



ARTIGO DE REVISÃO

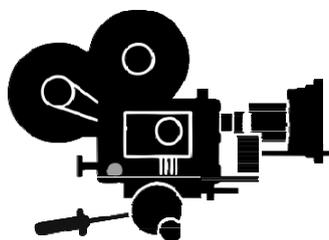
A REINTRODUÇÃO DA TERCEIRA IDADE NO MERCADO DE TRABALHO SOB A ÓTICA DO FILME “UM SENHOR ESTAGIÁRIO”

Vicente Augusto de Oliveira Sélis ¹

RESUMO

O artigo pretende abordar, através do prisma da obra cinematográfica “Um senhor estagiário”, a reinclusão de idosos no mercado de trabalho. Disserta-se acerca dos desafios para a realização desta, contrapondo preconceitos etários e os novos padrões comportamentais da terceira idade. Analisou-se ainda os benefícios desta reintrodução, ao tempo em que propôs soluções legislativas para o assunto. Tem-se por objetivo, retratar a desigualdade existente entre gerações no setor trabalhista e as possíveis melhorias sociais proporcionadas pelo rompimento destes estereótipos. Foi utilizada a técnica de levantamento de referencial teórico e documental nas pesquisas bibliográficas, além de uma abordagem quanti-qualitativa no uso de dados estatísticos secundários e do método indutivo, partindo da análise da obra cinematográfica para uma visão mais ampla.

Palavras-chave: Idosos. Mercado de Trabalho. Terceira Idade. Preconceito Etário.



UNEB

UNIVERSIDADE DO
ESTADO DA BAHIA

DCHT - CAMPUS XIX
Departamento de Ciências
Humanas e Tecnológicas
Camaçari - Bahia

¹ Graduando em Direito na UNEB/DCHT XX

INTRODUÇÃO

É perceptível na sociedade contemporânea o constante aumento da população idosa no Brasil e no mundo, como será retratado através de estatísticas no segundo tópico. Nota-se também a melhora da qualidade de vida destes, tornando esta atual terceira idade mais ativa que as anteriores. Muitos destes idosos, após sua aposentadoria, buscam uma recolocação no mercado de trabalho e enfrentam inúmeras dificuldades para tal. Esta é a perspectiva do filme “Um senhor estagiário”, que será tomado como meio para elucidar esta recente problemática. Aborda-se, através deste, a necessária reintrodução dos idosos no ramo trabalhista, que pode gerar positivos impactos sociais e econômicos nos dias atuais.

Para tal, foi utilizada a técnica de levantamento de referencial teórico, bem como documental nas pesquisas bibliográficas. Fazem-se presentes ainda o método indutivo, ao partir da perspectiva da obra cinematográfica para o contexto geral e uma abordagem quanti-qualitativa na análise de estatísticas secundárias.

O primeiro trecho pretende abordar o filme “Um senhor estagiário” em seu aspecto mais amplo, apresentando um breve resumo da obra. Em sequência, trata-se dos emergentes padrões comportamentais da nova terceira idade, em contraste com os desafios enfrentados pelos idosos que buscam se recolocar no mercado de trabalho. E por fim, serão elucidados os benefícios de tal reinserção e serão propostas possíveis soluções, através de projetos de leis, dentro da perspectiva legislativa brasileira.

1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO FILME “UM SENHOR ESTAGIÁRIO”

“Um senhor estagiário”, originalmente “*The Intern*”, é um filme estadunidense produzido e dirigido por Nancy Meyers e distribuído pela *Warner Bros. Pictures*, que estreou em setembro de 2015. A trama se passa no mesmo ano e foi gravado na cidade de Nova Iorque, mais especificamente no bairro Brooklyn.

A obra retrata, de maneira leve e cômica, a história de Ben Whittaker (interpretado por Robert De Niro), um viúvo aposentado de setenta anos, que encontra um novo emprego numa empresa de vendas virtuais de roupas chamada “Sob medida”. A vaga era destinada para “estagiários sêniores”, o que se tratava de um projeto comunitário da empresa, que visava reinserir idosos no mercado de trabalho. Apesar das dificuldades iniciais, Ben logo se destaca pela sua proatividade no serviço, sempre um dos primeiros a chegar e um dos últimos a sair do trabalho. Com este seu comportamento, ajudava os demais funcionários em suas atividades, incluindo a jovem fundadora

e *CEO*¹ da empresa, Jules Ostin (interpretada por Anne Hathaway). Ben estabelece uma relação íntima de amizade com esta, auxiliando-a a tomar decisões importantes relacionadas à administração dos negócios e gestão de pessoas, bem como em questões de sua vida pessoal. Ao longo de todo o filme, é perceptível o constante contraste entre gerações, explicitado em diversas situações. Como por exemplo, ao Ben explicar a uma jovem o que eram as antigas listas telefônicas, ou quando ele afirmou “ter que ligar para o seu neto de nove anos para perguntar o que era uma saída USB²”. O septuagenário se surpreende com as novas formas de trabalho, diferentes de quando ele costumava trabalhar, como o fato de Jules andar de bicicleta dentro do escritório da empresa, as salas não terem divisórias e os funcionários se vestirem mais informalmente.

Apesar das dificuldades enfrentadas, ao fim da obra, Ben já é consolidado como um valoroso empregado da “Sob medida” e se torna melhor amigo de Jules. Ainda se apaixona e começa a namorar com Fiona, que também trabalhava na empresa. Infere-se que o filme contém importantes lições de vida sobre renovação pessoal, mas pretende-se neste artigo, atingir e aprofundar as questões relacionadas aos desafios para que ocorra esta importante reinserção dos idosos ao setor trabalhista.

2 A NOVA TERCEIRA IDADE E O PRECONCEITO ENFRENTADO NO MERCADO DE TRABALHO

Como se sabe, o aumento da expectativa de vida proporcionou a criação de um novo panorama social nas pirâmides etárias³ mundiais. Segundo dados de 2019, disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), “Em 1940, a população de 65 anos ou mais representava 2,4% do total. Em 2019, este percentual representou 9,5% da população total”. Tal evolução ocorreu devido o desenvolvimento de avanços tecnológicos na medicina e farmacologia, principalmente na segunda metade do século XX, além dos crescentes índices de saneamento básico e campanhas de vacinação no país (AGÊNCIA BRASIL). Progressos como estes, além de ampliar as taxas de longevidade dos brasileiros, possibilitaram também o aumento da qualidade de vida dos idosos.

Cabe elencar inicialmente que é utilizada no artigo a definição de idoso de acordo o próprio Estatuto do Idoso (Art. 1º, Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003), assim considera-se idosa a “pessoa com idade igual ou superior a sessenta anos” (BRASIL, 2003). É necessário destacar as características da terceira idade contemporânea, que não se define mais pelos estereótipos da “velhice”. Foi-se o tempo em que os idosos eram considerados apenas inválidos ou ultrapassados, a terceira idade hoje deixou de ser vista para muitos como um final e passou a ser um recomeço.

¹ *CEO* é um termo originário do inglês que significa “*Chief Executive Officer*”, um cargo equivalente a diretor executivo no português.

² Um tipo de cabo ou conector, que permite conectar dispositivos tecnológicos.

³ Pirâmide etária trata-se de uma espécie de gráfico que mostra a distribuição de diferentes grupos etários numa determinada população.

declarou 2021-2030 como a década do Envelhecimento Saudável, visando assim, providenciar projetos para continuar as melhoras na qualidade de vida dos idosos em todos seus países membros.

O envelhecimento ocorre de maneira distinta 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 (GOULART JÚNIOR et al, 2009, p. 429, apud FEITEN; POHLMANN, 2019, p. 102). Pelas novas características dos idosos de se manterem ativos, surge exponencialmente nesta nova terceira idade a vontade de voltar a trabalhar, pois ainda são aptos para tal e sentem que têm muito a contribuir para o quadro social. Apesar de todos estes avanços para os idosos, grande parte da sociedade ainda tem preconceitos etários referente aos mais experientes. De acordo Mórris Litvak, fundador da Maturi (uma plataforma focada em gerar oportunidades de emprego para os mais experientes, com 1200 empresas cadastradas em todo Brasil) pode-se dizer que a cultura brasileira é predominantemente “jovem-cêntrica”, na qual os mais jovens são vistos como relevantes para a sociedade, enquanto os mais velhos são depreciados (LITVAK, 2020).

No âmbito do filme analisado, é perceptível que, logo ao ingressar na empresa, Ben se depara com preconceitos por parte de alguns colegas. Ainda na sua entrevista de emprego, por exemplo, é questionado indiscretamente acerca de sua memória. Além disso, a própria CEO Jules reage negativamente ao saber que ficaria com um dos estagiários sêniores, pois ela mantinha uma visão preconcebida de que os idosos não seriam mais capazes de exercer funções corretamente.

No que tange ao desempenho dos idosos na realização de atividades, ficam evidentes os estereótipos e crenças presentes na sociedade, percebidos através da desconfiança em relação à produtividade destes.

[...] A discriminação por idade ocorre se essas crenças e atitudes legitimam "o uso da idade cronológica para demarcar classes de pessoas a quem são sistematicamente negados recursos e oportunidades de que outros desfrutam, e que sofrem as consequências desse menosprezo, que vão do patrocínio bem-intencionado ao aviltamento inequívoco" (Bytheway, 2005, p. 14) (GOLDANI, 2010, p. 413).

Acerca de tais discriminações em vínculos empregatícios, já se percebe legalmente a existência e a validade de normas para impedi-las. O Estatuto do Idoso institui em seu artigo 27 que “Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, [...] ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.” (BRASIL, 2003). Porém, deve-se discutir a eficácia desta, pois nota-se na prática que a lei nem sempre é levada em consideração nas decisões das empresas contratantes. As quais, na maioria das vezes, preferem firmar contrato com candidatos mais jovens, em razão dos preconceitos etários já enunciados.

É importante abordar, através de dados do IBGE do ano de 2018 que “Ainda que o percentual de pessoas acima de 60 anos no mercado de trabalho venha crescendo, [...] apenas 26% têm carteira assinada. A maior parte ainda está na informalidade ou em ocupações por conta própria” (CAVALLINI, Marta; LAPORTA, Taís, 2018). Tais estatísticas demonstram como o mercado trabalhista formal permanece de difícil acesso à população idosa que busca sua reinserção. Pois, entre os diversos motivos, está a concepção de muitos da improdutividade dos mais vividos, a qual trata-se de um falso estereótipo construído pela sociedade, que nada condiz com as verdadeiras características da nova terceira idade.

Assim como exposto pelo filósofo contemporâneo Leandro Karnal em muitas de suas palestras e entrevistas, pode-se dizer que todo tipo de preconceito é originário da ignorância e não de fundamentos objetivos ou científicos. A visão preconcebida sobre a “inutilidade” dos idosos nos serviços é um atraso social, tendo em vista os novos comportamentos da terceira idade e a quantidade de ganhos trazidos pela inclusão destes no ambiente de trabalho. Benefícios os quais serão proporcionados à organização contratante, aos demais funcionários e aos próprios idosos, como pode-se observar no tópico seguinte.

3 BENEFÍCIOS DA REINserÇÃO E POSSÍVEIS SOLUÇÕES LEGISLATIVAS

Como elucida o filme, o personagem Ben se vê entediado com sua aposentadoria, após tentar vários hobbies para se distrair, percebe que seu verdadeiro desejo é de “voltar a sentir que faz parte de um todo”, como ele mesmo diz, através de um emprego. Esta situação é semelhante à de muitos idosos aposentados hoje que, com plenas condições de saúde, buscam entrar novamente no ramo trabalhista.

É relevante dizer que mais do que poder de compra ou o incremento no padrão de vida, o trabalho gera a sensação de pertencimento. Esse efeito acontece através da valorização, isso porque a importância do trabalho "está atrelada a um valor simbólico, que representa quanto o indivíduo vale para a organização" (HIPÓLITO, 2002, p. 87). (FEITEN; POHLMANN, 2019 p. 103).

Desta forma, ficam evidentes os ganhos para a saúde física e psicológica dos idosos, mantendo-os ativos socialmente, mas deve-se elencar ainda, que a reinclusão da terceira idade no setor trabalhista é uma via de benefícios de mão dupla. Afinal, além dos pontos positivos para os mais vividos, as empresas que empregam tais funcionários adquirem indivíduos com vasto conhecimento de mundo e experiência na resolução de conflitos. O que proporciona uma constante troca de aprendizados com os demais trabalhadores, a evolução destes e o desenvolvimento da empresa.

As iniciativas intergeracionais potencializam as transferências de conhecimento entre as diferentes gerações de empregados. (AQUINO, 2018, p. 58). Dessa forma, o conhecimento compartilhado entre gerações que possuem características, dificuldades e facilidades diferentes, fomenta o desenvolvimento e multiplicam os benefícios, tratando-

Tendo em vista estes benefícios e considerando o lastimável preconceito de parte da sociedade em relação à contratação de idosos, em contraposição com o emergente anseio destes por sua reintrodução no mercado de trabalho, faz-se necessária uma abordagem acerca das legislações existentes para tal. Acerca desta reinserção, o Estatuto do Idoso pontua que:

Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:
I – profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;
II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;
III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho. (BRASIL, 2003).

No entanto, pode-se perceber que, uma vez que estas não possuem eficácia prática no contexto contemporâneo por motivos já mencionados, torna-se necessária a interferência governamental, através da criação de políticas públicas inclusivas para a terceira idade. Cabe mencionar a iniciativa citada no filme, o projeto comunitário de “estagiário sêniores”, que favoreceu a entrada de Ben na empresa. Tomando por base o poder legislativo brasileiro, pode-se referenciar como um incentivador da reinserção, o recente Projeto de Lei nº 4890, de 2019, ainda em tramitação, o qual prevê em seu artigo 1º que:

O empregador poderá deduzir do valor da contribuição social fixada no inciso I do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, o valor de um salário mínimo para cada semestre de contrato de trabalho vigente de empregado contratado com idade igual ou superior a sessenta anos de idade. (BRASIL, 2019).

Acredita-se que tal concessão de benefícios fiscais para as empresas que contratarem idosos pode ser um meio válido para se atingir um fim tão nobre como a reinclusão destes no setor trabalhista. Este Projeto de Lei afirma ainda, em sua justificção, buscar trazer uma maior eficácia ao artigo 28 do Estatuto do Idoso. De certo que pode atingir tal meta, além de mudar a concepção de idosos no mercado de trabalho e, conseqüentemente, transformar a visão de mundo estereotipada da sociedade acerca da terceira idade.

Necessário ressaltar também o papel do Ministério da Economia, juntamente com o Ministério da Cidadania na promoção de cursos gratuitos de capacitação profissional para estes idosos que buscam essa reinserção, pois o mercado de trabalho contemporâneo encontra-se concorrido e muitas vezes saturado. Desse modo, torna-se essencial a readaptação para os novos modelos de trabalho, incluindo atualizações acerca de tecnologias recentes como uso de computadores, aplicativos e novas mídias sociais. Há ainda a possibilidade da realização de parcerias entre os governos estaduais e o SENAI (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), para estimularem idosos a abrirem seus próprios negócios, como autônomos, através de “*workshops*”⁵. As experiências destes em suas vidas profissionais contribuiriam no desenvolvimento de suas

⁴ “*Win-win*” é uma expressão da língua inglesa que se traduz, literalmente, por ganha-ganha, atribui o significado de uma relação de benefícios mútuos, ou seja, para ambos os integrantes

⁵ seminário ou curso intensivo, de curta duração, em que técnicas, habilidades, saberes, artes etc. são demonstrados e aplicados; oficina, laboratório.

microempresas, tanto no que tange a gestão de pessoas e recursos humanos como o conhecimento empírico prático de comércio e finanças.

Cabe citar, por fim, a necessidade de revisão legislativa acerca da Lei complementar nº 152, de 3 de dezembro de 2015, que dispõe sobre a aposentadoria compulsória por idade. Esta prevê em seu Art. 2º que agentes públicos membros do Poder Judiciário, Ministério Público, Defensoria Pública, Tribunais ou Conselhos de Contas “Serão aposentados compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 75 (setenta e cinco) anos de idade” (BRASIL, 2015). Ou seja, subentende-se nesta que, a partir de uma determinada idade, o indivíduo se torne “menos capaz” de realizar suas funções com excelência e por isso deve ser afastado de suas atividades. Portanto, deve-se discutir a criação de uma nova Lei Complementar, de modo a alterar ou revogar esta primeira. Poderia ser proposto neste projeto que, ao servidor público atingir esta idade de setenta e cinco anos, seja realizada uma avaliação de desempenho por um especialista de sua respectiva área. Desta forma, conseguindo comprovar que sua condição etária pouco influi sobre sua eficiência, o trabalhador permaneceria em atividade. Esta avaliação poderia ser posta de forma periódica, a cada 3 anos por exemplo, assim como o prazo de renovação da CNH (Carteira Nacional de Habilitação) para indivíduos de 70 anos ou mais, instituída pelo Projeto de Lei 8216/17. Tal periodicidade seria útil para manter os funcionários sempre aptos em suas respectivas atividades, respeitando os servidores idosos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do que foi apresentado, pôde-se compreender o surgimento de novos padrões comportamentais na terceira idade contemporânea. Esta já não se contenta mais com a acomodação da aposentadoria, mas busca continuar se desenvolvendo e contribuindo para a sociedade. A visão dos demais indivíduos em relação aos idosos não pode se basear em estereótipos antiquados, que apenas atrapalham na evolução da consciência de uma sociedade melhor.

Depreende-se do apresentado que a reinserção da terceira idade no mercado de trabalho é necessária e atrativa para a sociedade em todos os sentidos, como percebe-se através do filme “Um senhor estagiário”. Assim, os idosos teriam seu direito fundamental cumprido e seu anseio social realizado, as empresas recebem funcionários experientes, que favorece a troca de conhecimento no ambiente de trabalho. Tanto os idosos se atualizarão sobre as novas modalidades de trabalho, quanto os jovens adquirirão aprendizados com os mais vividos.

Pode-se inferir por estes benefícios tão significativos à sociedade que a reintrodução dos idosos torna-se, não só necessária, como também urgente. Foi enunciado como dever do poder legislativo a averiguação da eficácia das leis, bem como a criação de novas políticas públicas de reinclusão dos idosos, como os projetos de lei já citados.

Espera-se que, com tais incrementos legislativos, a terceira idade brasileira possa, assim como Ben, presenciar novamente a sensação de pertencimento a um todo, de modo a se realizarem, não só profissionalmente, como social e pessoalmente. Afinal, é direito inalienável de todos ter oportunidades iguais em todas as áreas, independente de quaisquer fatores e durante toda a sua vida.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Cristina Índio do. Melhora na saúde contribuiu para aumento da expectativa de vida. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 28 de novembro de 2019. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-11/melhora-na-saude-contribuiu-para-aumento-da-expectativa-de-vida>>. Acesso em 19 de julho de 2021.

BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. **Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências**. Diário Oficial da União. 01/10/2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm>. Acesso em: 21 de Abril de 2021.

BRASIL. Projeto de Lei 4890/2019. **Dispõe sobre incentivos para contratação de empregados com idade igual ou superior a sessenta anos**. Diário Oficial da União. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8003290&ts=1617980461160&disposition=inline>>. Acesso em: 2 de maio de 2021.

BRASIL. Lei complementar nº 152, de 3 de dezembro de 2015. **Dispõe sobre a aposentadoria compulsória por idade, com proventos proporcionais, nos termos do inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal**. Brasília, DF. Diário Oficial da União. 03/12/2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp152.htm>. Acesso em: 20 de julho de 2021.

CAVALLINI, Marta; LAPORTA, Taís, 2018. **Idosos ampliam espaço no mercado de trabalho, mas só 1/4 tem carteira assinada**. 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>> Acesso em: 21 de abril de 2021.

FEITEN, Luisa Maria; POHLMANN Gabriela Cristina. Gestão de pessoas e envelhecimento: a necessária inclusão da pessoa idosa no mercado de trabalho. In: AGUIAR, Euzelene Rodrigues; CANTINI, Adriana Hartemink; Sheila Marta Carregosa ROCHA. **Direitos Humanos, Grupos Vulneráveis e Violências: Volume 2**. Porto Alegre: Editora Fi, 2019. p. 101-113.

GOLDANI, Ana Maria. **Desafios do "preconceito etário" no Brasil**. In: Educ. Soc., Campinas, Vol.31 no.111. p. 411-434, abr.-jun. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302010000200007>. Acesso em: 1º de maio de 2021.

IBGE. (2019). **Tábua completa de mortalidade para o Brasil – 2019**. Breve análise da evolução da mortalidade no Brasil. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3097/tcmb_2019.pdf>. Acesso em: 21 de abril de 2021.

LITVAK, Mórís, 2020. **Preconceito etário: como fica a situação dos mais velhos no contexto atual?** Disponível em: <<https://gptw.com.br/conteudo/artigos/preconceito-etario/>>. Acesso em: 19 de julho de 2021.