os idosos estão adiando cada vez mais a saída do mercado de trabalho para não caírem no desalento.

O desemprego é um dos mais complexos problemas estruturais das sociedades contemporâneas, já que o trabalho representa o relacionamento ativo do homem com o mundo, a possibilidade de recriação de um mundo novo, através da sua própria criação, a independência individual, a renda e o status social de cada um, o modo próprio de manifestar a vida.

Buscar recolocação no mercado de trabalho é um processo lento e complicado. Hoje em dia, as organizações procuram cada vez mais por profissionais mais qualificados e com experiência. Somado a isso, há o constante crescimento da competitividade no mercado. As dificuldades são tantas, que segundo o IBGE (2019) 24,4 milhões de pessoas trabalham por conta própria, e 11,8 milhões não têm carteira assinada no setor privado.

Na atual crise econômica e social que o país vivencia, os mais jovens são as principais vítimas do desemprego. Num passado não tão longínquo, cuja economia era primária, observávamos homens e mulheres trabalhando e envelhecendo juntos no campo. Isto não quer dizer que quando o país era assentado pela agricultura, o emprego fosse mais fácil para o idoso., pelo contrário. Por ser a única fonte de subsistência, o idoso, se obrigava a trabalhar, nas condições que se encontrava, sejam elas físicas ou psicológicas. O emprego era, sobretudo, familiar. Quando o idoso perdia sua capacidade de trabalho, os membros mais jovens da família assumiam.

Porém, na economia secundária e terciária, isto é, no comércio/indústria e prestação de serviços, as chances dos mais velhos envelhecerem trabalhando, são muito menores, embora em regra estejam protegidos por leis próprias (trabalhistas e previdenciárias). Digo que são menores, porque diferentemente da agricultura, estes setores exigem um mínimo de escolaridade possível, o que se apresenta muito baixa na população idosa brasileira.

A reflexão que fica é que:

Para aqueles que pretendem ingressar no mundo do trabalho, cabe dizer que a disputa é grande e as exigências no mercado são cada vez maiores. Em um sistema econômico como o do Brasil, que valoriza mais a juventude, o posto de trabalho para idosos é mais difícil, pois são vistos como incapacitados,

com reduzida força produtiva, raramente levando-se em conta a experiência adquirida pelos mais velhos. (BULLA; KAEFFER, 2003, p. 4)

No mesmo sentido, a literatura destaca que:

As condições decorrentes do desemprego tornam-se mais agudas na velhice, principalmente quando se leva em consideração que as transformações sociais, econômicas e culturais desenvolvidas nos últimos anos com o rápido processo de urbanização e tecnologia, têm provocado o enfraquecimento das relações na comunidade e na família, tradicionais suportes na integração e cuidados ao idoso. Essas transformações, que trouxeram profundas modificações na estrutura e nas condições de funcionamento do mercado de trabalho, impactam diretamente sobre os níveis de precarização da mão-de-obra, envolvendo segmentos importantes da força de trabalho. (CAMPOS, 2006, p. 35)

Diante disso, a população idosa “que já se configurava como um dos segmentos mais vulneráveis quanto à sua participação como força de trabalho, cuja inserção na ocupação já tomava as posições mais precárias, passa a ser ainda mais penalizada” (Idem, p. 36). Isto significa dizer que em grande parte dos casos, que esta situação de precariedade reflete na ideia onde todos àqueles que atingem a velhice, deveria usufruí-la de forma a garantir prazer ao invés de dor, afinal, como poderemos verificar nas discussões posteriores, trabalhar com idade avançada representa na maioria das vezes, uma necessidade para complemento de renda, e nos leva a refletir sobre a fragilidade das políticas públicas existentes no país.

Muitos estudos sobre terceira idade, mostram que foi um equívoco tributar à velhice incapacidade física. Segundo Motta (2006), no imaginário social o envelhecimento é um processo que se desenrola com desgaste, limitações crescentes e perdas físicas e de papéis sociais, em trajetória que finda com a morte. Para muitos, o esforço na terceira idade é limitado, lento e acima de tudo perigoso.

No perfil estigmatizado que perpassa o imaginário popular e que reforçam ações preconceituosas, as qualidades atribuídas aos idosos são amplas e generalizadas, ressaltando as características negativas e dessa forma colocando-os como sujeitos fadados ao declínio físico e mental, impossibilitados de administrar a própria vida. A definição de idoso/velho é comum a ideia da incapacidade para o trabalho, muito ligada às ideologias difundidas dentro do capitalismo onde as impressões da idade ficam ainda mais ratificadas quando levamos em conta o sistema de produção que exige do trabalhador vigor e força. Infelizmente, para o capitalismo, a capacidade de produção é um elemento fundamental. Desta forma, equivocadamente, por muito tempo, os considerados velhos não serviam para o trabalho porque não possuíam a força necessária para produzir (AGUIARO, 2016 p. 18)

Felizmente, nesta relação, o ser humano evoluiu e as relações de trabalho acompanharam esta evolução. Esse processo de modificação é o que diferencia o homem dos outros animais por ter a capacidade teleológica⁵.

A construção de velhice na sociedade em que vivemos possui um sentido aparentemente positivo, pois surgem os termos de terceira idade, melhor idade, velhice ativa, idoso jovem, tanto no que se refere ao lazer, turismo, vida social e, sobretudo, ao trabalho. Há também olhares diferenciados sobre a velhice e, quando não convém tê-la como algo positivo, a contradição é evidenciada, reforçando os sentidos pejorativos, como incapacitados, inativos, improdutivos, doentes, à espera da morte. Não restam dúvidas que a exclusão da pessoa idosa está invariavelmente associada ao trabalho, à atividade produtiva. Ao vivermos em um mundo que prioriza o lucro, a própria estrutura do trabalho na esfera capitalista trata de perverter e alienar ainda mais o homem, já que esse se vê obrigado a vender sua força de trabalho. (AGUIARO, 2016 p. 18)

A questão que se coloca nessa discussão nos faz refletir sobre a pergunta: como fica o indivíduo que envelheceu, diante de todo esse processo de desenvolvimento? Observamos que ao deixarem de ser produtivos, os mais velhos parecem deixar de ser interessantes aos olhos de uma sociedade que cobra de seus pares o lucro e a capacidade de produzir, ao mesmo tempo em que exclui aqueles que, por algum motivo, não se enquadram nos perfis estabelecidos e tidos como ideais. Desta forma, os mais velhos acabavam sendo vistos como indivíduos que oneravam a sociedade e não retribuía os benefícios econômicos diretamente. Para a cultura do senso comum, o idoso aposentado sugere aquela pessoa que se despede da vida, conforme aponta a literatura. Vejamos:

Na nossa sociedade, ser velho significa na maioria das vezes estar excluído de vários lugares sociais. Um desses lugares, densamente valorizado, é aquele relativo ao sistema produtivo, o mundo do trabalho. Estar alijado do sistema produtivo quase que inteiramente define o ser velho. O alijamento do mundo produtivo – extremamente valorizado, na nossa cultura – espalha-se, criando barreiras impeditivas de participação do velho nas outras tantas e diversas dimensões da vida social. (Mercadante, 1997, p. 75, apud AGUIARO, 2016, p. 21)

É evidente que o trabalhador mais velho possui desvantagens intrínsecas comparados aos mais jovens, ocasionados pelo próprio processo de envelhecimento, como a mobilidade mais debilitada, a saúde, as dificuldades de aperfeiçoamento e reciclagem de competências, ou, o que é pior, relacionados aos fatores próprios do mercado e das relações de trabalho que

⁵ Quando o indivíduo atua de acordo com determinada finalidade previamente formulada

elevam seu salário e/ou dificultam a sua evolução diante da exigência de novas tecnologias ligadas às funções exercidas. A valorização do idoso em nosso meio social é um desafio que está requerendo respostas urgentes da sociedade.

Mais importante ainda, é buscar respostas às dúvidas existentes quanto às reais necessidades dos idosos estarem inseridos no contexto do trabalho, compreender o que pensam sobre esta condição, sobre o que representa o trabalho em suas vidas e se trabalhar nesta fase da vida representa desafios e/ou colaboraria para manutenção da qualidade de vida.

Conforme afirma Moreira (2012, p. 97), “chegar à velhice é complicado em termos psicológicos. Alguns podem considerar como um momento inicial de um merecido descanso”, já para outros, pode ser o início da invalidez. Muitos se sentem diminuídos a partir do momento em que param de trabalhar, deixando de ser o responsável pelo provento do seu sustento e/ou da sua família. Isto acarreta no apoio da família, uma mudança significativa da relação do idoso para com os demais. “É diante da dificuldade em aceitar-se como velho e inserir-se na sociedade com um novo papel social que o idoso pode entrar em conflito interno (consigo mesmo) e externo (com a sociedade)” (MOREIRA, 2012, p. 97).

Segundo a autora, isso decorre “em razão da forma como o idoso se identifica”:

[...] para o ser humano, assumir a velhice implica deixar de lado o olhar com que construiu o seu estar-no-mundo e aceitar que, em determinado momento, passou a integrar um outro olhar e que, por ‘n’ razões, não mais corresponde àquele que o nomeava anteriormente -; ou seja, o olhar-do-outro. (Agustini, 2003 apud MOREIRA, 2012, p. 98)

Neste sentido, Quental et al. (2013, p. 3) considera que a permanência do idoso no trabalho pode ser discutida por dois ângulos: o trabalho pode ser benéfico quando propicia autoestima, satisfação, sensação de produtividade, além da remuneração e, por outro lado, pode ser prejudicial quando a única razão para se manter trabalhando é a necessidade de renda, sem qualquer outra motivação. A maior discussão, porém, deve pautar-se em saber qual seria o melhor lugar do idoso no mercado de trabalho? Vejamos:

Segundo Vanzella, Lima Neto e Silva (2011), no atual contexto da chamada “Era da Informação”, a participação dos idosos no mercado de trabalho, torna-se uma grande oportunidade para as empresas, pois se baseia na capacidade humana de gerar conhecimento e, não apenas força física. Obviamente que o exercício do trabalho por idosos traz discussões que apontam para versões diferentes a serem interpretadas e os motivos variam entre necessidade de complemento de renda, aposentadoria precoce, boa condição de saúde e a preferência pela manutenção da sociabilidade no ambiente laboral.

Embora seja o entendimento de uma minoria, o trabalho exercido pelo idoso está relacionado ao benefício que lhe proporciona, sendo a ocupação profissional fator positivo para os idosos, pois a função cotidiana melhora o engajamento e a autoestima, que são essenciais para o envelhecimento.

Para Argimon, Lopes e Nascimento (2006, p. 66),

é comprovada a importância do trabalho na qualidade de vida de idosos, já que influencia no desenvolvimento físico, cognitivo e emocional destes. Sendo assim, quando o trabalho é atrelado à ideia de satisfação e realização pessoal, as possibilidades de uma sobrevivência mais digna e saudável são maiores, preservando assim o papel social do sujeito em seu próprio meio.

Infelizmente o que se observa é uma realidade contrária ao pensamento da minoria. A realidade indica que o trabalho exercido pelos idosos refugia-se no fator socioeconômico e se apoia no fato de que o benefício da aposentadoria concedido ao idoso (quando possui) não é satisfatório ou suficiente para atender as necessidades da sua sobrevivência e/ou da sua família.

Com o alto índice de desemprego e expectativa de vida em alta, mais lares no país são sustentados pela renda de idosos. O IBGE (2016) comparou entre os anos de 2001 a 2015 a distribuição absoluta e relativa entre homens e mulheres, considerados chefes de família com mais de 60 anos de idade, tendo as mulheres se destacado em relação aos homens. Restou demonstrado que os idosos (homens) representam 24,2% e as mulheres 29,6%. A pesquisa apresenta ainda, que mais de um terço (33,9%) das pessoas acima de 60 anos que já estão aposentadas no Brasil continuam trabalhando e a principal justificativa (46,9%) é a necessidade de complementar a renda.

Assim, quando nos referimos à inserção do idoso no mercado de trabalho, no Brasil além da necessidade de complemento de renda, destaca-se também a necessidade de manutenção do padrão de vida, pois o valor recebido da aposentadoria e da pensão, muitas vezes, não é suficiente para cobrir os gastos familiares. Atualmente, não existe impedimento legal, pelo contrário, os idosos são incentivados a permanecer no mercado para estimular o aumento da arrecadação e reduzir o déficit previdenciário. Como consequência a sua permanência ou retorno ao mercado de trabalho gera a competição com a mão de obra dos mais jovens, dentre outros fatores negativos já destacados ao longo deste estudo.

Diante do ordenamento jurídico brasileiro atualmente a contratação de pessoas já aposentadas é permitida sem restrição, sendo o benefício concedido à este indivíduo inerte (sem alterações) quando da nova contratação, salvo os relativos a aposentadoria por invalidez. A Federação do Comércio Brasileiro já verificou que algumas empresas aproveitam a mão de obra idosa para agregar valor ao negócio, inclusive em assuntos relacionados em projetos sociais. Contratando idosos é uma forma de contribuir com a sociedade, já que há significativa melhora na qualidade de vida dessas pessoas.

Desta forma, “entender o cotidiano, compreender as atitudes humanas e o processo histórico é um dos elementos fundamentais na vida do homem. São muitas as dificuldades do idoso na sua vida cotidiana, enfrentando preconceitos” (BULLA; KAEFFER, 2003, p. 3). Esta menção é fruto da própria cultura brasileira, visto que, em países desenvolvidos, como no Japão e China, por exemplo, o idoso é respeitado e possui papéis sociais importantes para a manutenção econômica do país.

Por uma rápida e simples pesquisa pela rede mundial de computadores, podemos observar que a terceira idade e o mercado de trabalho estão entre um dos assuntos que vem despertando o interesse e chamando a atenção de muitas pessoas, inclusive de empresários de diversos setores da economia. Entende-se que os tempos são outros, muitas mudanças ocorreram e se outrora envelhecer era sinônimo de quietude e repouso, isso não é compatível com a atualidade. Já não se pode mais dizer que a terceira idade é sinônimo de cansaço, monotonia, doenças e resguardo⁶. Muitas organizações constatando essas mudanças, viram, no cenário empresarial, uma oportunidade vantajosa para o negócio e passaram a admitir em seu quadro de empregados pessoas com mais de 60 anos.

Conforme reportagem “Idosos ampliam espaço no mercado de trabalho, mas só 1/4 tem carteira assinada”, do Portal G1:

o interesse das empresas por trabalhadores da terceira idade nunca foi notável, mas já se percebe um olhar um pouco mais amigável para a diversidade etária e a convivência entre gerações dentro do ambiente corporativo. Esse movimento atende a uma crescente demanda de pessoas mais velhas que buscam um emprego. [...] Contudo, algumas empresas passaram a lançar programas com vagas abertas apenas para pessoas de idade avançada, como parte de um esforço de diversidade que já era observado em relação a gênero e raça. (LAPORTA; CAVALLINI, 2018)

⁶ A terceira idade nos tempos atuais. Instituto Brasileiro de Coaching. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/terceira-idade-e-o-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 20.jul.2019

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), apesar dos idosos comporem o grupo com menor participação no mercado, este percentual vem aumentando, passando de 5,9% em 2012 para 7,2%, em 2018 (IBGE, 2019). São 7,5 milhões de idosos na força de trabalho. Ainda que o percentual de pessoas acima de 60 anos no mercado de trabalho venha crescendo significativamente no Brasil até o segundo trimestre daquele ano, segundo divulgação feita IBGE (2019), o que preocupa é que apenas 26% teria carteira assinada, sendo que a maior parte ainda está na informalidade ou em ocupações próprias.

Conforme afirma Félix (2016) citando Camarano (2001),

a tendência é o trabalhador aceitar uma vaga “com baixas garantias trabalhistas”. Ou seja, além de o mercado demandar por mão de obra mais velha e em quantidade abaixo da oferta suscitada pelo envelhecimento populacional, quando ele a absorve, a tendência é fazê-lo em condições de precariedade. (FELIX, 2016, p. 249)

Acerca do trabalho informal, há de ser destacado que contraria princípios da Constituição, em especial quando focamos a dignidade humana.

A informalidade fere, inexoravelmente, preceitos constitucionais, singularmente relativos à identificação desse trabalhador como um agente de si mesmo, em colaboração com Estado, através do recolhimento dos tributos e encargos que proporcionariam sua assistência, caso necessite, além da relativização de sua essência, seja como cidadão de direitos e obrigações, seja em relação à dignidade da pessoa humana. Trata-se de uma realidade cada vez mais preocupante nas sociedades contemporâneas, em especial nos países ditos emergentes, caso do Brasil. Para efeito conceitual, pode ser considerada informal toda e qualquer atividade não regulamentada pelo Estado, apesar do conceito ser polissêmico, além de modo geral, trabalhadores informais recebem remuneração mais baixa que trabalhadores formais, trabalham em situações degradantes e estão expostos a riscos que comprometem a sua integridade física e mental. O trabalho informal relacionado a interação dos aspectos ou valores sociais do trabalho, aliadas as ideologias liberais, ao longo dos anos, em especial na contemporaneidade, foram extremamente deturpadas, principalmente quanto a proporcionalidade da dicotomia trabalho x valores sociais. Percebe-se que na lógica atual, cabe ao trabalhador informal reproduzir sua força de trabalho para unicamente sobreviver. (JUNIOR, 2018)

O autor segue discorrendo que “a invisibilidade do trabalhador informal, principalmente no tocante a não contribuição dos encargos trabalhistas e demais impostos, em virtude de sua informalidade, ilide os aspectos relacionados às Funções do Direito do Trabalho”. O que levaria, no melhor cenário, a condição do cidadão a uma “segunda

categoria, mitigando em muitas das vezes sua própria essência”. Citando a Constituição de 1988, ele conclui:

É pertinente o que aduz a Carta Cidadã em seu artigo 170: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VIII - busca do pleno emprego”. O termo “emprego” relaciona-se aos ditames preconizados na Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas e Leis esparsas. Incluindo as obrigações decorrentes e seus benefícios e princípios. (JUNIOR, 2018)

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD (2019), mostram que os trabalhadores na informalidade atingiram em 2019 o recorde de 41,4% do total da população ocupada no país. Esse é o maior nível desde que o indicador passou a ser medido em 2016. A pesquisa tende a retratar uma forma do atual governo em desmascarar os indicadores de desemprego no país. Ou seja, o mercado de trabalho apresentou aumento dos postos de trabalho, para 93,6 milhões e redução da taxa de desemprego, para 11,8% até agosto de 2019, no entanto, essa melhora dos indicadores tem sido puxada pelo aumento da informalidade no país, o que socialmente falando, não é uma boa alternativa. Portanto, relacionar a oportunidade de trabalho ofertado por empresas às pessoas acima de 60 anos, requer fiscalização, e atenção às reais condições às quais são expostas no trabalho, afinal, o sofrimento derivado do trabalho alienado ou da falta de trabalho continua polarizando as vidas da maioria absoluta dos cidadãos na sociedade contemporânea.

Por fim, saber que o trabalho laborado pelo idoso, na maioria das vezes, é visto como uma necessidade para complemento de renda, nos leva a refletir sobre a fragilidade das políticas públicas existentes no país. Sabe-se que na terceira idade, o esforço físico é limitado, lento e acima de tudo perigoso. Realizar atividades que dependam disso, sob a subordinação do empregador, afeta a integridade física e psicológica do idoso.

3 DEBATE SOBRE AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO PARA O IDOSO – AVANÇOS E RETROCESSOS

Após a discussão acerca da divisão social do trabalho com enfoque no envelhecimento, confrontando as diferentes ideias a respeito da imagem do idoso como fonte de produtividade e conhecimento, as divergências sobre percepções de vida e as mudanças no sistema de produção, neste capítulo, o intuito é verificar a evolução dos direitos dos idosos no Brasil e no mundo com o objetivo de obter uma maior compreensão a respeito do tema, alinhado as políticas públicas de emprego ora existentes para este grupo.

O direito dos idosos surge como uma alternativa para compensar ou, pelo menos, minimizar os danos causados por uma organização socioeconômica que não valoriza o que nós somos, mas aquilo que nós produzimos. E se não produzimos não somos nada, praticamente não participamos da vida social (ALONSO, 2005, p.33).

Milnitzky, Sih Sung e Pereira (2004), ao enfatizarem sobre envelhecimento e políticas públicas observam que para melhor compreender o assunto, é necessário considerar o processo histórico, de modo a ter a dimensão que “comportamentos, costumes e normas, em cada época e local, demonstram que [...] a sociedade sempre tratou o idoso de forma diferenciada, ora respeitando-o e dignificando-o”, o que ressalta o aspecto da inclusão e integração do idoso no meio social, “ora tratando-o sem o devido respeito e dignidade, prevalecendo, pois, os aspectos da exclusão”.

No Brasil, apesar de iniciativas do Governo Federal nos anos 70 em prol das pessoas idosas, apenas em 1994 foi instituída uma política nacional voltada para esse grupo. Antes desse período, as ações governamentais tinham cunho caritativo e de proteção, foi destaque nos anos 70 a criação de benefícios não contributivos como as aposentadorias para os trabalhadores rurais e a renda mensal vitalícia para os necessitados urbanos e rurais com mais de 70 anos que não recebiam benefício da Previdência Social. (FERNANDES; SOARES, 2012, p. 1495)

Neste sentido, reforçamos a ideia de que o Brasil tem se organizado na tentativa de responder às crescentes demandas da população que envelhece, preparando-se para enfrentar questões emergenciais, tais como saúde, emprego, renda e bem-estar dos idosos. Santos (2001) revê que a implantação de uma política pública para pessoas idosas no Brasil é recente, surge basicamente com a Política Nacional do Idoso (1994).

Destaca-se nessa mesma época, no Brasil, a implantação do modelo neoliberal, cuja consequência foi a adesão ao Consenso de Washington, encontro ocorrido em 1989, na capital dos Estados Unidos e que tinha como objetivo acelerar o desenvolvimento sem piorar a distribuição de renda. Sabemos também que este período foi marcado pela crise da hiperinflação e da crise fiscal, amenizada pelo plano real, porém muito próximo aos primeiros anos de implementação do SUS (Sistema Único de Saúde) e pela universalização do ensino básico, apesar do alinhamento do modelo neoliberal.

Historicamente, em termos de proteção a pessoa idosa, o marco legal encontra-se em 1923, com a Lei Eloy Chaves que consolidou a base do sistema previdenciário brasileiro, com a criação da Caixa de Aposentadorias e Pensões para os empregados das empresas ferroviárias.

Ainda, destaca-se que:

os dois períodos de governo de Getúlio Vargas que marcaram, no Brasil, o início da preocupação com o desenvolvimento das políticas públicas voltadas para o desenvolvimento da economia, essencialmente para atender aos anseios da classe industrial brasileira, sem levar em consideração as necessidades básicas da população, mas que tinha o Estado como o principal financiador dessa industrialização, impotente para investir em tal empreitada. (Mendes, 2010, p. 34)

Em regra, os direitos dos idosos vem ao encontro da sua desvalorização no decorrer dos anos. O fato é que, tais direitos visam garantir a proteção, resgatando a cidadania e dignidade dos que se encontram na “melhor idade”. O ponto chave é o da efetivação das normas já impostas, trazendo uma real melhora na qualidade de vida destes. Seja qual for o direito a ser exercido pela pessoa idosa, é fato que a legislação pátria referente à proteção dos idosos teve seus avanços a partir da Constituição de 1988. Todavia, de modo geral, não se observa a vivência prática desses ditames legais no dia-a-dia dessas pessoas. Desse modo, seus direitos quase sempre se transmudam em letra morta, exceto quando recorrem ao Poder Judiciário em busca da efetividade desses direitos.

Quando falamos em direito à permanência ou acesso da pessoa idosa ao trabalho, talvez essa evolução que cito no parágrafo anterior, ainda careça de maior atenção.

Sabemos que o Estatuto do Idoso irá se consumir como outro marco fundamental na história social da velhice. Desdobrado da Constituição de 1988, como uma lei dirigida especificamente para o idoso, este reflete a influência de atuação de especialistas, políticos e segmentos da sociedade

organizada (NERI, 2004, p.07), registrando mudanças significativas no tratamento e nas figurações da velhice. (JUSTO; ROZENDO, 2010, p.475)

Segundo os autores, o Estatuto do Idoso funciona, atualmente, “como uma grande usina de produção simbólica referente à velhice, por ser o principal orientador das políticas e práticas que tornam o idoso objeto da gestão pública”. Nesse sentido, serve “como um grande guia das ações do Estado e da sociedade civil como um todo no tratamento do idoso e, sobretudo, como grande guia do modo como a velhice é vista e significada” (Id. *Ibidem*).

Apesar de o envelhecimento populacional ser amplamente reconhecido como uma das principais conquistas sociais do século XX, reconhece-se, também, que traz grandes desafios para as políticas públicas, principalmente quando estas políticas estão relacionadas à empregabilidade. O desafio maior, sem dúvidas, será o de assegurar que o processo de desenvolvimento econômico e social ocorra de forma contínua, com base em princípios capazes de garantir tanto um patamar econômico mínimo para a manutenção da dignidade humana, quanto à equidade entre os grupos etários na partilha dos recursos, direitos e responsabilidades sociais⁷. Nos países desenvolvidos, o envelhecimento populacional ocorreu em um cenário socioeconômico favorável, o que permitiu a expansão dos seus sistemas de proteção social.⁸ Nos países em desenvolvimento e, especificamente, no caso brasileiro, o acelerado processo de envelhecimento está ocorrendo em meio a uma conjuntura recessiva e a uma crise fiscal que dificulta a expansão do sistema de proteção social para todos os grupos etários e, em particular, para os idosos. (CAMARANO; PASINATO, 2004, p. 253)

Como mencionado no início deste capítulo, o envelhecimento populacional, devido a sua atual relevância e preocupação e, principalmente, porque passou a compor as temáticas de discussões que envolvem os fenômenos sociais, teve como marco de discussão o momento em que passou a fazer parte da agenda das políticas públicas internacionais, principalmente com a Assembleia das Nações Unidas sobre o envelhecimento, realizada em Viena, em 1982. A assembleia de Viena foi o primeiro fórum de âmbito mundial intergovernamental centrado na questão do envelhecimento populacional e resultou na aprovação de um plano global de ação. Isso foi considerado um grande avanço, pois, até então, a questão do envelhecimento não era foco de atenção das assembleias gerais, nem de nenhuma agência especializada das Nações Unidas. Um dos principais resultados do plano de Viena foi reconhecer a pessoa idosa como um novo ator social, contemplando as suas necessidades e especificidades.

⁷ Na verdade, essa preocupação já vem expressa desde o Plano de Viena em 1982.

⁸ Atualmente, esses sistemas se deparam com restrições de várias ordens para a sua sustentabilidade financeira no longo prazo.

Parte das recomendações visava promover a independência e fortalecer as condições de saúde física, cognitiva, mental e financeira para garantir a autonomia da pessoa idosa. Nesse sentido, o documento apresentava também um forte viés de estruturação baseado em políticas ligadas ao mundo do trabalho.

A visão do idoso descrita no plano era a de indivíduos independentes financeiramente, e, portanto, com poder de compra. Suas necessidades deveriam ser atendidas, pois agregavam valor à economia e permitiam o desenvolvimento de um novo nicho de mercado. Outra diretriz apontava para a necessidade da conscientização dos países para que eles incorporassem nos seus planos propostas de ações que garantissem um envelhecimento saudável. Ou seja, a sociedade deveria adotar um conceito positivo e ativo de envelhecimento, orientado ao desenvolvimento econômico e social, o que significa uma mudança de visão do papel do idoso na sociedade. Percebe-se, no plano, também, uma forte medicalização do processo de envelhecimento. (CAMARANO, 2016, p. 18)

Outro importante marco na política de emprego em benefício à pessoa idosa no tocante a discriminação, foi a Convenção n.º 111 da OIT - 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, idade, 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.

A partir de então, os debates sobre políticas públicas para população idosa passaram a fazer parte das discussões em todo o mundo, afinal a rápida escalada do envelhecimento impunha diversos desafios (principalmente ao Estado) que vão além de pagar aposentadorias a uma crescente população de idosos, buscar soluções na área de saúde e mercado de trabalho.

Ao considerar o envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas brasileiras, não se pode negar que estas políticas também foram o resultado de influências e pressões da sociedade civil, das associações científicas, dos grupos políticos, dentre outros. É neste ponto que buscamos, neste capítulo, aprofundar o estudo sobre as políticas de emprego ao idoso, principalmente aqui no Brasil. Embora, saibamos que pouco se evoluiu de Viena até os dias de hoje, o objetivo é verificar quais foram e quais são as políticas públicas vigentes (se é que existem) e atestar, possivelmente, se houve ou não algum avanço ou retrocesso, quanto à criação de incentivos à contratação de mão de obra para pessoas acima de 60 anos de idade no mercado de trabalho.

Nota-se que o grande avanço em políticas de proteção social aos idosos brasileiros ocorreu após a promulgação da Constituição Federal de 1988 e também no primeiro mandato do governo Lula, compreendido entre 2003 e 2007 que, além de introduzir o conceito de seguridade social, faz com que a rede de proteção social deixasse de estar vinculada apenas ao contexto estritamente social-trabalhista e assistencialista e passasse a adquirir uma conotação de direito de cidadania. O governo Lula implementou inúmeras políticas sociais que vieram ao encontro do fomento da pessoa idosa ao convívio social.

Com a CF/88 e os programas existentes, o resultado foi que o Brasil passou a ser um dos pioneiros, na América Latina, na implementação de uma política de garantia de renda para a população trabalhadora. O acesso à saúde e educação também foram garantidos para toda a população pela Carta Magna, bem como a assistência social para a população necessitada. O ensino fundamental passou a ser obrigatório e gratuito, tendo sido assegurada, inclusive, a sua oferta para todos os que não tiverem acesso a ele na idade própria.

Observem que o texto constitucional apenas aborda a questão da saúde e educação, deixando, a priori, a questão do emprego de lado. Porém, não podemos nos esquecer que a educação é um dos pilares da sociedade e a questão do emprego não é diferente. Um povo culto está mais preparado para criar, planejar e executar os projetos para tornar a nossa sociedade um lugar melhor. Nossa realidade atual, diverge de muito dos nossos antepassados. Muitos idosos sequer tiveram a oportunidade de irem à escola, de terem uma preparação para o trabalho, afinal, muitos deles, enquanto crianças, já eram obrigados a trabalhar para contribuir com o sustento da casa e, assim, fazem até hoje.

O art. 230 da Constituição Federal de 1988 dispõe que:

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 o direito à vida.

§ 1º Os programas de amparo aos idosos serão executados preferencialmente em seus lares.

§ 2º Aos maiores de sessenta e cinco anos é garantida a gratuidade dos transportes coletivos urbanos.

O direito ao trabalho é fundamento do Estado Democrático de Direito. Com a previsão do § 2º do artigo supramencionado, o legislador se preocupou em garantir uma melhor condição a todos àqueles que atingissem a idade de 65 anos, com a garantia e facilitação da promoção de acesso ao emprego à pessoa idosa, que não dispenderá de recursos financeiros para acesso ao trabalho.

O direito ao trabalho além de ser um direito fundamental de toda pessoa, representa também a garantia ao indispensável para subsistência financeira do trabalhador e constitui-se como meio dignificante e construtor dos valores intrínsecos do ser humano.

O avanço da idade não deveria justificar a saída do mercado de trabalho nem servir como motivo a fim de generalizar o baixo nível de produtividade do trabalhador, ou ainda reduzir o salário daqueles trabalhadores de idade mais avançada.

De acordo com o Estatuto do Idoso, a pessoa idosa deveria ter a liberdade de exercer qualquer tipo de atividade profissional, em igualdade de condições com os demais trabalhadores. Desta forma, relevante se faz dizer que o direito ao trabalho do idoso é incontestável, contudo, para que isso ocorra necessário se faz criar oportunidades favoráveis para a efetivação deste direito.

Regra geral, Lindoso (2012), aborda que:

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.

Dentro do conceito do envelhecimento ativo, o desafio de o idoso dominar as novas tecnologias do século XXI aparece como crucial para a garantia de independência e inserção no mercado de trabalho. Contraditoriamente, Peixoto e Clavairolle (2005) recusam a visão preconceituosa de que o idoso apresenta resistência ao uso de novas tecnologias e ressalta como indispensável uma política pública de inclusão digital da população idosa como forma de esta manter seu vínculo com a sociedade contemporânea, que hoje se dá fortemente por meio do amplo aparato tecnológico.

Atualmente, os jovens apresentam uma maior qualificação, maior nível de escolaridade, conhecimento de outros idiomas e de informática, situações alheias ao acesso imediato aos idosos brasileiros, os quais 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 ou se manter nos postos de trabalho.

Lindoso (2012) reafirma, ainda, a ideia de que

embora tenhamos estudos que 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 apenas a sua idade cronológica.

O artigo 28, I do Estatuto do Idoso delega ao poder público competência para criar e estimular programas de proteção e promoção do idoso, que visem, especialmente, à profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas. Espera-se que, no mínimo, o entendimento do legislador, ao efetivar a educação como direito fundamental aos brasileiros (independentemente da idade), tenha sido reafirmar a ideia de que uma pessoa com formação e capacitação restará mais preparado para suprir as necessidades do mercado de trabalho moderno, pois para ingressar ou (re)inventar-se no mercado competitivo, é necessário ter investimento do poder público na qualificação dessas pessoas.

A profissionalização está ligada diretamente ao aprimoramento da capacidade funcional e a qualidade de prestação de serviços. Qualquer trabalhador que adquira o mínimo de conhecimentos sobre determinada matéria estará mais apto a prestar um serviço de melhor qualidade. Nesta perspectiva, observa-se que os programas de profissionalização destinados à pessoa idosa representarão um novo universo de conhecimento a deslumbrar, podendo ser considerado mais um estímulo para melhoria da qualidade de vida e, como consequência, o seu prolongamento.

Portanto, cabe ao Estado estimular as empresas a promoverem mais contratação de pessoas idosas, apresentando ao empregador vantagens que poderão advir com esta contratação. Porém, mais importante do que isso é também garantir a proteção do idoso tanto como indivíduo quanto trabalhador. Embora saibamos que o direito à igualdade é consagrado na Declaração Universal dos Direitos do Homem – “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade” – ainda há muito o que evoluir a esse respeito.

De acordo com Bobbio (2004), os direitos dos homens podem se dividir em gerações. Os direitos de primeira geração são aqueles que dizem respeito aos direitos de liberdade, visto que afirmavam a liberdade do homem frente ao Estado. Nesta concepção, o Estado tem o dever de promover o respeito ao homem, abstendo-se de lesá-lo. Já os direitos de segunda geração referem-se aos direitos sociais. Estes surgem em resposta à opressão sofrida pelos

trabalhadores em detrimento dos detentores do capital. Esta geração de direitos requer uma maior intervenção Estatal nas relações privadas, requerendo para tanto, uma promoção de meios e recursos públicos para melhorar a distribuição de renda e acesso dos menos favorecidos aos direitos essenciais.

É importante salientar que as normas internacionais visam garantir a dignidade, segurança e igualdade à população idosa porém, não há um instrumento jurídico internacional que padronize seus direitos.

Tem-se que a discriminação em relação a idade é negligenciada pelos direitos humanos, entendendo a organização não governamental *Help Age International*, que a falta de regulamentação explícita em instrumentos já existentes de direitos humanos é chamada de uma “brecha normativa”. (*Help Age International apud ASSUNÇÃO;CURI; 2010, p.3*).

Teixeira (2014) relata que apesar do aumento progressivo de idosos no país, até a pouco tempo a realidade apontava que estes, geralmente, eram excluídos do meio social, sobretudo, do campo laborativo, justamente por ainda se acreditar que estes não eram capazes para executar determinadas tarefas.

Esta afirmativa não se justifica mais, com a globalização e a informatização a força física passou a não ser mais um requisito necessário para execução de alguns serviços. Além do mais, vive-se em uma realidade onde o envelhecimento se dá com melhor disposição para o trabalho. A maior dificuldade de se inserir um idoso no mercado de trabalho se dá ao fato de que existe à ideia de que os estes são considerados lentos e improdutivos, supondo-se que existe uma associação entre envelhecimento e ausência de competências para o labor.

O fato é que, embora o Brasil tenha avançado com a Constituição Federal de 1988, também no sentido da questão da desigualdade – como, por exemplo, a previsão do art. 7º que dispõe acerca dos direitos sociais, à proibição de diferenças de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil–, vimos que o Brasil precisa evoluir e muito em relação ao atendimento às demandas da população idosa, principalmente no tocante às relações de emprego.

Além de muitos trabalhos serem precários, há dificuldade no acesso a recursos e carências na qualificação profissional nas diversas áreas que atendem a essa faixa etária. São necessários programas e propostas de trabalhos mais direcionados à população idosa com distintos perfis socioeconômicos. O que se observa hoje é a falta de interesse dos legisladores em implementar políticas públicas de emprego ao idoso, pois as que atualmente existem, parecem não atingir a todos e abarcam, via de regra, apenas as situações de discriminação no

trabalho em razão da idade, não abrangem outros segmentos, tais como incentivos na contratação, por exemplo.

Buscando garantir o respeito à dignidade das pessoas mais velhas, o Estatuto do Idoso, de 2003 trouxe inovações capazes de inserir profundas mudanças socioculturais. Nos dias atuais, já vemos iniciativas, por parte de grandes empresas, de reinserir em seu quadro de funcionários pessoas de idade mais avançada, modificando também sua política de recursos humanos, a fim de se adaptarem as consequências do envelhecimento geral da população e usufruírem as vantagens que os idosos oferecem. Em contramão do que se pensava até pouco tempo atrás, o idoso traz, com sua maturidade, mais conhecimento, mais vivência e isto pode trazer grandes lucros para as empresas.

Quando direcionamos o assunto às políticas públicas, a título de exemplo, temos hoje, no Brasil, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), o Estatuto da Juventude e o Estatuto do Idoso, bem como a Política Nacional do Idoso (PNI) que constituem um reconhecimento por parte do Estado de que estes grupos etários têm necessidades próprias e, por isso, são alvo de políticas públicas específicas. Especificamente, em relação às políticas destinadas a atenção à pessoa idosa, vimos que estas são elaboradas com o objetivo central de manutenção do papel social dos idosos e/ou a sua reinserção social, bem como a prevenção da perda de sua autonomia.

Ao avaliarmos o mercado de trabalho no Brasil, à luz da Lei no 8.842/1994 ou da Política Nacional do Idoso (PNI), podemos afirmar que:

é indispensável frisar que antes de qualquer regulamentação, a oferta de emprego deveria depender de políticas macroeconômicas. A PNI consiste em um conjunto de ações governamentais com o objetivo de assegurar os direitos sociais dos idosos, partindo do princípio fundamental de que “o idoso é um sujeito de direitos e deve ser atendido de maneira diferenciada em cada uma das suas necessidades físicas, sociais, econômicas e políticas” (CAMARANO; PASINATO, 2004, p. 269).

Outro avanço a se destacar é a previsão legal da Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995, que veio regulamentar as regras garantidoras da igualdade nas relações de trabalho, contidas na Constituição Federal. Assim, dispõe em seu artigo 1º:

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (BRASIL, 1995, grifo nosso)

Mesmo com algumas legislações esparsas, os direitos relacionados à profissionalização especializada da pessoa idosa ainda carecem de formulação de uma política pública nacional de emprego. Outro exemplo a ser citado no âmbito da administração pública, é que temos em nosso ordenamento jurídico a idade mínima e a idade máxima da pessoa para o exercício de cargos e funções públicas:

Na forma da Lei nº. 8.213/1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, é permitido ao trabalhador aposentar-se e permanecer trabalhando e acumular os proventos da aposentadoria e de salários, exceto na hipótese da aposentadoria por invalidez. A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação, é o que diz a jurisprudência pacificada do Tribunal Superior do Trabalho (GUGEL, 2009, p. 227)

Neste sentido, o Estatuto do Idoso garante o pleno acesso da pessoa idosa a concursos públicos sob dois fundamentos expressos: ele veda a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir (art. 27); e prefere o candidato de idade mais elevada como critério de desempate. Dentre os direitos da pessoa idosa, em seu art. 26, o Estatuto do Idoso garante o exercício a uma atividade profissional em um ambiente de trabalho saudável e seguro, com especial atenção às suas condições físicas, intelectuais e psíquicas para o desenvolvimento do trabalho produtivo.

Num país como o Brasil, cujo processo de envelhecimento não decorreu de políticas públicas voltadas para a qualidade de vida da população, e sim de preocupação apenas com investimentos em tecnologias, 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.

Considerando o elo existente entre direitos fundamentais sociais e a dignidade da pessoa humana tem-se o chamado mínimo existencial e sua relação com os direitos sociais. A garantia do mínimo existencial deve ser efetivada independente de expressa previsão constitucional, pois decorre da proteção da vida e dignidade da pessoa humana. Assim, a pessoa que se enquadra nessa situação de vulnerabilidade e risco social deve ter o amparo Estatal, razão pela qual determinadas pessoas possuem proteção constitucional e legislativa (SARLET, 2008, p. 28).

O que não podemos deixar acontecer é todos os direitos da população idosa se perderem em meio às “loucuras” políticas adotadas pela gestão econômica do governo atual, correndo o risco de equipararmos-nos ao triste exemplo do Chile, que atualmente, devido à privatização da Previdência Social Chilena, está exigindo esforços cada vez maiores de quem já trabalhou a vida inteira. O que acontece naquele país é que o fundo transferido para a iniciativa privada na década de 1980, na época em contrato elogiado pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), enfrenta um dos momentos mais complexos dos últimos 30 anos. A proposta de desestatização no Chile nasceu com a justificativa de que iria auxiliar no crescimento econômico. Por isso, foram criadas as Administradoras de Fundos de Pensão (AFP), controladas por instituições privadas e responsáveis pela administração das poupanças e pensões, o que até então, se comprovou.

A única certeza que temos é que, sem políticas públicas eficientes voltadas ao emprego e renda da população idosa, o caos tende a se instalar, pois quanto mais avançada a idade, maior a necessidade de cuidados específicos com a saúde. Entretanto, como se sabe, o acesso aos sistemas públicos de saúde e até mesmo ao setor particular, é complicado e caro. Trocando em miúdos, é preciso ter uma situação financeira organizada para atravessar a última etapa da vida e isso só se consegue com acesso ao emprego.

Lindoso (2012) destaca que 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 e a dignidade humana esquecida. 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.

Pensando em melhorar esse quadro de “desvalorização” do idoso em relação ao trabalho e diante da carência de legislação específica voltada à esta finalidade na nossa região, vimos ao final deste estudo, propor aos órgãos legislativos, algumas políticas públicas a fim de facilitar o acesso/retorno dessas pessoas ao trabalho.

Lindoso (2012) enfatiza que infelizmente o que se observa na maioria das vezes, é a falta de respeito com o trabalhador nas várias fases das relações de trabalho, traduzidas, por exemplo, em atitudes discriminatórias dos vários grupos de trabalhadores em diferentes setores, seja pela existência permanente de insalubridade no local de trabalho e pelo reiterado descumprimento de regras de saúde e segurança que podem ocasionar acidentes e doenças

profissionais; pela existência de trabalho degradante ou análogo ao escravo; pela introdução precoce da criança e do adolescente no trabalho ou pelo exercício de atividades informais, sem a devida contraprestação pelo trabalho prestado e os recolhimentos de encargos sociais que impedem o acesso ao sistema de seguridade social, geram, portanto, problemas sociais e insegurança ao trabalhador.

Quanto à organização do trabalho, levam-se em conta normas mínimas de características da produção, modo e conteúdo das tarefas a serem produzidas, tempo de duração correspondente ao ritmo de produção e momentos de intervalo e descanso. Ressalte-se a importância do tema referente à organização e à estruturação da empresa relacionada ao ambiente de trabalho, sob a ótica da saúde física e mental dos trabalhadores idosos. Ambientes saudáveis geram entrosamento, motivação, união entre os trabalhadores em torno do objetivo comum, que é a realização do trabalho para alcançar a almejada produtividade. (GUGEL, 2009, p. 229)

Contudo, quando debatemos as políticas públicas de emprego relacionado ao idoso, é importante lembrar que as leis não funcionam como fórmulas mágicas capazes de transformar, do dia para a noite, uma realidade cultural e educacional fundada no preconceito. A título de exemplo, não é porque a Lei declarou a proibição da prática discriminatória, seja ela em razão da idade ou qualquer outro fator, 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 Poder Judiciário) e para o fiscal da lei (o Ministério Público).

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, dentre outros. Atualmente, a Associação Nacional dos Membros do Ministério Público atua em defesa dos direitos dos idosos e pessoas com deficiência, que, certamente, se houvesse uma ação conjunta com o Ministério do Trabalho, tornaria ainda mais eficaz o combate à discriminação no trabalho. Esta discriminação, que ocorre na fase da admissão ou durante a permanência durante a relação de trabalho, poderia ser amenizada com a aplicação dos institutos jurídicos que visem a proteção do idoso no âmbito do contrato de trabalho.

Lindoso (2012), ao discorrer sobre as normas específicas de proteção ao idoso no ambiente de trabalho, cita o

Decreto nº 1.948, de 3 de julho de 1996, que regulamentou a Lei nº 8.842/94, que por força do artigo 11 passa ser de competência do Ministério do Trabalho, por meio de seus órgãos, 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. (LINDOSO, 2012)

A ideia de citar a competência do Ministério do Trabalho como sendo o órgão de representação responsável pela fiscalização da discriminação na participação do idoso no mercado de trabalho, tem relação com a proposta do atual governo que pretende excluir o referido Ministério de uma de suas pastas orçamentárias, passando a compor o Ministério de Desenvolvimento Social. Grande será o retrocesso caso isso venha acontecer, tendo inúmeros prejuízos na relação patrões e empregados.

Sabemos que o escopo de atuação do Ministério do Trabalho é amplo. Cabe a ele não só gerir fundos como o FAT e o FGTS, como a prestação de serviços de emissão de carteira de trabalho e concessão de seguro-desemprego. É a pasta responsável, por exemplo, pela fiscalização e combate ao trabalho escravo, pela produção de estatísticas acerca do mercado formal, e pela criação de mecanismos de combate ao desemprego. Nesta linha de raciocínio, o que se destaca é a impossibilidade de mensuração do dano sofrido. Somente quem teve seu direito negado ou violado poderá dimensionar a dor e a angústia que isto lhe causou.

Um dos princípios basilares do direito do trabalho é o da proteção conferida ao trabalhador em função da posição hipossuficiente na sua relação trabalhista frente ao empregador. Para tanto, algumas propostas permitem que os idosos continuem a exercer suas atividades profissionais, tais como a utilização da modalidade do trabalho em tempo parcial e a obrigatoriedade das empresas implementarem os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA), devendo ter como proposta a oferta de subsídios ao empregado em período pré-aposentadoria, visando proceder a transição segura, orientada e sustentável, de forma que as mudanças, ocasionais e de fato, sejam o menos impactantes possível em suas vidas.

Quando isso não acontece, ou na ocasião de desemprego, outra política que se mostra presente é o assistencialismo. Com previsão legal à luz do Estatuto do Idoso (Lei nº.

10.741/03), o idoso passa a ter alternativamente o direito ao recebimento de um benefício social (LOAS) e sobre a gratuidade de transportes, que ao meu entendimento, pode ser visto como uma forma secundária de permitir que este idoso, por ora desempregado e sem renda, tenha acesso à busca de uma nova oportunidade de emprego. Vejamos:

Art. 34. Aos idosos, a partir de 65 (sessenta e cinco) anos, que não possuam meios para prover sua subsistência, nem de tê-la provida por sua família, é assegurado o benefício mensal de 1 (um) salário-mínimo, nos termos da Lei Orgânica da Assistência Social – Loas.

[...]

Art. 39. Aos maiores de 65 (sessenta e cinco) anos fica assegurada a gratuidade dos transportes coletivos públicos urbanos e semiurbanos, exceto nos serviços seletivos e especiais, quando prestados paralelamente aos serviços regulares.

§ 1º Para ter acesso à gratuidade, basta que o idoso apresente qualquer documento pessoal que faça prova de sua idade.

[...]

§ 3º No caso das pessoas compreendidas na faixa etária entre 60 (sessenta) e 65 (sessenta e cinco) anos, ficará a critério da legislação local dispor sobre as condições para exercício da gratuidade nos meios de transporte previstos no caput deste artigo. (BRASIL, 2003, grifo nosso)

Ocorre que, em meio à transição de governos, as ideias se confundem e o que se observa é retrocessos quanto aos direitos garantidos à população idosa. Sem adentrar ao mérito da reforma da previdência (por não ser objeto principal deste estudo), vimos que um dos objetivos do atual governo é realizar cortes na renda de idosos e pessoas com deficiência, mesmo estes cortes representando pouco efeito nas contas públicas. Embora saibamos que todo o discurso elaborado acerca da reforma da previdência fosse a apresentação de uma proposta moderna e, ao mesmo tempo, fraterna, que conjugue o equilíbrio atuarial, com o amparo a quem “mais precisa”, na realidade, esta proposta, recentemente aprovada, vai afetar diretamente a vida de milhões de idosos e pessoas com deficiência, cuja a renda é baixa.

A exemplo, o atual governo sobre a presidência do senhor Jair Bolsonaro, pretende desvincular o valor do BPC/LOAS (Benefício de Prestação Continuada da Lei Orgânica de Assistência Social) do valor do salário mínimo. Embora, de imediato, a proposta não tenha sido vetada no Congresso, sabemos que a mesma continua sendo foco para uma futura discussão parlamentar, o que demonstra a fragilidade das políticas públicas existentes em atenção e promoção à pessoa idosa.

Como já dito, este benefício, no valor de um salário mínimo, é destinado a idosos e deficientes que não possuem fontes de renda e não conseguem ser mantido por suas famílias.

Ao propor que o BPC/LOAS não esteja atrelado ao valor do salário-mínimo, na prática, o governo passa a pagar menos de um salário nas novas concessões, o equivalente a R\$ 400,00 (quatrocentos reais), valor ínfimo para suprir as necessidades da maioria, incluindo obviamente os idosos. O que não se divulga é que segundo informações do sitio da Instituto Nacional de Seguridade Social (2019), atualmente o LOAS, pago para 2 milhões de idosos e 2,6 milhões de pessoas com deficiência, representa apenas 3% e 3,9% (respectivamente) da despesa total com os pagamentos do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

Por sua vez, o benefício destinado às pessoas com deficiência e idosos é a única garantia de dignidade e autonomia dessa parcela da população, dentro de rigoroso controle cotidiano do orçamento. Ademais, não bastasse os cortes, a concessão do benefício tornou-se mais burocrática, dificultando ainda mais o acesso àqueles que desconhecem os tramites processuais. Isto nos faz refletir que o envelhecimento diz respeito diretamente à própria afirmação dos direitos humanos fundamentais, afinal a velhice significa o próprio direito que cada ser humano tem de viver muito, mas, certamente, viver com dignidade.

Ora, se viver muito com dignidade é um direito de todo ser humano, já que significa a própria garantia do direito à vida, o Estado precisa desenvolver e disponibilizar as pessoas envelhecidas toda uma rede de serviços capaz de assegurar a todas essas pessoas os seus direitos básicos, como, por exemplo, saúde, transporte, lazer, ausência de violência tanto no espaço familiar como no espaço público e mercado de trabalho (MATTIONI, 2014, p. 19).

Ao finalizar este capítulo, friso que infelizmente estamos vivenciando um momento em que, cada vez mais, os interesses econômicos são sobrepostos aos interesses dos indivíduos, empresas que buscam o lucro desenfreado à custa da força do trabalho das pessoas. Para se ter uma ideia, segundo dados levantados pela 58ª Pesquisa Salarial da Catho (considerada a maior empresa de recrutamento e seleção do país), a média salarial do brasileiro é de R\$ 2.340,00 (dois mil, trezentos e quarenta reais), o que não chega a 2,5 salários mínimos. No último semestre (2019), a remuneração era de R\$ 2.330,00 (dois mil, trezentos e trinta reais), representando variação de apenas 0,4%. Isto significa que, quanto mais o empregador explora a mão de obra do empregado, mais lucro tem.

As informações acima servem para nortear o que abordaremos no próximo capítulo, no qual o objetivo é identificar os programas e políticas públicas existentes que beneficiem o acesso e a manutenção do emprego da pessoa idosa, sejam eles previstos em acordos e/ou convenções coletivas de trabalho ou de iniciativa do próprio empregador.

Em suma, as lacunas existem porque a aplicação das leis requer uma estrutura institucional que ainda está em construção. Os desafios existentes certamente não devem ofuscar as conquistas obtidas por meio de lutas, mas devem ser analisados com cautela para que sejam incorporados às agendas de políticas públicas em todas as instâncias governamentais. Embora o envelhecimento da população brasileira tenha se tornado uma realidade incontestável, com todos os avanços, ainda estamos longe de alcançar o estado de direito pleno para as pessoas idosas. Nesta luta, é fundamental que o cidadão brasileiro exerça seu papel na busca para que essas leis se materializem. Afinal, uma política pública só tem sentido se quem a utiliza acredita que deve influir numa realidade concreta que precisa ser mudada.

Em contraponto com as conquistas sociais até aqui consagradas, principalmente com o a implantação do Estatuto do Idoso em 2003, a pessoa idosa viu-se legalmente protegida, o que seria uma verdade se não fosse o contexto de retrocesso das políticas no neoliberalismo. Desta forma, nos deparamos com a ineficácia da lei, pois:

Em verdade, a efetividade das normas protetivas dos direitos dos idosos e do próprio princípio da dignidade da pessoa humana são um processo, pois a simples elaboração de textos legais, mesmo que contemplem todos os direitos, não é suficiente para que o ideário que os inspirou introduza-se efetivamente nas estruturas sociais, passando a reger com preponderância o relacionamento político, jurídico, econômico, cultural e social de seus integrantes. Trata-se de uma luta diária de conquista efetiva desses direitos, a qual passa não apenas pelos poderes constituídos, mas por cada cidadão. (BEHRING, 2011 p. 41)

Mesmo com a criação de uma legislação específica voltada para os idosos, muito há de ser feito, pois a consolidação esbarra principalmente no desconhecimento do seu conteúdo por boa parte da população. As lutas por direitos nutrem de possibilidades o processo de socialização da política, ao mesmo tempo em que revelam os seus limites, as políticas sociais destinadas aos idosos seguem uma trajetória de lutas da classe trabalhadora. No próximo capítulo, o enfoque será abordar as políticas públicas de acesso e manutenção do idoso no mercado de trabalho, garantindo ao idoso se reinserir de forma justa e igualitária.

4. DA PROPOSITURA DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO AO IDOSO EM CIDADES DO INTERIOR DO PARANÁ

As políticas públicas podem ser traduzidas como ações que os governos devem tomar para lidar com as questões sociais, buscando atingir os objetivos constitucionalmente previstos, por meio de leis ou decretos que estabeleçam programas voltados para a sua execução. Também podem ser tratadas como planos e programas governamentais que articulam recursos do governo e da sociedade civil organizada para atingir um fim social. Constituem-se num processo de tomada de decisões, que envolvem conteúdos com objetivos traçados, instrumentos para se alcançar esses objetivos e os aspectos institucionais cujos procedimentos são necessários para operacionalizar mudanças na própria estrutura do setor. Em suma, podemos dizer que política pública é a forma de efetivar direitos, intervindo na realidade social. Ela é o principal instrumento utilizado para coordenar programas e ações públicas.

Ademais, as políticas públicas devem ainda ser resultado de um compromisso público entre o Estado e a sociedade, com o objetivo de modificar uma situação em uma área específica, promovendo a igualdade. Se não houver políticas concretas para a efetivação e garantia dos direitos, eles ficam apenas no plano das intenções e não se efetivam. Para que isso não aconteça, os órgãos públicos envolvem nesse processo as entidades não governamentais e as empresas privadas. Logo, as políticas públicas constituem um processo de escolha dos meios para realização dos objetivos geridos pelo Estado, em prol do bem-estar social.

Essa “parceria público-privada” é complexa, porque as etapas de construção desse processo são amplamente discutidas, pensadas e repensadas (QUEIROZ, 2009, p. 83). Frisase que a efetiva participação da sociedade civil neste processo, está na representatividade por meio dos Conselhos municipais, estaduais e nacionais. São muitos os Conselhos existentes hoje: da criança, da saúde, assistência social, meio ambiente, do idoso, dentre outros que buscam objetivos comuns, a proteção dos direitos. Além da representatividade por meio dos conselhos, a sociedade ainda exerce o controle social sobre as políticas públicas a partir de fóruns, movimentos e outras organizações, com a missão de transmitir ao maior número de pessoas possíveis, a tutela jurisdicional que por muitas vezes, acaba ficando apenas no papel.

Muita gente acredita que uma política só é pública se ela é voltada para todos, indistintamente. Ocorre que algumas políticas públicas podem ser voltadas a um grupo ou

segmento específico da sociedade, respeitando suas particularidades e buscando que este conjunto de cidadãos usufrua de seus direitos de maneira igualitária ao restante da sociedade. No caso concreto, destacamos aqui as políticas públicas de acesso e manutenção do idoso no mercado de trabalho, assunto este complexo, uma vez que, acima de tudo, há a necessidade de compreender o que é o processo de envelhecimento, os desafios que o cidadão enfrenta decorrente da idade mais avançada, os impactos decorrentes e os desafios necessários para a mudança no comportamento das pessoas e do Estado.

É sabido que a Política Nacional do Idoso vem reafirmar o dever da família, da sociedade e do Estado em certificar os direitos do idoso, inclusive para agregá-lo na sociedade e permitir sua cooperação no meio onde vive, sem marginalização. Sob esse contexto, o envelhecer da população brasileira e a institucionalização de políticas públicas específicas direcionado ao idoso ainda encontram-se melindradas, pois, mesmo que esteja acontecendo o amparo progressivo relacionado aos idosos, encontramos vários deles ainda sendo ignorados pela sociedade, mostrando que a legislação vigente até então tem deixado a desejar, visto que o modo como são vistos e tratados pelo resto da população ainda não modificou, fazendo com que continuem excluídos do contexto social.

Não há dúvidas que o trabalhador idoso pode contribuir para o processo produtivo atual, devido às suas experiências e aos seus saberes oriundos da vida, adquiridos com o passar da idade, e levando em conta também que o mercado de trabalho tem necessidade dessas trocas de conhecimentos. Por isso, se faz necessário refletir sobre políticas públicas num Estado Democrático de Direito.

O trabalho faz parte da construção da identidade da pessoa e, por isso, a ausência dele é um grande motivo de alterações emocionais no sujeito, pois é uma forma de incluir a pessoa em uma sociedade, criando círculos de amizades, o que é essencial à vida humana. A ausência do trabalho na vida do idoso é uma das responsáveis pela redução da sua qualidade de vida. Sendo assim, é importante criar estímulos para as empresas contratarem esses profissionais, considerando que o ato de trabalhar é o meio mais ativo de participar diretamente do convívio em sociedade.

Diante da atual tendência de crescimento do número de idosos na população, torna-se necessário criar e tornar reais, no sistema brasileiro, políticas públicas que protejam essa geração, assegurando a sobrevivência não só deles, mas também dos trabalhadores mais jovens de hoje, já que serão os idosos de amanhã.

Estudos demonstram que embora a legislação brasileira relativa aos cuidados com a pessoa idosa esteja avançando, a prática ainda é insatisfatória. A dificuldade das políticas públicas em acompanhar o rápido crescimento da população idosa traz como consequência a distorção das responsabilidades sobre o idoso especialmente com relação ao mercado de trabalho. (BITENCOURT, 2018)

O envelhecimento da população influencia o consumo, a transferência de capital e propriedades, impostos, pensões, o mercado de trabalho, a saúde e assistência médica, a composição e organização da família. É um processo constatado, natural, previsível e estrutural. (PORTO, 2002)

O contexto societário em que estamos edificando nossas relações sociais não nos permite mais separar o curso da vida a partir da criança, o jovem, o adulto e o velho. É necessário estabelecermos uma sociedade na qual seus membros se sintam participantes de suas estruturas econômicas, políticas e sociais. Podemos criar imagens de um envelhecimento assimilando-o como parte integrante de nossas transformações biopsicossociais de forma positiva. Saber nos prepararmos para esse fenômeno inevitável em nossas vidas é o ponto crucial para a consolidação da cidadania na velhice.

Porto (2002) frisa que a política pública de atenção ao idoso se relaciona com o desenvolvimento socioeconômico e cultural e o marco mais importante ao meu ver, voltado à garantia dos direitos da pessoa idosa, foi a Constituição Federal de 1988, que introduziu em suas disposições alguns elementos de proteção distorcendo a ideia de que o assunto fosse enfoque estritamente assistencialista, passando a ter uma conotação ampliada de cidadania. Essa política tem como objetivo, criar condições para promover a longevidade com qualidade de vida, colocando em prática ações voltadas, não apenas para os que estão idosos, mas também para aqueles que vão envelhecer.

TEIXEIRA (2014) enfatiza que há alguns anos envelhecer era sinônimo de saúde fragilizada, perda da força física e competência intelectual. Contudo, esta concepção vem sendo mudada e vimos que há diferentes formas de envelhecer. Apesar de uma grande parcela dos idosos sofrerem algum tipo de doença, já que após uma vida inteira de trabalhos e desgastes, o corpo pede um pouco mais de atenção e ritmo menos acelerado, a população de idosos tem se mostrado cada vez mais ativa na sociedade atual.

Posto isto, os "idosos ativos" ou "novos idosos" querem ter maior integração social, como formas de investir em autoestima e autoimagem. Eles buscam apoio para criatividade com o objetivo de preencher a rotina e manterem-se autônomos por mais tempo, não se

limitando apenas ao convívio com a família. Por isso a política pública de acesso e manutenção do idoso no mercado de trabalho se faz necessário. Os novos idosos têm urgência de "reinventar sua própria história", ou seja, pensar em "novos projetos de vida" e em novos significados para sua existência. O idoso deve ser protagonista da sua própria história, deve assumir o poder de tomar decisões para importantes questões sociais e pessoais, não delegando a outro este poder.

CORREA (2010), assevera que com o crescente envelhecimento da população, assistimos a um momento muito singular na história do nosso país, pois temos a forte presença de atores sociais idosos, contribuindo com o fortalecimento da economia brasileira, com a renda familiar, participando no mercado de trabalho e em conselhos representativos, atuando em diversos programas que contribuem para o desenvolvimento da sociedade.

SUGIMOTO (2015) sustenta a ideia de que o aumento da proporção de pessoas idosas acarretará em graves problemas para o financiamento dos sistemas de saúde e de seguridade social precisa ser repensadas. É importante que as políticas públicas deem atenção para essa modificação da estrutura etária, é necessário ressaltar que o aumento relativo da população idosa se produz em um cenário em que as próprias características da velhice estão mudando.

As mudanças no contexto econômico, particularmente no mercado de trabalho formal, impactaram nas características das diferentes gerações de idosos. Nesse marco, pode ser interessante pensar em como as políticas de transferência de renda implantadas na década de 2000 (como o Bolsa Família) e o crescimento econômico que o país evidenciou recentemente influenciarão na configuração da velhice nas próximas décadas.

A política de trabalho, emprego e renda abrange as políticas de apoio ao desempregado, como o seguro-desemprego e o abono salarial; as políticas de qualificação profissional e de intermediação de mão de obra; as políticas de microcrédito; as políticas voltadas para a economia popular solidária; as políticas de incentivo ao primeiro emprego. Abrange ainda a produção de informações sobre o mercado de trabalho, o apoio à geração de emprego e de renda, e a fiscalização do trabalho, que prioriza o combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, promovendo o conceito de trabalho decente.

Dados do IBGE (2019) apontam que aproximadamente 14 milhões de brasileiros estão desempregados. E na luta por uma vaga no mercado de trabalho, assim como os jovens, os idosos são alvos destes números. Contudo, há de se ressaltar que, talvez, o desemprego pudesse ser ainda maior, porque os idosos não encontram emprego e, por conseguinte, em maioria, acabam desistindo. Como só é considerado desempregado quem está à procura de

emprego e não o acha, essa desistência (conhecida como desalento) acaba por “mascarar” as estatísticas de desemprego, principalmente entre os idosos.

Para se ter uma breve noção comparativa, de acordo com uma análise feita pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a taxa de desemprego entre pessoas com mais de 60 anos sofreu elevação de 3,4% na comparação entre 2016 e 2015.

Frisa-se que é dever do Estado criar estímulos em atenção aos idosos a fim de que não sofram discriminação no mercado de trabalho. Havendo a propositura de políticas públicas coerentes que incentivem os empregadores a contratar estes trabalhadores com idade avançada, é possível pensar que, no mínimo, os direitos sociais e a proteção previdenciária estarão resguardados.

O artigo 28, inciso III, do Estatuto do Idoso estimula as empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho. (BRASIL, 2003). Ainda que atualmente existam poucos incentivos efetivos para a contratação de idosos, tais dados demonstram que estas medidas se fazem emergenciais e que o Estatuto do Idoso precisará “sair do papel” para que as empresas privadas comecem, de fato, a contratar pessoas com mais de 60 anos. Resta saber também se a Política Nacional do Idoso, nestes vinte anos, foi capaz de provocar algum efeito positivo para a satisfação e a segurança do trabalhador idoso.

Na tentativa de fortalecer a política do idoso no emprego, tivemos dois projetos fracassados. A primeira proposta, que se voltava a propiciar a manutenção ou a reinserção do idoso no mercado de trabalho, foi o Projeto de Lei n.º 3.929/2000, de autoria do Deputado Federal João Mendes, e alteraria 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 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. Após análises das comissões parlamentares, observou-se que não houve muito empenho e interesse em imprimir, ao exame da matéria, maior celeridade. Fato é que este projeto acabou sendo apensado ao PL n.º 748/2003, porém em 29/08/2007 foi arquivado, nos termos do artigo 133 do Regulamento Interno da Câmara dos Deputados, por ter posicionamentos contrários de todas as comissões.

Outro Projeto que merece aqui destacar foi o Projeto de Lei do Senado n.º 154/2017, de autoria do ex-senador Pedro Chaves (PSC-MS), que objetivava a criação de incentivos para a contratação de idosos. A proposta previa que o empregador poderia deduzir da

contribuição social o valor de um salário mínimo para cada semestre de contrato de trabalho. Além disso, a proposta incluía que o empregador poderia deduzir da base de cálculo da contribuição social sobre o lucro líquido o total da remuneração paga ao idoso. Infelizmente, em 21/12/2018, o projeto também acabou sendo arquivado levando em consideração a sua não votação em tempo hábil até o fim da legislatura do senador, conforme dispõe o art. 332 do Regulamento Interno do Senado Federal. Porém, a ideia inicial do Projeto foi clonada pelo atual senador Chico Rodrigues (DEM/RR) que, por meio do Projeto de Lei 4890/2019, atualmente em tramitação, propõe as mesmas diretrizes do projeto anterior.

Ainda em tramitação, há ainda o Projeto de Lei n.º 1178/2019 de autoria do deputado Ossesio Silva – PRB/PE, que dispõe sobre a criação de cota para a contratação de idoso pelas empresas com 100 (cem) ou mais empregados. Até o presente momento, referido projeto encontra-se com a última movimentação em 10 de outubro de 2019, estagnado para análise da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Após inúmeras pesquisas acerca da relação do idoso x mercado de trabalho, uma novidade nos chama a atenção quanto à existência de um Projeto intitulado *Regime Especial de Trabalho do Aposentado (RETA)*, como sendo um projeto de lei anexo ao Projeto da Reforma Trabalhista PL n.º 6787/2016, elaborado pelo Instituto de Longevidade Mongeral Aegon⁹ em parceria com pesquisadores da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE). Seu objetivo é facilitar a participação dos aposentados acima de 60 anos no mercado de trabalho de maneira formal.

O RETA tem um papel central na proposição de uma solução para um desafio muito atual que é como dar acesso ao mercado de trabalho para os idosos, que compõem o grupo populacional que mais cresce no Brasil. Esse desafio não é apenas nacional. Ao redor do mundo, a crescente participação de pessoas acima de 60 anos na sociedade desafia os países a criar soluções inovadoras para problemas como o ageísmo (preconceito motivado pela idade), a alta taxa de informalidade do trabalho nessa faixa etária, a redução da oferta de mão de obra qualificada, entre outros.

Ao conhecer o projeto, notamos que o RETA é uma resposta a alguns desses problemas. Além disso visa tornar concreta uma proposição do Estatuto do Idoso, quando ele prevê que os empregadores serão estimulados a contratar idosos. Este projeto isenta o tomador de serviços de contribuições previdenciárias e de depósitos do FGTS em relação à

⁹ Criado em 2016, o Instituto de Longevidade Mongeral Aegon é uma iniciativa sem fins lucrativos do grupo Mongeral Aegon e tem como objetivo trazer ao debate junto à sociedade, autoridades e empresas temas referentes às suas três áreas de atuação: trabalho, cidades e conhecimento

remuneração do trabalhador aposentado contratado neste regime. O intuito é que a proposta incentive a admissão de profissionais aposentados que tenham mais de 60 anos. O projeto é destinado para os aposentados acima de 60 anos que querem continuar ativos no mercado de trabalho, mas em um regime com menor carga horária e maior flexibilidade na alocação do tempo trabalhado. Importante dizer que o RETA não impede a participação dessas pessoas no mercado de trabalho via CLT. A jornada máxima de trabalho seria de 25 horas semanais, o que respeitaria, e muito, as condições da pessoa em razão a idade, proporcionando maior respeito e dignidade em função do exercício profissional.

Destaco também a existência da Lei n.º 13.535/2017 que altera a Lei nº 9394/96 que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para determinar que sejam oferecidos no âmbito das instituições de ensino superior e obrigatórios nas universidades públicas, por meio de ações presenciais e à distância, cursos e programas de extensão para atendimento das pessoas idosas, por meio de atividades formais e não formais, na perspectiva da educação permanente. Esta lei vem ao encontro do artigo 25 do Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003), o qual já estabelece que o Estado precisa apoiar a criação de universidades abertas para idosos, além de incentivar a publicação de livros e periódicos de conteúdo e padrão editorial adequados a essa faixa etária, que facilitem a leitura, considerada a natural redução da capacidade visual nessa idade.

A norma jurídica tem origem no Projeto de Lei do Senado (PLS) 344/2012, de autoria do senador Cristovam Buarque (PDT/DF) que afirma em sua justificativa de propositura do projeto que o número de idosos cresceu em proporções nunca vistas e, dessa população, pela primeira vez na história, quase metade é constituída por pessoas com escolaridade igual ou superior ao ensino fundamental, “o que os aproxima do convívio e até da matrícula em cursos e programas das instituições de educação superior”. O senador concluiu seu raciocínio ao convencimento de que: “a universidade, além de povoada pelos adultos em seus cursos de graduação e pós-graduação, também se vê pressionada a abrir-se em programas de extensão para uma clientela cada vez mais idosa”.

Veras (2009) destaca que os tempos estão mudando em relação à empregabilidade da pessoa idosa, embora ainda existam algumas empresas que possuem a péssima visão de que ter experiência e idade acima de 60 anos não são pontos favoráveis num processo seletivo. A boa notícia é que algumas companhias, observando a realidade contemporânea, estão oferecendo oportunidades exclusivas para pessoas mais velhas. Algumas empresas contam com programas de inclusão, onde parte das vagas são preenchidas exclusivamente por

trabalhadores com mais de 60 anos. O objetivo é aumentar as oportunidades de retorno ao mercado de trabalho para profissionais nessa faixa etária e diminuir o número de idosos com baixa renda.

Por sua vez, TEIXEIRA (2014), ao falar sobre a contratação de idosos, aduz que, as empresas obtêm ótimos retornos através da contratação de profissionais idosos. É possível constatar que, aos poucos, as empresas começam a valorizar alguns atributos como simpatia e experiência de vida da pessoa de terceira idade quando da escolha de seus funcionários, passando a incluir em seu quadro de funcionários pessoas deste grupo. Após a visualização dos resultados advindos da contratação deste grupo de indivíduos, algumas empresas iniciaram programas para recrutamento e seleção de trabalhadores mais velhos, a resposta a esta iniciativa foi imediata.

Nesta linha de raciocínio, vimos que o envelhecimento da população tem despertado o interesse de muitas pessoas, inclusive de empresários de várias áreas. A lenta metamorfose do mercado, no entanto, tem transformado a desesperança de muitos idosos em grandes oportunidades. Muitas organizações já constataram essa tendência no meio corporativo e viram nela uma estratégia de negócios. Compreendendo a realidade demográfica contextual do país, o mercado de trabalho procura a maneira mais adequada de manter ou até inserir novamente esse público. Com isso, surgem programas de seleção e contratação especificamente voltados para os profissionais mais “experientes”.

Apesar de simbolizarem um avanço na percepção da transformação da força de trabalho no país, os programas específicos de contratação não são suficientes para atender toda uma demanda. O envelhecimento da população acontece simultaneamente ao surgimento de novas tecnologias, o que faz necessário investir também em atualizações destes colaboradores mais velhos de acordo com os novos procedimentos e práticas do mercado de trabalho. Já existem no país empresas que ofertam vagas sem limite de idade, além das que optam pela criação de programas para a terceira idade. É o caso da Pizza Hut, com o Programa Atividade (que oferta vagas para atendente), do Bob's com o Projeto Melhor Idade e o Pão de Açúcar com o Programa da Terceira Idade, que já contratou mais de cem idosos.

Muitas empresas têm promovido programas voltados para a oferta de vagas a candidatos idosos. Em alguns casos, há até treinamento e plano de carreira diferenciados para os colaboradores da terceira idade. Aliás, algumas empresas chegam a compor 10% de todo seu quadro com colaboradores formados por programas específicos. Um exemplo disso temos na empresa Totvs, uma empresa focada em software e é brasileira. Sua sede fica em São

Paulo e surgiu a partir da fusão da Microsiga e da Logocenter. Com uma filial na cidade de Cianorte-PR, se destaca por ter como uma de suas missões, a reinserção social do idoso. Atitude digna de quem “pensa fora da caixa”.

Numa rápida pesquisa na rede mundial de computadores, vimos grandes empresas que muito nos orgulha, com exemplos de programas voltados à contratação de idosos, como no caso do Programa “Experiência na Bagagem” da companhia aérea GOL, uma iniciativa muito louvável que faz parte do programa de inclusão da empresa, “o GOL Para Todos”. A ideia surgiu depois que a liderança da empresa percebeu que seus profissionais mais experientes, como já mencionando anteriormente, tinham comprometimento, dedicação e engajamento muito acima da média, além de proporcionar maior equilíbrio nas relações de emprego entre a jovialidade e a maturidade.

Outro grande avanço na contratação de idosos no Brasil foi o surgimento do portal MaturiJobs¹⁰ um negócio social que abraça a causa da longevidade. Seu objetivo é engajar empresas e pessoas e aumentar a oportunidade de emprego para pessoas mais maduras no nosso país. Para ter uma ideia, a empresa foi reconhecida pelo SEBRAE, em 2017, e recebeu o Prêmio “Incluir” naquele ano. É um negócio de impacto social com alinhamento aos objetivos do desenvolvimento sustentável da ONU e que auxilia as pessoas idosas em encontrarem empresas que destinam as vagas certas para este grupo. O portal é feito tanto para empresas anunciarem as suas vagas, como para os maduros se inscreverem, anexarem suas experiências e encontrarem a vaga que mais tem a ver com eles. É uma maneira mais simples e prática de ver como está o mercado e se candidatar a vagas que surgirem.

A título comparativo, em 2010 haviam 18.323 profissionais com mais de 65 anos em vagas com carteira assinada no Estado do Paraná. Em 2017, último ano com dados disponíveis, já eram 36.532, um aumento de 99,38%. Já na faixa entre 50 em 64 anos, o crescimento verificado nesse mesmo período foi de 42,48%, com o número de profissionais com essa idade saltando de 353.314 para 503.412.

Se há mais profissionais experientes atuando, por outro lado diminuíram as oportunidades aos mais jovens. Há nove anos, os trabalhadores com idade entre 15 e 29 anos somavam 1.014.522, o equivalente a 36,5% dos 2,78 milhões de trabalhadores com carteira assinada. No último ano pesquisado, contudo, os profissionais dentro dessa faixa etária já somavam 920.031, uma redução de 9,31% na comparação com 2010 e o equivalente a 30,4%

¹⁰ <https://www.maturijobs.com/>

dos 3,03 milhões de trabalhadores formais no Estado (SEFA/PR – Secretaria de Estado da Fazenda do Paraná, 2019).

Embora os números representem um pequeno avanço, a grande verdade, no entanto, é que ainda temos um longo caminho a percorrer até que os idosos possam competir por vagas no mercado formal em pé de igualdade com profissionais mais jovens. Isso acontece principalmente porque as relações profissionais ainda são regidas por preconceitos a respeito da atuação profissional dos idosos.

Destaca-se nesta conjuntura que além de todo o contexto abordado acerca da contratação de idosos no mercado de trabalho, outro fator que merece atenção diz respeito aos dados publicados pelo IBGE (2019) sobre o número de jovens que não estudam e nem trabalham. Segundo os dados divulgados pelo IBGE, durante uma pesquisa sobre Síntese de Indicadores Sociais (SIS) 2019, que analisa as condições de vida da população brasileira, em 2018, 23% dos jovens de 15 a 29 anos, cerca de 10,9 milhões de pessoas, não estudavam, nem trabalhavam, os chamados nem-nem. Foi o maior índice da série histórica.

Entre os jovens de 18 e 24 anos, a incidência chega a 27,9% e nos jovens adultos, de 25 a 29 anos, a taxa de “nem-nem” é de 25,9%. Segundo o IBGE (2019), o fenômeno é fortemente influenciado pela interrupção dos estudos. Os dados mostram que dos jovens de 18 a 24 anos nessa condição, 46,6% não tinham concluído o ensino fundamental e 27,7% terminaram apenas essa etapa. Na faixa entre 25 e 29 anos, a proporção é de 44,1% e 31,2%, respectivamente. Dos jovens que concluíram o ensino médio, há mais “nem-nem” entre quem fez ensino regular do que entre os que concluíram o ensino técnico. Entre os homens de 25 a 29 anos nessa condição, 51,5% estavam desocupados, ou seja, buscavam trabalho, entre as mulheres na mesma idade a maior proporção está fora da força de trabalho, com 67,7% delas sem procurar trabalho. Ainda segundo o mesmo instituto entre as justificativas apresentadas para não procurar ocupação remunerada estão os afazeres domésticos e o cuidado de filhos ou parentes.

Os dados do IBGE (2019) ainda revelam que 2,4 milhões de jovens estão na situação de não estudar, não estar ocupado e não procurar trabalho. Entre esses, 57,4% estavam em desalento, provocado principalmente por falta de trabalho na localidade (39,6%), não conseguir emprego considerado adequado (10,7%) ou não ter experiência ou qualificação profissional (6,1%).

Posto isto, o que se tem observado é que economistas defendem a inserção de idosos no mercado de trabalho. A sociedade não se deu conta da desproporção entre o

envelhecimento dos profissionais e a oferta da mão de obra juvenil. Porém, à medida que a economia for retomando o crescimento, isso será mais facilmente constatado, já que “haverá dificuldade em preencher vagas”.

Portanto, considerando os indicadores acima somados à ideia de que as empresas não exercem filantropias, a boa notícia é que as mudanças no pensamento de gestão empresarial já começaram a acontecer. Como já frisado anteriormente, uma série de empresas comprometidas com o processo de inclusão do idoso no mercado de trabalho, mesmo sem uma política pública fiscal incentivadora, fazem questão de contratar pessoas da melhor idade, o que de fato, gera benefícios para toda a sociedade.

O que se observa, portanto, é que diante da inércia do Estado em adotar política pública em benefício de emprego ao idoso, são as empresas privadas que saem na frente, que por iniciativa própria, criam programas (embora poucos ainda existentes) de recrutamento e seleção de pessoas idosas, com o intuito de resgatar o idoso como indivíduo ativo e socialmente capaz de contribuir para a geração de riqueza no país.

Infelizmente, as empresas no Brasil, praticamente, não têm política de recursos humanos para reter ou qualificar os idosos. As poucas companhias que estabelecem metas nesse sentido se limitam a processos seletivos para contratar pessoas mais velhas para funções de relacionamento com o público, como vendas ou atendimento ao cliente. O interessante é expandir para as mais variadas funções, inclusive as decisórias. O engajamento de idosos é menor no Brasil. Acreditamos que as empresas e os profissionais brasileiros mais velhos poderiam se inspirar em um modelo que é muito comum na Europa, qual seja, numa Europa que envelhece rapidamente, os empregadores estão encontrando maneiras de ter funcionários mais velhos trabalhando, seja, mantendo-os por mais tempo ou mesmo como novas contratações.

Segundo um estudo de cultura corporativa realizada pela empresa Top Employers Institute, em 2018, empresa que possui a missão de identificar e certificar empresas que oferecem excelentes condições de trabalho e recursos humanos, com 1.200 empresas de diversos países, mostrou que, enquanto na Europa 50% das empresas tinham ações para “atrair, engajar e reter pessoas idosas”, no Brasil esse número é de 21%. A pesquisa reafirma a ideia de que os profissionais de um certo nível de maturidade acabam sendo relegados a um segundo plano, só que essa mão de obra experiente pode agregar muito, como multiplicador de conhecimento. Se partirmos do pressuposto e das afirmativas acerca do processo de envelhecimento, pensando no que a sociedade irá enfrentar nos próximos anos no Brasil, as

empresas que estão no processo de tentar atrair ou reter esse talento saem em vantagem significativa frente as demais.

Voltamos a frisar que, por se tratar de um problema iminente, este será um dos maiores desafios a serem enfrentados, no que diz respeito ao preconceito com o idoso no trabalho. E neste sentido, MARQUES (2017) afirma que o preconceito é, com certeza, uma das maiores barreiras que os profissionais de idade mais avançada precisam enfrentar ao voltar ou permanecer no mercado de trabalho. Este é um problema recorrente e gera bastantes conflitos com os colegas mais jovens, pois muitos acham que lugar de idoso é em qualquer lugar, fazendo qualquer coisa, menos trabalhando.

A melhor forma de vencer o preconceito é por meio de uma cultura organizacional que valorize o ser humano independente de sua idade. Quando a empresa defende esta ideia e dissemina, dentro e fora de suas paredes estas premissas, e também conscientiza seus colaboradores desta importância, a presença de profissionais mais velhos passa a ser tratada de forma natural por todos. Como resultado disso, a organização passa a ter uma integração muito maior entre seus colaboradores que se respeitando mutuamente, podem juntos unir suas expertises e competências para fomentar grandes resultados. (MARQUES, 2017, p. 2)

Além dos desafios referentes ao preconceito existente para com a pessoa idosa, é urgente a necessidade de investimentos em políticas públicas específicas para atender os idosos, não somente relacionado ao mercado de trabalho, mas especificamente ante o fato de que esse grupo etário aumenta a cada ano e que, em pouco mais de uma década, deve superar a proporção dos mais jovens no Brasil.

É nítida a relevância de se “desconstruir” esse senso comum, de que o idoso é improdutivo, um desafio para o país em promover a valorização da pessoa na terceira idade e garantir políticas públicas que possibilitem o envelhecimento de qualidade. Se não forem criadas políticas públicas para o cuidado com o idoso nos próximos anos, poderá haver uma crise no país. E o envelhecimento, em vez de uma conquista, resultado de inúmeros esforços para aumentar a longevidade, poderá ser visto como um problema social.

4.1 A CONSTRUÇÃO DE UMA POLÍTICA DE EMPREGO PARA A PESSOA IDOSA

O envelhecimento populacional ocorre em função da transformação da estrutura etária que acontece em função do aumento da proporção de idosos no conjunto da população e a

consequente diminuição da proporção de jovens. Populações envelhecidas são uma novidade na história do mundo e do Brasil.

Alves (2018), ao estudar o envelhecimento das cidades, afirma que no passado, a estrutura etária era rejuvenescida em todos os lugares, pois a esperança de vida era baixa e os casais tinham que gerar grande número de filhos para se contrapor ao elevado número de óbitos precoces. Porém, a partir do momento em que as taxas de mortalidade e natalidade declinaram, teve início um processo de mudança da estrutura etária, com redução imediata da base da pirâmide e um alargamento, no longo prazo, do topo da distribuição de sexo e idade. Desta forma, o envelhecimento é o resultado, esperado e inexorável, da transição demográfica. As cidades estão cada vez mais envelhecidas.

O Brasil será um país de “grisalhos” e que todo este processo de envelhecimento do país não acontece de forma uniforme, pois existem municípios que já estão mais avançados na transformação da estrutura etária e outros que ainda possuem uma estrutura muito rejuvenescida. Em geral, os municípios que foram pioneiros na transição da fecundidade também são pioneiros no envelhecimento. Mas a estrutura etária também é afetada pela migração, assim há municípios envelhecidos em função da perda de jovens e/ou do ganho de idosos. O envelhecimento é inevitável e o Brasil precisa se preparar para saber lidar com esta nova realidade demográfica. (ALVES, 2018)

Felix e Catão (2013) ao abordarem a economia da longevidade, afirmam que com as cidades cada vez mais sendo ocupadas por pessoas envelhecidas, despertou-se a preocupação do Poder Público em repensar também em políticas públicas de adaptação dos espaços urbanos. Embora tardia, o governo brasileiro reconhece e amplia sua percepção de que o envelhecimento da população caminha em ritmo aquém da urgência das necessidades apresentadas pela evolução do ambiente demográfico. A principal questão a ser debatida é como as cidades brasileiras estão preparando os espaços públicos, a infraestrutura urbana e demais segmentos para enfrentar o fenômeno do envelhecimento populacional?

Sabemos que cabe à demografia debater sobre os diversos assuntos que, evidentemente, influenciam na dinâmica populacional, tais como estilo de vida, modelos de sobrevivência, estudos sobre longevidade, projeções de mortalidade, dependência demográfica, populações estáveis, composição familiar, dentre outros. Dito isto, frisa-se que a dinâmica populacional é dada em ritmo acelerado e intenso e, a longevidade da população brasileira apresenta-se como um processo em meio a um contexto de profundas transformações sociais.

Como bem coloca Sr Flavinho, na justificativa do Projeto de Lei n. 4806/2016:

É fato que a população idosa apresenta significativo e progressivo aumento no Brasil e que, do mesmo modo, há relevante aumento da projeção da expectativa de vida e força laborativa do idoso. Desta forma, muitos idosos, com toda experiência acumulada ao longo de décadas e com força e vigor disponíveis para contribuir com a sua força de trabalho, após alcançar a sonhada aposentadoria [nem sempre] se deparam com uma realidade de ócio com a qual não se adaptam. Noutro giro, é notória a dificuldade que os idosos encontram para retornar ao mercado de trabalho em razão da ausência de políticas que promovam e estimulem as empresas à receber e capacitar a pessoa idosa. É sabido que a Lei Nº 10.741/2003 complementa dispositivos constitucionais e dispõe a respeito das garantias aos direitos dos idosos, na intenção de prover-lhes o manto da isonomia e dar-lhes tratamento digno e compatível com a importância de toda sua experiência. Sobre tal aspecto, há que se fazer o registro da necessidade de medidas que funcionem como verdadeiros mecanismos de inclusão e reinserção do idoso no mercado de trabalho. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2016, pp. 3-4)

Diante disso, retomamos o que dizem Milnitzky, Sih Sung e Pereira (2004) sobre o impacto da longevidade:

Com maior longevidade, autonomia, qualidade de vida e independência econômica, o segmento idoso vem ocasionando impactos nas regras atuais da sociedade. Portanto, torna-se relevante o conhecimento mais acurado das expectativas e necessidades próprias do futuro do idoso, bem como a sua adequação e integração social. Porém, esta transformação não é ainda encarada pelas pessoas e pela sociedade com a antecedência natural que decorre do próprio processo de envelhecimento. (MILNITZKY; SIH SUNG; PEREIRA, 2004)

Felix e Catão (2013, p. 421), por sua vez, nos traz a ideia de que

o Brasil é um dos países cuja população tem envelhecido expressivamente, com alterações significativas na dinâmica social, o que implica a necessidade de se pensar a respeito da manutenção da vida ativa independente. Esse processo de envelhecimento se apresenta enquanto um verdadeiro desafio para a sociedade. Se os significados do envelhecimento forem postos, principalmente, com base na noção de declínio, isso poderá apresentar consequências graves para o desenvolvimento humano das gerações atuais e futuras, bem como para o desenvolvimento social e econômico do país e das organizações de trabalho.

Posto isto, devemos analisar os ensinamentos de Wajnman et al (2004) que ao abordar as tendências e consequências do envelhecimento da População Economicamente Ativa

(PEA), concluiu que há necessidade de políticas públicas de emprego, a curto e médio prazos, a fim de determinar as condições futuras.

E quando falamos de futuro acerca dos estudos do envelhecimento populacional, é preciso levar em conta ainda, as diversas questões envolvidas nesse processo. Embora sejamos “todos iguais perante a lei”, como determina o art. 5º da Constituição Federal, devemos entender também que o princípio da igualdade pressupõe que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual, pois dar um tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades. Portanto, frisamos a necessidade de trazer à baila a questão de gênero.

A população idosa brasileira é, em sua maioria, feminina. As mulheres, por terem o benefício de uma expectativa de vida maior, assumem o papel de cuidadoras e, nas grandes cidades, tendem a viver sozinhas depois da viuvez. Camarano, Kanso e Mello (2004) alertam para o risco de desvantagem que pode trazer esta situação dependendo da condição laboral experimentada durante a vida. Isso implica por exemplo, na necessidade de novos contratos sociais de gênero e entre as gerações. (FELIX, 2007, p. 11)

Poderia inclusive citar outras questões relacionadas às diferenças, afinal, existem diversas formas de envelhecer, porém, o mais importante frisar é que o país urge pela adoção de políticas públicas voltadas ao “novo idoso”, que há um grande processo de transição social muito claro, onde muitos idosos, mesmo aqueles em idade mais avançada, depois dos 80 anos, trabalham e têm vida social ativa.

Portanto, decorrente desta necessidade e sabedores de que as políticas públicas voltadas para a promoção, proteção e defesa dos direitos das pessoas idosas são de responsabilidade dos governos, tanto nas esferas federal, estadual, municipal e distrital e da participação efetiva da sociedade, o objetivo deste capítulo visa cumprir o papel da responsabilidade social deste Programa de Pós-Graduação, que é promover um elo de ligação com a intermediação junto às Câmaras Municipais e com o apoio dos Conselhos Paritários de Atenção ao Idoso da região, propondo projetos de leis que busquem incentivar os municípios a conceder benefícios fiscais ao empregador/empresas quando da contratação de pessoas com 60 anos ou mais. Além disso, também levar ao conhecimento de todos, esta discussão do envelhecimento populacional, desmitificando o conceito de “velho” e trazer um olhar diferenciado voltado ao mercado de trabalho da pessoa idosa.

Quando falamos de políticas públicas voltadas ao trabalho, emprego e renda, temos a ideia de que essa política alcance apenas àqueles que estão desempregados ou àquelas

políticas de qualificação profissional e de intermediação de mão de obra, as políticas de microcrédito, as políticas voltadas para a economia popular solidária, as políticas de incentivo ao primeiro emprego, dentre outros. Esta política voltada à empregabilidade se estende a outros segmentos, como, no caso concreto, a atenção especial ao acesso do idoso ao mercado de trabalho.

Devido aos desafios enfrentados pela nossa população (que está envelhecendo de forma veloz), como baixa qualificação, estigmatização da terceira idade, diminuição da capacidade funcional, características próprias do processo de envelhecimento, entre outros, faz-se necessária a implementação destas políticas públicas específicas, a fim de garantir-lhes não só o sustento diário, mas também, sua inclusão social.

Segundo Bulla e Kaefer (2003, p. 2),

o Brasil não está preparado de maneira adequada e suficiente para atender às demandas da população idosa. Além dos serviços públicos serem precários, há dificuldade no acesso a recursos e carências na qualificação profissional nas diversas áreas que atendem a essa faixa etária. São necessários programas e propostas de trabalho, mais direcionados à população idosa, com distintos perfis socioeconômicos.[...] Requer-se, portanto, medidas mais efetivas do governo para que esse segmento da população, que já deu a sua parcela de contribuição à sociedade, tenha melhores condições de vida.

Para que as políticas públicas sejam formuladas e implementadas a fim de beneficiarem a sociedade é preciso que haja participação ativa por parte dos cidadãos. O Estado deve dispor dos mais diversos mecanismos de participação social para que a população esteja cada vez mais próxima das etapas que compõem o ciclo de políticas públicas ou seja, exercendo o controle social.

Muito nos alegra em poder levar este projeto às cidades escolhidas, sendo elas Terra Boa-PR, Cianorte-PR e Maringá-PR. A escolha das cidades citadas se deu em razão da tentativa de mostrar que uma única proposta de política pública pode ser adaptada à realidade de cidades com contextos diferentes (estrutura física, social, potencial econômico, enfim), bem como a facilidade de acesso com alguns políticos, considerando a proximidade das relações de trabalho. Confessamos que o objetivo maior era de que algum parlamentar abraçasse a causa e levasse essa ideia muito além da esfera municipal. Assim como a grande maioria da população, torcemos por mudanças, acreditamos em governantes que sejam comprometidos com o bem comum e com o avanço da nação. Que as decisões tomadas, sejam no sentido de tornar um país forte, representativo, com um povo assistido e com oportunidades de traçar uma nova história.

Como anteriormente frisado, temos hoje no Brasil, a Constituição Federal de 1988, lei fundamental e suprema do Estado, declara todos os direitos e deveres dos cidadãos, independentemente da idade. Vale ressaltar que o legislador constituinte inovou ao estabelecer direitos à pessoa idosa, até então não previstos em outro texto constitucional. A Carta Magna ainda trouxe a possibilidade da participação efetiva da sociedade no desenvolvimento das políticas públicas, seja através dos conselhos paritários ou qualquer outro órgão de representação afim de garantir a elaboração de diversas leis (por iniciativa popular ou não) que viessem atender as expectativas demandadas pelos diversos segmentos sociais. O art. 203, III da Carta Magna, expressamente determina que a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos a promoção da integração ao mercado de trabalho.

A Resolução CNAS – Conselho Nacional de Assistência Social, nº 33/2011, define que

a promoção à integração ao mercado de trabalho se dá por meio de um conjunto integrado de ações das diversas políticas públicas, cabendo à assistência social ofertar ações de proteção social que viabilizem a promoção do protagonismo, a participação cidadã, a mediação do acesso ao mundo do trabalho e a mobilização social para construção de estratégias coletivas.

Porém, a integração ao mundo do trabalho, seja qual for a idade, deve ser feita numa perspectiva intersetorial, não chamando tal responsabilidade apenas para a assistência social, a exclusividade desta atribuição. A assistência social tem o seu papel a cumprir, no entanto, se esse papel não for complementado por outras políticas públicas de outros setores/segmentos, o resultado se tornará insatisfatório, principalmente quando falamos de trabalho do idoso, em face dos inúmeros desafios envolvidos e do grande público que temos.

Reforçamos que a participação da sociedade na formulação e no controle de políticas públicas, figura como prioritária para a sua implementação. Muitas são as formas de participação, seja como membro de conselhos, participação efetiva nas conferências e fóruns, ações simples que possibilita processos ampliados de decisão e o reconhecimento de interesses coletivos na formulação da política e no acompanhamento de sua execução. Um dos grandes desafios da construção dessa política é a criação de mecanismos que garantam a participação dos usuários nos conselhos e fóruns como sujeitos e não mais como sub-representados.

O que temos observado é que somente as grandes corporações dos grandes centros urbanos possuem em seus planos organizacionais programas de recrutamento de pessoas

idosas, afinal, entre as qualidades atribuídas aos profissionais mais velhos estão a responsabilidade, confiança, dedicação, experiência e maturidade emocional. Por isto, a ideia é estender essa política para o âmbito estadual.

Os idosos beneficiados com estes programas de reinserção, se sentem muito mais motivados, proativos e adaptável às novas tecnologias. O convívio com os mais jovens é fundamental, oxigena as relações e atualiza as vivências.

Para tanto, considerando o princípio basilar da proteção social e que a integração ao “mundo do trabalho” não é de responsabilidade exclusiva da assistência social, mas sim, fruto de ações entre Estado e sociedade, como frisado anteriormente, venho intermediar a propositura de projetos de leis em 03 (três) cidades diferentes do Estado do Paraná, propondo que para aquelas empresas que incluam no seu quadro de colaboradores pessoas com 60 anos ou mais, tenha algum tipo de benefício fiscal, sejam eles na isenção total ou parcial dos tributos municipais (IPTU ou Taxas) conforme o melhor entendimento e realidade de cada município.

Os municípios escolhidos foram Terra Boa, Cianorte e Maringá, por enquadrarem-se como municípios de pequeno, médio e grande porte, isto é, com população até 50 mil habitantes, entre 50 mil e 150 mil habitantes e acima de 150 mil habitantes, respectivamente. Ressalto que as cidades escolhidas possuem particularidades diferentes.

Terra Boa, por exemplo, é um município localizado na região noroeste do Estado do Paraná, com 17.094 habitantes, segundo dados disponíveis no sitio do IBGE (2019). O último censo demográfico, demonstra que a população acima de 60 anos soma 2.197 pessoas, sendo 1040 homens e 1.157 mulheres. Ao todo, representam 12,85% da população total da cidade, número muito significativo que vem de encontro ao estabelecimento da proposta legislativa.

Já o município de Cianorte/Pr conta com uma população estimada de 82.620 habitantes. A população acima de 60 anos soma 7.045 pessoas, sendo 2.666 homens e 4.379 mulheres. Ao todo, representam 8,52% da população total da cidade, o que carece de ter uma legislação municipal de atenção a geração de emprego e renda à esta população idosa.

O município de Maringá, enquadrado como cidade de grande porte, possui uma estimativa de população para 2019, segundo o IBGE (2019) 423.666 pessoas. A população acima de 60 anos soma 43.373 pessoas, sendo 19.169 homens e 24.204 mulheres. Ao todo, representam 10,23% da população total da cidade.

Portanto, para a efetivação da ação proposta, inicialmente foram realizados contatos com alguns representantes de classe (vereadores e assessores). No município de Terra Boa e

Cianorte, um projeto (Anexo 1) foi apresentado em plenário aos vereadores, com o incentivo dos legisladores Ademir Galhardo Romero (PT) e Vitor Hugo Davanço (REDE), respectivamente, que colocou-se para discussão em segunda mesa, afim de que possa se tornar Lei Municipal. Em Maringá, a minuta do projeto encontra-se em análise da assessoria parlamentar do vereador Onivaldo Barris (PHS) que possui em seu programa de governo uma atenção especial a pessoa idosa.

O projeto de lei apresentado para discussão e votação visa dar efetividade ao disposto no art. 28 do Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003), que prevê o estímulo à admissão laboral do idoso. A mensagem do projeto seguirá com o seguinte teor:

No contexto em que vivemos, com aumento da expectativa de vida, com regras mais rígidas para acesso à aposentadoria, é natural que estímulos sejam criados para que as pessoas com mais idade não sejam discriminadas no mercado de trabalho. Com esses estímulos, esperamos que as empresas se sintam motivadas a contratar um maior contingente de trabalhadores com idade avançada, assegurando-lhes direitos sociais e proteção previdenciária. Deve-se ter em conta que a idade não pode ser motivo de discriminação. Ter a idade avançada significa ter experiência e conhecimento acumulado, fato este que atrelado a crescente expectativa de vida, é natural que a empregabilidade da pessoa idoso venha de encontro aos interesses da sociedade. (Elaborado pelo autor, 2019).

A política em questão assume o envelhecimento ativo colocado pela OMS, cujo enfoque é a pessoa idosa de modo a reconhecê-la como participante ativa e condutora de sua própria vida. Não obstante, a concretização da cidadania ocorre através do espaço político, como o direito a ter direitos em um Estado Democrático. Promover a integração social de pessoas idosas é um desafio para os próximos anos. Quando criamos mecanismos que facilite o acesso ao emprego da população idosa, além de exercemos a cidadania participativa mostramos à sociedade que os idosos estão cada vez mais seguros de suas possibilidades e socialmente incluídos e participativos, elementos que são necessários para uma sociedade mais justa e igualitária.

Ademais, havendo incentivos na contratação de pessoas idosas, estaremos proporcionando à essas pessoas, muitas vantagens que fazemos questão de mencionar, afinal, voltar à ativa pode contribuir grandemente com o desenvolvimento da pessoa idosa, além de melhorar significativamente sua saúde física e mental. A primeira delas é a melhoria na qualidade de vida. Ser for uma atividade prazerosa, o trabalho pode aumentar em muito a qualidade de vida do idoso. Ocupar-se com atividades que exijam esforço físico e mental é benéfico para a memória e diminui algumas limitações físicas, estimulando corpo e cérebro.

Segundo, relacionamos o aumento da autoestima e essa é uma das principais vantagens de voltar a trabalhar: ao sentir-se valorizada, a pessoa passa a ser mais ativa e participativa, reforçando os relacionamentos sociais com os colegas do trabalho e até com a família. Em terceiro lugar, vimos como uma vantagem presente no trabalho do idoso a troca de aprendizagens, pois um ambiente de trabalho que conta com pessoas de diversas idades torna-se extremamente fértil para o desenvolvimento pessoal de todos. O trabalho deixa de ser um espaço de atividades mecânicas para se tornar um ambiente de ensino e aprendizagem, capaz de nutrir e desenvolver os talentos dos idosos que, em troca, oferecem experiências e conhecimentos de vida para os mais jovens.

Não tão importante quanto às demais, idosos que retornam para o mercado de trabalho e mantêm-se ativos possuem um gasto de energia maior do que quando permaneciam inativos e, muitas vezes, sedentários. Isso acontece porque, com o trabalho, a pessoa realiza diversos deslocamentos e se esforça mais em atividades físicas e mentais muito mais do que em atividades rotineiras. Esse gasto extra de energia faz bem para o corpo, que se mantém em movimento, para o cérebro, que continua em pleno trabalho e até para as noites de sono, pois o corpo passa a repousar mais profundamente.

Tão importante como as características já elucidadas, mencionamos também o aumento dos ganhos financeiros. É claro que qualquer pessoa que retorna ao mercado de trabalho busca também por ganhos financeiros. E esse ponto tem se tornado bastante relevante, visto que, ao passar a receber os proventos da aposentadoria, algumas pessoas veem sua qualidade de vida reduzir. Da mesma forma, é comum que muitos idosos sustentem também netos ou filhos que retornam para o lar. A melhora significativa na saúde e na longevidade dos brasileiros, somada com a disposição para enfrentar novos desafios, faz dos idosos uma fonte imprescindível de sustento para suas famílias. O trabalho, então, torna-se um importante complemento para a aposentadoria.

Do crescente universo de idosos brasileiros, de acordo com dados PNAD (2019), divulgada pelo IBGE, um a cada quatro (cerca de 24,5%) reside em domicílios com rendimento mensal per capita inferior a um quarto de salário mínimo e são considerados de baixa renda. A maioria desses idosos de baixa renda vive o problema da ocorrência da inversão dos papéis sociais, dado que o idoso deixa a posição de assistido para tornar-se provedor do grupo familiar. Essa triste realidade é agravada, visto que os idosos considerados descartáveis para o sistema capitalista, não representam a força de trabalho que o sistema necessita para o processo de acumulação de riquezas.

Com a promulgação da Constituição brasileira em 1988, o sistema previdenciário passou por significativas mudanças, destacando como princípios a universalidade, equidade, solidariedade e redistribuição de renda, previdência. No entanto, com o aumento significativo da população idosa no país, essa realidade está mudando o perfil das políticas públicas diante dos grandes desafios em atender essas pessoas com dignidade.

Estudos revelam que:

A renda média dos idosos, é maior do que a de jovens com menos de 30 anos, além disso, as famílias quando são compostas por idosos, a participação de suas rendas é importante, correspondendo a cerca de 52% da renda familiar. Essa realidade, traz à tona a problemática da inversão dos papéis sociais, tema de fundamental importância na condução de políticas públicas que vislumbra priorizar o cidadão idoso. O entendimento da condição econômica do idoso da família de baixa renda no Brasil mostrou que as rendas de aposentadoria (e pensão) quando há, tornaram-se fundamentais não apenas para diminuição da desigualdade, mas, fundamentalmente, para redução da pobreza. O conhecimento do peso da participação da renda dos idosos no bem-estar da família constitui importante subsídio na condução de políticas que venham priorizar o cidadão idoso. (LUZ et al., 2015, p. 6)

A mesma pesquisa citada há pouco (PNAD, 2019), ao analisar a realidade dos idosos, identificou que três, em cada dez idosos brasileiros, são responsáveis por mais de 90% do total do rendimento mensal do domicílio, com a aposentadoria. Também estudo conduzido pelos Indicadores Sociais Municipais do IBGE (2019) admite que os idosos sejam imprescindíveis na economia familiar.

Corroborando os presentes dados, com os ensinamentos de DIAS (2009), é preciso compreender a função do idoso na atual conjuntura brasileira em que novas responsabilidades sociais foram impostas a esse grupo populacional, principalmente no que se refere às contribuições com o orçamento familiar. O trabalho para eles torna-se uma questão de necessidade extrema, na maioria dos casos.

Já que este estudo aborda o trabalho do idoso, outra pesquisa que merece aqui destaque foi a realizada pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL, 2018), em conjunto com o Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil), cujos dados revelaram que 91% dos idosos no Brasil contribuem com o orçamento em casa, sendo que 25% colaboram com a mesma quantia dos demais membros da família. Apenas 9% não utilizam a aposentadoria para ajudar nas despesas do lar. O trabalho mostra, ainda, que 43% dos brasileiros acima de 60 anos são os principais responsáveis pelo pagamento de contas dentro de casa, um percentual que chega a 53% entre os homens. Com a crise econômica que ainda

afeta o bolso dos consumidores e o aumento do desemprego entre a população jovem, em muitos lares os idosos acabam sendo a principal fonte de renda, conseqüentemente, o esteio e o arrimo de família.

De acordo com Vieira (2000) os conseqüentes ciclos de crise econômica brasileira que assola o país, como o desemprego da população ativa que deveria estar inserida no mercado de trabalho, têm levado esse grupo a dependerem economicamente dos seus pais. Estamos assistindo a inversão dos papéis na sociedade, atribuindo ao idoso a responsabilidade de voltar ao mercado de trabalho na tentativa de suprir as necessidades de sua família.

Numa outra ótica, o Brasil sempre se beneficiou do bônus demográfico, ou seja, da maior quantidade de brasileiros que entrava no mercado de trabalho em relação à que deixava. Por anos, essa combinação garantiu uma contribuição ao ritmo de crescimento econômico e até ajudou a custear a aposentadoria dos mais velhos. Agora, o envelhecimento dos brasileiros pode impor restrições ao crescimento da economia, no médio e longo prazo, e pressionar ainda mais as contas públicas. Isto quer dizer que a entrada dos trabalhadores idosos no mercado de trabalho ajudaria a elevar a produção do país, o que colabora para melhorar o desempenho da atividade econômica e para o crescimento do PIB (Produto Interno Bruto).

Mudanças são necessárias. Porém, na análise de Porto (2002),

a dificuldade de funcionamento daquilo que já está disposto na legislação está muito ligada à tradição centralizadora e segmentadora das políticas públicas no Brasil, que provoca a superposição desarticulada de programas e projetos voltados para um mesmo público. A área de amparo à terceira idade é um dos exemplos que mais chama a atenção para a necessidade de uma “intersectorialidade” na ação pública, pois os idosos muitas vezes são vítimas de projetos implantados sem qualquer articulação. [...] Mudanças ocorridas na estrutura populacional – crescimento exponencial da população brasileira de 60 anos ou mais de idade, a longevidade e queda da fecundidade – está (sic) acarretando uma série de conseqüências sociais, culturais, econômicas e políticas, para as quais o país não está ainda devidamente preparado.

Frisa-se que a concretização da cidadania ocorre através do espaço político, como direito a ter direitos. Assim, partindo do pressuposto que num Estado Democrático de Direito como o nosso, os segmentos voltados ao idoso ainda necessitam de regulamentação específica, a priori, entendo que, mesmo tendo uma legislação específica, os idosos ainda carecem de atenção e apoio e sem este amparo legal, eles jamais conseguiriam reivindicar a efetivação dos seus direitos, seja em relação aos aspectos sócio-político e/ou cultural.

Interessante é a questão levantada por Silva (2001), no sentido de que a longevidade conquistada no Brasil, para a grande maioria da população, foi um contraponto para a

degradação da qualidade de vida desse segmento no decorrer de suas vidas e da falta de políticas preventivas. A nossa sociedade se caracteriza por uma incipiente cultura política, resultado de práticas autoritárias que perduram até os dias de hoje.

Contudo, temos de levar em conta a dificuldade de modificar a falta de autonomia que se impregna na cultura sócio-política brasileira. Portanto, nossa formação histórica é reprodutora de relações sociais autoritárias que limitam o indivíduo a uma cidadania passiva.

O fato é que tanto o Estado quanto a sociedade devem garantir aos idosos as condições de desfrutar de uma vida mais longa com dignidade. Atender aos desafios decorrentes das mudanças na estrutura etária do país, que envolve o crescimento do número de pessoas envelhecidas, implica em assegurar a equidade na distribuição de recursos e das oportunidades sociais. (LUZ et al., 2008)

Neste contexto, trata-se de identificar quais são os problemas prioritários para a população idosa brasileira e de definir que ações devem ser privilegiadas para enfrentar esses problemas. Assim, para desenvolver intervenções adequadas às características sociais e culturais da população idosa, é preciso conhecer um pouco mais sobre a maneira como os idosos brasileiros envelhecem e quais são as dificuldades que encontram nesse percurso.

O envelhecimento de uma população é uma aspiração natural de qualquer sociedade; mas tal, por si só, não é o bastante. É importante almejar uma melhoria na qualidade de vida daqueles que já envelheceram ou que estão no processo de envelhecer. Cabe a um país que está envelhecendo proporcionar aos seus cidadãos os meios para alcançar um envelhecimento saudável e de qualidade, sendo que as demandas perpassam a questão biológica da velhice, sobretudo envolve questões sociais, econômicas de direitos e culturais nesta etapa de vida dos seres humanos. [...]o envelhecimento é uma conquista a ser celebrada, bem como o resultado que qualquer indivíduo ou sociedade almeja para si. Enfrentar os desafios da velhice não deve ser encarado como um problema, a morte precoce sim. (Kalache, 1988, p. 15). (GUIMARÃES, 2008, pp. 12-13)

Face às considerações acima, confrontando as ideias de PEREIRA (2004), vimos que a velhice ganha visibilidade quando põe em xeque a própria sociedade, impondo-se como um risco social, que deve ser enfrentado com políticas públicas. A história viva das ações desenvolvidas pelos poderes constituídos e a política emanada de proteção ao direito do idoso, trouxe para muitos (inclusive os próprios idosos) o desconhecimento de seus direitos, pois até então o envelhecimento construído ao longo de toda a história se traduzia em carência emocional, social e econômica.

O fato é que o distanciamento entre legislação e a realidade dos idosos no Brasil ainda é enorme. Para que essa situação se modifique, é preciso fomentar o debate e estimular a mobilização permanente da sociedade.

Para tanto, o projeto de lei ora proposto fomenta a ideia de (re)inserir o idoso no mercado de trabalho e direciona a sociedade ao entendimento de que o idoso é um indivíduo produtivo e precisa ser visto como um novo ator social. Infelizmente, ainda existe o preconceito no trabalho em razão da idade e para quebrar esse estigma, a adoção de ideias, a exemplo da presente proposta (incentivar as empresas por meio de incentivo fiscal decorrente da contratação de mão de obra pessoas acima de 60 anos), torna-se uma porta de entrada para a mudança deste pensamento.

Não é segredo para ninguém que a carga fiscal e tributária no Brasil é demasiada. Os tributos consomem boa parcela das receitas das empresas, o que impacta negativamente no valor dos produtos e serviços oferecidos e na lucratividade do negócio, por exemplo. Assim, tratam-se de importantes instrumentos de gestão e política pública, de modo que incentivos serviriam também para investir na capacitação destes profissionais, o que conseqüentemente, gera um aumento de empregos contribuindo para a promoção e o desenvolvimento econômico e social do país.

É importante, ainda, ressaltar que empresas que apoiam a causa, alcançam um posicionamento sustentável em relação a outras, afinal, a organização que tem um engajamento cultural e social ativo consegue potencializar e consolidar sua marca no mercado, gerando maiores lucros e resultados.

Finalizo este capítulo com o entendimento que o trabalho exercido pelo idoso permite que se integre mais com o mundo, favorecendo-lhe construir conhecimentos, desenvolver argumentos próprios para solução de problemas diários e, com isso, ter maior autonomia para planejar sua vida. Além disso, outros são os benefícios, pois reduzindo a carga tributária da empresa que admite o idoso trabalhador e com o idoso já inserido no mercado de trabalho, por sua vez, aumentaria em geral o consumo, diminuiria a prestação do serviço tanto público quanto privado à saúde, impor à sociedade o respeito à pessoa idosa tendo em vista tratar-se de um indivíduo produtivo, além de colaborar, ainda, para o aumento da longevidade.

Portanto, diante de todos os fatores elencados, aumentaria o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do Brasil, afinal este indicador avalia os alcances de todos os países tendo como base 03 (três) setores principais, são eles a saúde, aquisição de

conhecimento e qualidade de vida¹¹. A primeira avalia as taxas de esperança de vida, o segundo é avaliado através da média de anos de estudo da população adulta e o terceiro corresponde à Renda Nacional Bruta (RNB). Isto é: quanto mais emprego, melhor. Por isso é preciso romper paradigmas para, assim, mudar a visão de progresso e desenvolvimento.

¹¹ Informações Estatísticas – Governo Federal (2019)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento deste estudo foi debater sobre o trabalho do idoso, abordando suas peculiaridades, suas nuances, as legislações aplicáveis e, ainda, uma busca sobre as políticas públicas existentes (fracassadas ou não), afim de facilitar o acesso e/ou manutenção do idoso no mercado de trabalho.

Além de um desafio, escrever essa dissertação nos remete a reflexões até então inimagináveis. Aprofundar os estudos acerca do processo de envelhecimento, nos faz refletir em múltiplos sentidos e desvendar a melhor forma de viver a minha velhice. Envelhecer é inevitável, é um processo lindo, mas, às vezes, doloroso. Portanto, considerando a essência deste estudo, que se restou pautada em mostrar as percepções positivas em relação ao trabalho na velhice, vimos que ainda o grande erro da maioria das pessoas seja pensar que o idoso é sinônimo de improdutividade.

Com o passar dos anos, o idoso tornou-se um novo ator social, contribuindo muito para o desenvolvimento econômico e social do país. Reconhecer o envelhecimento como uma conquista significa criar mecanismos que ampliem a capacidade da pessoa idosa em contribuir com a sociedade, tornou-se um grande desafio para a elaboração de políticas públicas.

Em síntese, essa dissertação foi estruturada de uma forma para a melhor compreensão do leitor. Inicialmente, a ideia foi trazer o conceito mais adepto de trabalho como fonte de relação social e instrumento de autoconhecimento. Vimos que tal conceito vai muito além das necessidades do capital, pois envolve também as necessidades humanas individuais. Na sociedade capitalista, que valoriza a produção e o consumo, o trabalho (emprego) tem papel obrigatório e prioritário na vida dos indivíduos.

O envelhecimento da população é uma realidade atual que provoca mudanças e múltiplos desafios que o Estado brasileiro já vem enfrentando e ainda terá que enfrentar. Estes desafios se encontram em diversos setores da estrutura social brasileira, inclusive o trabalho. Garantir a empregabilidade do trabalhador “mais velho” em igualdade de condições e oportunidades, requer políticas públicas eficientes e aplicabilidade das leis existentes.

As conquistas da humanidade para o aumento da expectativa de vida trazem junto uma nova realidade: o papel dos idosos na sociedade. Com o aumento da longevidade as pessoas querem continuar a ser ativas e a fazer parte do processo produtivo. A pobreza, a demência e a solidão são problemas que inexoravelmente as sociedades que envelhecem enfrentarão. Porém, este não é um axioma. Com maior apoio estatal, os idosos podem dar uma importante

contribuição para sua comunidade, principalmente junto ao mercado de trabalho. A longevidade é um triunfo do desenvolvimento. Refletir a respeito do trabalho é necessariamente colocá-lo em uma perspectiva social.

O trabalho para os idosos além de constituir uma fonte de renda, muitas vezes, como complemento essencial à aposentadoria (quando existente), é também uma forma de se manter útil, de se ocupar, uma questão de dignidade. E, portanto, deve-se compreender que o envelhecimento não significa improdutividade e dependência. Nos últimos tempos, nota-se uma presença crescente dos idosos nos postos de trabalho e, que estes contribuem definitivamente para o desenvolvimento da sociedade e econômico do país. Algumas empresas, observando este novo cenário, já iniciaram seu processo de adaptação, promovendo um ambiente organizacional que estimule a produtividade e o aproveitamento desse capital intelectual.

Com o processo de envelhecimento e o aumento das demandas por políticas públicas para a pessoa idosa, em resposta às diretrizes internacionais, o Brasil avançou na conquista pelos direitos, embora careça de aplicabilidade.

No segundo capítulo desta dissertação, o trabalho com enfoque no envelhecimento foi tema de discussão apontando as benesses do trabalho exercido pelo idoso. Quando o idoso deseja voltar ao mundo laboral, precisa competir com concorrentes mais jovens, geralmente preferidos pelo mercado de trabalho devido a alguns fatores, tais como a diferença na força física e o maior grau de qualificação. O preconceito que existe com relação à terceira idade faz com que a sociedade naturalmente ignore o idoso. Taxativamente, buscamos trazer argumentos afim de mudar essa percepção que fogem do senso comum.

A eficiência na adoção de políticas públicas para o mercado de trabalho do idoso no Brasil produz várias benesses, como a redução do risco da exclusão ou dependência do idoso num momento futuro da vida, desenvolvimento da capacidade intelectual, serviços sustentáveis de assistência à saúde relacionada com o trabalho, insistindo na prevenção, na promoção da saúde e segurança ocupacional para manter a capacidade de trabalhar e o acesso à tecnologia, ao aprendizado continuado, à educação permanente, à capacitação no emprego, à reabilitação profissional e às medidas de aposentadoria flexíveis, além de promover iniciativas de emprego autônomo para idosos, estimulando a criação de pequenas e microempresas e garantindo o acesso ao crédito para os idosos, sem discriminação, especialmente, por razões de gênero.

Ainda, neste capítulo, buscamos trazer à baila um debate sobre os avanços e retrocessos que a legislação brasileira remete à proteção do direito dos idosos, principalmente àqueles voltados ao fomento da geração de emprego e renda. Em específico, trouxemos ao conhecimento de todos os dispositivos da Lei n.º 10.741/2003, também conhecida como Estatuto do Idoso, que surgiu para regular os direitos das pessoas com idade igual ou superior a 60 anos, assegurando em seu conteúdo que o exercício de atividade profissional deve sempre respeitar as condições físicas, intelectuais e psíquicas do trabalhador.

A título de política pública existente, verificou-se um tímido olhar neste sentido, pois os projetos de leis que tramitam no Congresso Nacional parecem cair no esquecimento por parte das Comissões. Muitos, inclusive, se perderam ao longo do caminho, foram arquivados definitivamente, por não terem sido votados até o término do mandato legislativo à sua propositura.

No terceiro capítulo, o objetivo principal foi trazer 3 (três) propostas de incentivo fiscal, com desconto gradativo no pagamento de tributos, para incentivar as empresas a contratarem pessoas acima de 60 anos, tendo como fundamento legal, o Estatuto do Idoso que prevê a obrigatoriedade do Poder Público em estimular programas de profissionalização e estímulo às empresas privadas para a admissão de idosos, o que, na prática, em regra, não acontece. A ideia, propositalmente, foi de criar esse projeto considerando que as cidades envolvidas possuem estruturas culturais, sociais e econômicas diferentes.

No município de Terra Boa/Pr, o projeto foi apresentado em 17/02/2020 em sessão plenária e contou com a participação de todos os membros do poder legislativo municipal, bem como o conselho do idoso, que juntamente com a secretaria de bem-estar social apoiou a ideia. Muito elogiado, o projeto agora encontra-se em fase de formalização para ser, assim, colocado em pauta e discussão em segundo turno. O acesso à sessão plenária pode ser consultado pelo link <https://www.facebook.com/100013384542388/videos/916805498775593/>. No município de Cianorte o projeto foi apresentado ao vereador Victor Hugo Davanço (REDE) e aguardo agenda para explanação em plenário aos demais membros da Câmara Municipal (foto disponível no APÊNDICE 1). Na cidade de Maringá, o projeto contou com o apoio do vereador Onivaldo Barris, embora protocolado no gabinete da vereança. Também aguarda agendamento para pauta e votação.

E é com tamanha satisfação que a ideia chegou no objetivo inicial. Na data de 05 de março de 2020 o projeto também foi apresentado ao Deputado Estadual Douglas Fabricio (PPS), em seu gabinete da cidade de Campo Mourão-PR (fotos disponíveis no APÊNDICE

1). Com veemência, o deputado acolheu o projeto, considerando que dentro das suas missões de mandato, uma delas é defender a representatividade da região da COMCAM – Comunidade dos Municípios da Região de Campo Mourão, ao se dedicar a assuntos como apoio aos empreendedores para geração de empregos, diminuindo a desigualdade social existente no país.

Para tanto, considerando a necessidade de adaptar o projeto à concessão de benefícios fiscal voltado aos impostos estaduais, a sugestão é que, haja um TTD (Tratamento de Tributo Diferenciado) progressivo na alíquota do ICMS, dentro da proposta orçamentária para o ano de 2021. Ainda, dentro da proposta o deputado sugeriu a atribuição do selo “dourado” às empresas participantes do projeto, como reconhecimento ao exercício da responsabilidade social e cidadania. Secundariamente, o deputado estadual Douglas Fabricio, ainda se disponibilizou a levar a “proposta” para todos os municípios a qual possui vínculo partidário, em especial os da região da COMCAM. A intervenção pode ser consultada na íntegra por meio do link: <http://douglasfabricio.com.br/douglas-fabricio-conhece-novo-projeto-de-incentivo-a-contratacao-de-idosos-nas-empresas/>.

Por óbvio, a propositura das referidas propostas não se resume apenas em incentivar as empresas a contratarem os idosos em “troca” de benefícios fiscais. A ideia maior é levantar a bandeira do envelhecimento, trazer à toda população e ao Poder Público, a luta constante para que o processo de envelhecimento seja encarado com mais serenidade. Pretende-se ainda que haja uma dinâmica entre a população idosa de hoje e a geração futura, pois é grande o desafio de garantir a inclusão plena do idoso na sociedade em geral e favorecer sua qualidade de vida ao longo dos anos. Sendo assim, é fundamental que o idoso possa ter a opção de escolher continuar ou não trabalhando, seja pela insuficiência da renda própria ou familiar, para continuar na carreira dos sonhos (tão árdua de ser conquistada), para obter descanso da vida laboral ou mesmo para realizar outros sonhos de outrora adormecidos.

REFERÊNCIAS

- AGUIARO, Felipe Fragoso. **O idoso como cidadão: Enfrentando o abandono familiar da pessoa idosa.** [Trabalho de conclusão de curso: Graduação em Serviço Social]. Rio das Ostras: UFF. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/4637/1/TCC%20COMPLETO%20FINAL.pdf>. Acesso em 22 de março de 2020
- ALONSO, Fábio Roberto Bárboli. **Envelhecendo com Dignidade: O Direito dos Idosos como o Caminho para a Construção de uma Sociedade para Todas as Idades.** Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito. Niterói: UFF, 2005.
- ALVES, José Eustáquio Diniz. As cidades mais envelhecidas do Brasil. [2018]. Disponível em: <https://www.portaldoenvelhecimento.com.br/as-cidades-mais-envelhecidas-do-brasil/>. Acesso em 22/03/2020.
- ARGIMON, I. I. L.; LOPES, R. M. F; NASCIMENTO, R. F. L. Atualidades Sobre o idoso no Mercado de Trabalho. [2006]. **O portal dos psicólogos.** Disponível em: https://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?codigo=A0300&area=d9. Acesso em: 15/04/2019.
- ASSUNÇÃO, Gilmar de Oliveira; CURI, Juliana Araujo; **Os Direitos dos Idosos no Direito Internacional e No Direito Brasileiro.** Disponível em: <http://catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosn4v2/22-direito.pdf> Acesso em: 25/11/2019.
- BATISTONI, S. S. T.; PRESTES, S. M., CACHIONI, M.; FALCÃO, D. V. S.; LOPES, A.; YASSUDA, M. S.; NERI, A. L. [2015]. Categorização e Identificação Etária em uma Amostra de Idosos Brasileiros Residentes na Comunidade. **Psychology/Psicologia Reflexão e Crítica**, 28(3), 2015, pp. 511-521.
- BEHRING, Elaine. Contra-reforma do Estado, Seguridade Social e o lugar da filantropia. **Serviço Social e Sociedade**, n 73. São Paulo: Cortez, 2003;
- BITENCOURT, Rossandra Oliveira Maciel de. Envelhecimento Populacional e a trajetória das Políticas Públicas voltadas para pessoa idosa no Brasil. **II Seminário de Pós-graduação em Políticas Públicas**, 14 e 15 de setembro 2018. UFPR. Disponível em https://eventos.ufpr.br/SPPP/II_SPPP/paper/viewFile/1327/505. Acesso em: 22/03/2020.
- BRAGA, Sonia Faria Mendes; MAESTRO FILHO, Antônio del; SILVEIRA, Rogério Braga; GUIMARAES, Ludmila de Vasconcelos Machado. As Políticas Públicas para os Idosos no Brasil: A Cidadania no Envelhecimento. **Encontro de Administração Pública e Governança**, 12 a 14 de novembro de 2008, Salvador-BA. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnAPG500.pdf>. Acesso em: 16/03/2020.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/> Acesso em 22/07/2019

_____. Lei nº 9.029 . **Dispõe sobre Proibição de Práticas Discriminatórias para Efeitos Admissionais ou de Permanência da Relação Jurídica de Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/> Acesso em 22/07/2019

_____. **Estatuto da Criança e do Adolescente: Lei federal nº 8069, de 13 de julho de 1990.** Rio de Janeiro: Imprensa Oficial, 2002.

_____. **Estatuto do idoso: Lei Federal nº 10.741, de 01 de outubro de 2003.** Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2004.

_____. **Política nacional do idoso: Lei Federal nº 8.842, de 04 de janeiro de 1994.** Brasília: Imprensa Oficial, 1994.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRITO, F.C; LITVOC, C. J. Conceitos básicos. In F.C. Brito e C. **Envelhecimento – prevenção e promoção de saúde.** Litvoc (Ed.) .São Paulo: Atheneu, p.1-16, 2004.

BUENO, Poliana Cristina Afonso. **A terceira idade e o mercado de trabalho:** uma revisão sistemática da bibliografia. [2016]. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/8010/1/51305429.pdf>. Acesso em: 16/03/2020.

BULLA, L. C.; Kaefer, C. O. Trabalho e Aposentadoria: As Repercussões Sociais na Vida do Idoso Aposentado. **Revista Virtual Textos & Contextos,** (2003). Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/957>. Acesso em 15/06/2019

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei N.º 4.806, de 2016** (Do Sr. Flavinho). Dispõe sobre a Política de Valorização do Trabalho do Idoso. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=DFD1D88A73204FA5C16032F39CA85814.proposicoesWebExterno1?codteor=1449145&filename=Avulso+-PL+4806/2016 Acesso em: 16/03/2020.

CAMARANO, A. A.; PASINATO, M. T. O Envelhecimento Populacional na Agenda das Políticas Públicas. In: CAMARANO, A. A. (Org.). **Os Novos Idosos Brasileiros:** muito além dos 60. Rio de Janeiro: Ipea, 2004. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4065320/mod_resource/content/1/Envelhecimento%20populacional.pdf Acesso em: 16/03/2020.

CAMARANO, Ana Amélia. Introdução. In: ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia, GIACOMIN, Karla Cristina. **Política nacional do idoso:** velhas e novas questões. Rio de Janeiro: Ipea, 2016. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=28693. Acesso em: 23/03/2020

CAMPOS, JULIANA BRITTO. Velhice e Trabalho: A Informalidade como (re) aproveitamento do descartado. **Revista Estudo Interdisciplinar e envelhecimento**, Porto Alegre, v. 10, p. 29-43, 2006.

CORREA, Mariele Rodrigues. O idoso como Protagonista Social. [29/07/2010]. Disponível em: https://www.sescsp.org.br/online/artigo/6403_O+IDOSO+COMO+PROTAGONISTA+SOCIAL. Acesso em 22 de março de 2020

DIAS, M. F. **A importância da previdência na condição socioeconômica do idoso: Um instrumento de proteção familiar na sociedade moderna.** [01/04/2009]. EPREV – Instituto de Estudos previdenciário. Disponível em: <http://www.ieprev.com.br/conteudo/id/12188/t/parceiros.aspx>. Acessado em: 28/05/2019.

ESCURRA, María Fernanda. O trabalho como categoria fundante do ser social e a crítica à sua centralidade sob o capital. **Verinotio - Revista on-line de Filosofia e Ciências Humanas** ISSN 1981-061X . Ano XI . out./2016 . n. 22. Disponível em: Verinotio - Revista on-line de Filosofia e Ciências Humanas . ISSN 1981-061X . Ano XI . out./2016 . n. 22. Acesso em 15/03/2020.

FELIX, Jorge. Economia da Longevidade: Uma Revisão da Bibliografia Brasileira Sobre o Envelhecimento Populacional. **Anais VIII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Economia da Saúde**, 2007, São Paulo.

FELIX, Jorge. O Idoso e o mercado de trabalho. In: **Política nacional do idoso : velhas e novas questões / Alexandre de Oliveira Alcântara, Ana Amélia Camarano, Karla Cristina Giacomini - Rio de Janeiro : Ipea, 2016.** Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9092/1/O%20Idoso%20e%20o%20mercado.pdf>

FELIX, Y. T. M., & Catão, M. F. (2013). Envelhecimento e aposentadoria por policiais rodoviários. **Revista Psicologia & Sociedade**, 25(2), 420-429. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v25n2/19.pdf>. Acesso em: 09/12/2019.

FERNANDES, Maria Teresinha de Oliveira; SOARES, Sônia Maria. O desenvolvimento de políticas públicas de atenção ao idoso no Brasil. **Rev Esc Enferm USP** 2012; 46(6):1494-1502. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v46n6/29.pdf> Acesso em: 16/03/2020.

FINATI, C. R. O valor social do trabalho. O valor social do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 8, p. 28-39, jan./dez. 1996. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/114762/1996_finati_claudio_valor_social.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 15/03/2020.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2001.

GOULART, Denise. A Proteção Jurídica dos Idosos no Ordenamento Brasileiro. [2014]. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/51664/a-protecao-juridica-dos-idosos-no-ordenamento-brasileiro>. Acessado em 16/03/2020

GUGEL, Maria Aparecida; MAIO, Iadya Gama (Org.). **Pessoas Idosas no Brasil: Abordagem sobre seus direitos**. Brasília: Editora Instituto Atenas, 2009.

IBGE. **Projeção da População do Brasil e das Unidades da Federação**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>>. Acesso em: 10 de maio. de 2019.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: Distribuição Renda**. Rio de Janeiro, 2016.

JUNIOR, Antônio José de Jesus. **Trabalho informal: causas e consequências**. [2018]. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/70509/trabalho-informal-causas-e-consequencias>. Acesso em 15/03/2020.

LAPORTA, Taís; CAVALLINI, Marta. **Idosos ampliam espaço no mercado de trabalho, mas só 1/4 tem carteira assinada**. [18/11/2018]. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/11/18/idosos-ampliam-espaco-no-mercado-de-trabalho-mas-so-14-tem-carteira-assinada.ghtml> Acessado em: 16/03/2020.

LINDOSO, Mônica Bezerra de Araujo. **A Discriminação do Idoso no Acesso e na Manutenção do Emprego**. Maranhão: Ampid, 2012. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/v1/a-discriminacao-do-idoso-no-acesso-e-na-manutencao-do-emprego/> Acessado em 16/03/2020.

MARX, Karl. **O Capital**. Vol. 2. 3ª edição, São Paulo, Nova Cultural, 1988.

_____. **Trabalho Estranhado (extrato)**. Campinas: Idéias, 2004.

MARQUES, José Roberto. **Idosos no Mercado de Trabalho: Como Superar o Preconceito**. [2017]. Disponível em: <https://www.jrmcoaching.com.br/blog/idosos-no-mercado-de-trabalho-como-superar-o-preconceito/>. Acesso em 22 de março de 2020

MATTIONI, L. D. L. (2014). Previdência Social: o Amparo Social ao idoso. **Revista Âmbito Jurídico**, XVII(123), Rio Grande. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/abrebanner.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14696&revista_caderno=20. Acesso em: 01/12/2019.

MENDES, A. M.C.P; SOUZA-LIMA, J.E.; HAMMERSCHMIDT, K.S.A., LOURENÇO, M.S.; GUARAGNI, M.V. Políticas públicas, desenvolvimento e as transformações do Estado brasileiro. In: SILVA, C.L.; SOUZA-LIMA, J.E.; (orgs.). **Políticas públicas e indicadores para o desenvolvimento sustentável**. São Paulo: Saraiva; 2010. p. 33-34.

MENDES, Juliana Lindonor Vieira; SILVA, Sara Cardoso da; SILVA, Gabriel Rumão da; SANTOS, Naira Agostini Rodrigues dos. O Aumento da População Idosa no Brasil e o Envelhecimento nas Últimas Décadas: Uma Revisão da Literatura. **REV. EDUC. MEIO AMB. SAÚ**. 2018 jan/mar., V. 8, Nº 1. Disponível em: <http://www.faculadadedofuturo.edu.br/revista1/index.php/remas/article/view/165>. Acesso em 16/03/2020

MOREIRA, A. H. A identidade social do idoso e as relações de trabalho: a realidade por trás das salvaguardas legais. **Revista Kairós Gerontologia**, 15(2). ISSN 2176-901X. São Paulo (SP), Brasil, março 2012: 91-107.

MOTTA, A. B. Visão antropológica do envelhecimento. In: VIANA DE FREITAS *et al.* **Tratado de geriatria e gerontologia**. 2ªed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2006. pp. 78-82.

NAVARRO, Vera Lúcia. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**. vol.14 no.4 Ribeirão Preto July/Aug. 2006.

PAPALÉO NETTO, M. **Tratado de gerontologia**. São Paulo: Atheneu; 2007.

PEIXOTO, Clarice E.; CLAVAIROLLE, F., **Envelhecimento, políticas sociais e novas tecnologias**. São Paulo: Editora FGV, 2005.

MILNITZKY, Cláudia; SIH SUNG, Florence; **PEREIRA, Rodrigo Mendes. Envelhecimento e Políticas Públicas: Conquistas e Desafios**. [set, 2004].Disponível em: <http://www.oabsp.org.br/comissoes2010/gestoes-antiores/direito-terceiro-setor/artigos/envelhecimento-e-politicas-publicas-conquistas-e-desafios-dr.-rodrigo-mendes-pereira>. Acesso em: 22/03/2020.

PORTO, M. A. **Política Nacional do Idoso: um Brasil para todas as idades**. [2002]. Disponível em: <http://www.comciencia.br/dossies-172/reportagens/envelhecimento/texto/env02.htm>. Acesso em: 14/12/2019.

QUEIROZ, Rosevelt Brasil. **Formação de Gestão de Políticas Públicas**. 2. ed. Curitiba: Ibpex, 2009.

QUENTAL, Ocilda Barros de; ABREU, Luiz Carlos de; OLIVEIRA, Larissa Vieira Campos de; RIBEIRO, Sheyla Sousa; ARRAIS, Sharles Feitosa. Relações econômicas: trabalho e mercado na 3ª idade. **III Congresso Internacional de Desenvolvimento Humano**. 13 a 15 de junho de 2013, Campina Grande- PB. Disponível em: http://www.editorarealize.com.br/revistas/cieh/trabalhos/Comunicacao_oral_idinscrito_58d7d84fa6d33750a3d6db520085dbd0.pdf Acesso em 22/03/2020.

RIBEIRO, Paulo Silvino. "O papel do Estado como agente econômico contra a mão invisível do mercado". *Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/o-papel-estado-como-agente-economico-contramao-invisivel-mercado.htm>. Acesso em: 22/03/2020.

RODRIGUES, Lucas de Oliveira. **Conceito de Trabalho**. Brasil Escola. Disponível em: <https://alunosonline.uol.com.br/sociologia/conceito-trabalho.html> Acesso em: 15/03/2020.

_____. **As relações de trabalho e a sociedade**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/o-trabalho-futuro.htm>. Acesso em: 15/03/2020.

JUSTO, José Sterza; ROZENDO, Adriano da Silva. A velhice no Estatuto do Idoso. **Estud. pesqui. psicol.** vol.10 no.2, Rio de Janeiro ago. 2010 Disponível em: <http://www.revispsi.uerj.br/v10n2/artigos/pdf/v10n2a12.pdf> . Acesso em 16/03/2020

SANTOS, R. S, organizador. **Políticas sociais e transição demográfica: análise comparativa do Brasil, Espanha e Portugal.** São Paulo: Mandacaru, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais.** 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SCHNEIDER R, IRIGARAY T. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. **Estud. psicol.** (Campinas) vol.25 no.4 Campinas Oct./Dec. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v25n4/a13v25n4.pdf> Acesso em: 15/03/2020

SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. Relações de trabalho, condições de vida e subjetividade: entre o trabalho dividido e o trabalho em cooperação. Acessado em 22 março de 2020. Disponível em <https://bv.fapesp.br/pt/auxilios/3998/relacoes-de-trabalho-condicoes-de-vida-e-subjetividade-entre-o-trabalho-dividido-e-o-trabalho-em-c/>

SILVA, A.; PINTO, J. Uma visão global sobre as ciências sociais. In: SILVA. A.; PINTO, J. **Metodologia das ciências sociais.** 11. ed. Porto Alegre: Edições afrontamento, 2001.

SILVA, Luís Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 20.ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

LUZ, Eliane Silva da; FREIRE, Ivanilda Maria; Souza, Lucas Matheus Pontes de; QUEIROS, Maria Valdirene Airis de; SILVA, João Maria Dias. O idoso, sua família de baixa renda e a previdência social no brasil. **Anais 4º Congresso Internacional de envelhecimento Humano**, 24 a 26 de setembro de 2015. Disponível em: https://editorarealize.com.br/revistas/cieh/trabalhos/TRABALHO_EV040_MD2_SA14_ID15_16_23072015152412.pdf. Acesso em 16/03/ 2020

SIMMEL, Georg. A Metrópole e a Vida Mental. In: VELHO, Otávio G. (Org.). **O fenômeno urbano.** Rio de Janeiro: Zahar, 2005, p. 13-25.

SUGIMOTO, Luiz. Um olhar sobre o novo envelhecer. [2015]. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/619/um-olhar-sobre-o-novo-envelhecer>. Acesso em: 22/03/2020.

TEIXEIRA, C. S. N. G. A Proteção do trabalhador idoso. [2014]. **Revista Jus navegandi.** Ouro Preto. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/32325/a-protecao-do-trabalhador-idoso>. Acesso em: 03/12/2019.

VANZELLA, Elídio; LIMA NETO, Eufrásio de Andrade; SILVA, César Cavalcanti da. A terceira idade e o mercado de trabalho. **Rev. Brasileira de Ciência da Saúde**, 2011, vol. 14. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/rbcs/article/view/7199/5692>. Acesso em 16/03/2020

VERAS R. Envelhecimento Populacional Contemporâneo: Demandas, Desafios e Inovações. **Rev Saúde Pública**, 2009;43(3):548-54.

VERDÉLIO, Andreia. **Capacitar a população mais velha para reduzir sua saída do mercado e aumentar o intervalo do que se considera a população em idade ativa.** [2018]. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-10/idosos-estao-adiando-cada-vez-mais-saida-do-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 01/03/2020

VIEIRA, M. **Produtividade ainda contém emprego. Estado de Minas.** Belo Horizonte: Economia, 2000.

ANEXO 1**PROPOSTA DE PROJETO DE LEI Nº XX/2020**

SUMULA: Dispõe sobre a concessão de benefícios fiscais às empresas que contratarem pessoas acima de 60 anos de idade.

Artigo 1º. Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a conceder benefícios fiscais às empresas que recrutarem pessoas acima de 60 anos de idade em seu quadro de colaboradores, na seguinte forma:

Parágrafo Primeiro: A isenção parcial e/ou total do IPTU – Imposto Predial Urbano às empresas que compuserem em seu quadro de colaboradores pessoas acima de 60 anos na seguinte proporção:

- a) 50% de desconto quando da contratação de 1 à 3 pessoas acima de 60 anos;
- b) 75% de desconto quando da contratação de 4 à 5 pessoas acima de 60 anos;
- c) 100% de desconto quando da contratação de 5 pessoas ou mais acima de 60 anos.

Parágrafo Segundo: A concessão do benefício referido no caput do parágrafo anterior, também poderá se estender para a isenção total das taxas incidentes ao exercício profissional (Alvará de Licença e Localização, Vigilância Sanitária, Bombeiros) quando as empresas que atenderem ao disposto no caput deste artigo não forem proprietárias do imóvel onde exercem a referida atividade (industrial, comercial e/ou prestação de serviços)

Artigo 2º – Para serem beneficiadas com a referida isenção prevista no art. 1º, afim de comprovação, estas, deverão apresentar matrícula do imóvel e/ou contrato de locação e o registro do empregado.

Artigo 3º - A Concessão do benefício fiscal não terá sua renovação automática, estando condicionada a apresentação de nova documentação no início do exercício financeiro seguinte ao da concessão.

Artigo 4º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Município de XXXXX, aos XX de XXXXXXXX de 2020

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

VEREADOR

Município de XXXXX aos XX de XXXXXXXXXXXX de 2020

MENSAGEM JUSTIFICATIVA

Senhor Presidente

Senhores Vereadores

O Estatuto do Idoso, instituído pela Lei nº 10.741, de 1º outubro de 2003, prevê em seu art. 28, inciso III, que o Poder Público estimule a contratação de pessoas idosas pelas empresas privadas. No entanto, esse importante diploma legal não estabelece quais medidas devem ser adotadas pelo Poder Público. Passados 16 (dezesesseis) anos da introdução dessa determinação legal para estimular contratação de idosos, não se constata qualquer programa governamental voltado para o cumprimento desse objetivo.

Dessa forma, para tornar a norma efetiva e assegurar o direito do idoso ao exercício de uma atividade profissional, apresentamos a presente proposição para instituir de imediato algumas medidas que incentivarão as empresas privadas a contratar pessoas com 60 anos ou mais de idade no município de XXXXXX/Pr.

A ONU afirma que o envelhecimento da população influenciará no crescimento econômico, investimentos e o consumo, bem como na assistência social, previdência, sistema de saúde, assistência médica e mercado de trabalho.

Necessário, portanto a adoção de políticas públicas voltadas para a promoção, proteção e defesa dos direitos das pessoas idosas, que são de responsabilidade dos governos, tanto nas esferas federal, estadual, municipal e distrital. Quando falamos de políticas públicas voltadas ao trabalho, emprego e renda, temos a ideia de que essa política alcance apenas àqueles que estão desempregados ou àquelas políticas de qualificação profissional e de intermediação de mão de obra, as políticas de microcrédito, as políticas voltadas para a economia popular solidária, as políticas de incentivo ao primeiro emprego, dentre outros.

Noutro giro, é cediço que a demografia brasileira tem sofrido drásticas mudanças nas últimas décadas, principalmente quanto à inversão da pirâmide etária, colocando os idosos em maior número. Um dos fatores que levaram a esse aumento da população idosa é à redução da natalidade, fazendo com que o nível de idosos cresça proporcionalmente.

O crescimento da população idosa é um fenômeno mundial, e, no Brasil, as modificações se dão de forma radical e bastante acelerada. As projeções mais conservadoras indicam que, em 2020 já seremos o sexto país do mundo em número de idosos com um contingente superior a 30 milhões de pessoas.

Segundo levantamento feito IBGE a expectativa média de vida do brasileiro passou para 76 anos, sendo as mulheres com uma média de 79,6 anos e os homens 72,5 anos. De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), apesar de os idosos serem o grupo com menor participação no mercado, este percentual vem aumentando, passando de 5,9% em 2012 para 7,2% em 2018. São 7,5 milhões de idosos na força de trabalho. Ainda que o percentual de pessoas acima de 60 anos no mercado de trabalho venha crescendo significativamente no Brasil, segundo divulgação feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018) até o segundo trimestre daquele ano, o que preocupa é que apenas 26% teria carteira assinada, sendo que a maior parte ainda está na informalidade ou em ocupações próprias.

Sendo assim, a propositura do presente Projeto de Lei visa criar a concessão de benefícios fiscais ao empregador quando da contratação de pessoas com 60 anos ou mais.

O primeiro incentivo proposto pretende assegurar a isenção parcial e/ou total do IPTU – Imposto Predial Urbano às empresas que compuserem em seu quadro de colaboradores pessoas acima de 60 anos na seguinte proporção:

- d) 50% de desconto quando da contratação de 1 a 3 pessoas acima de 60 anos;
- e) 75% de desconto quando da contratação de 4 a 5 pessoas acima de 60 anos;
- f) 100% de desconto quando da contratação de 5 pessoas ou mais acima de 60 anos.

Alternativamente, considerando que a maioria das empresas não possuem imóvel próprio, onde em sua maioria são locados, o segundo benefício seria a isenção total do Alvará de Licença e Localização e Vigilância Sanitária, Corpo de Bombeiros, enfim.

O impacto financeiro da concessão desses benefícios fiscais **não representaria renúncia de receita**, considerando que com a inserção desses idosos no mercado de trabalho, propiciará economia aos cofres públicos, pois deixará de depender de benefícios assistenciais, diminuição ao número de atendimentos nas Unidades Básicas de Saúde, Farmácia Hospitalar, Benefícios Assistenciais Eventuais, dentre outros.

Embora o inciso XXX do art. 6º da Constituição Federal vede o uso do limite de idade como critério de admissão, observa-se que muitas empresas ainda têm preconceito quanto à contratação de pessoas idosas. A forma mais eficiente para reduzir esse preconceito é a concessão de benefícios às empresas que reservarem parte de suas funções para pessoas 60 anos ou mais. É necessário criar estímulos para que as empresas privadas deem chance a essa parcela da população e, conseqüentemente, tenham a oportunidade de experienciar o quanto a população idosa pode contribuir para seu crescimento. Na medida em que as empresas passarem a contratar mais idosos, a sociedade perceberá o quanto estes podem produzir, o quanto podem contribuir para o desenvolvimento de nosso país, e o preconceito hoje existente no mercado de trabalho se reduzirá. Pelo alcance social da medida proposta, pedimos o apoio dos nobres colegas para a aprovação desta indicação parlamentar.

Sem mais,

Cordialmente

XXXXXXXXXXXXXXXX

Vereador

EXMO SENHOR

XXXXXXXXXX

MD. PRESIDENTE DO LEGISLATIVO MUNICIPAL

XXXXXXXX - PARANÁ

APÊNDICE 1

**Deputado Douglas Fabricio e Kleber (assessor) –
Apresentação do Projeto**



Gabinete Deputado Douglas Fabricio – Campo Mourão/Pr



Fernanda – Assessora de Gabinete Vereador Onivaldo Barris (Maringá/PR)



Apresentação Minuta Projeto Lei – Câmara de Vereadores Terra Boa/Pr



Apresentação Projeto Inicial Vereador Ademir Galhardo



Vereador Vitor Hugo Davanço – Câmara Municipal de Cianorte/Pr