

IDADE MADURA: ALGUMAS RELAÇÕES ENTRE DESEMPREGO E DISCRIMINAÇÃO DE PROFISSIONAIS ENTRE 40 E 60 ANOS

¹Martins, M. de L.; ²Nunes, A. C. C.; ³Molina, V. L. I

¹malumar_heart@ig.com.br; ²k.kau@ig.com.br; ³vlim@uol.com.br

^{1,2,3} Faculdade de Ciências da Saúde. Curso de Serviço Social. UNIVAP. Urbanova. São José dos Campos. São Paulo/Brasil.

Resumo: As recentes transformações do processo produtivo elevam os índices de desemprego e neste contexto, a faixa etária, entre outros fatores, contribui aumentando-o. Objetivou-se identificar, por meio da pesquisa documental, se a faixa etária foi um dos fatores prevalentes na não reinserção ao mercado de trabalho e se se tratou de atitude discriminatória, por parte dos empregadores. Os resultados encontrados são: (1) Quatro dos depoentes pertencem ao gênero feminino na faixa etária dos 40 a 50 anos e seis do masculino, na faixa de 40 a 55 anos. (2) Com relação às queixas: oito depoentes se referiram à discriminação por idade, um por cor e idade e o décimo conseguiu o retorno após meses de procura. Dos oito, dois afirmaram “que o não sucesso se deveu ao preconceito visto estarem qualificados para a vaga” e um deles pela não qualificação e não atualização profissional. (3) Quanto ao preconceito e discriminação: as mulheres afirmaram terem sofrido discriminação pela idade e por terem filhos. (4) Com relação às mudanças no mercado de trabalho, cinco depoentes são da opinião de que há “pouca expectativa” quanto à reinserção de pessoas acima de 40 anos e três afirmam que suas expectativas são “muito poucas”. Concluiu-se que os profissionais maduros, mesmo com qualificação profissional, se sentem discriminados pela cultura capitalista somado à redução de custo, na medida em que ao jovem é pago salário mais baixo. As empresas não assumem seus atos de discriminação, visto reconhecerem a proibição deste processo seja por salário, função ou critérios de sexo, idade, cor e estado civil, mas na prática, os depoentes acreditam que cada trabalhador é visto como mercadoria com data de validade: a idade.

Palavras-chave: Serviço Social, Terceira Idade, Discriminação

Área do Conhecimento: Serviço Social

Introdução

O desemprego tem sido preocupação constante na área do Serviço Social, bem como no dia-a-dia das pessoas, especialmente entre os cidadãos maduros num momento de falta de emprego formal, acarretando sérias implicações, na condição material de existência. O Serviço Social é a área de conhecimento que vem fundamentando sua prática profissional em diferentes organizações que prestam serviços aos desempregados. O trabalhador maduro desempregado se encontra, na maior parte das vezes, impossibilitado de arcar com os custos de sua família, o que gera graves conseqüências emocionais e sociais. Nestas circunstâncias, este cidadão se torna usuário da assistência social em diferentes programas da comunidade local.

Este artigo objetiva, a partir das justificativas dadas por um conjunto de profissionais em situação de

desemprego em idade madura, identificar se a faixa etária foi um dos fatores prevalentes na sua não reinserção ao mercado de trabalho e se se tratou de atitude discriminatória, por parte dos empregadores.

Revisão de Literatura

O processo de globalização e a flexibilização das relações trabalhistas têm afetado o mercado de trabalho, alterando, também, os processos e regimes de trabalho. Estas características da modernidade, têm agravado o desemprego e expandido o subemprego. De acordo com o site renascebrasil, por emprego se entende a função e a condição das pessoas que trabalham em caráter temporário ou permanente, em qualquer ramo de atividade econômica, e por desemprego a condição ou situação das pessoas incluídas na faixa das idades ativas, entre 14 e 65 anos, que estejam, por determinado prazo, sem realizar trabalho em qualquer tipo de atividade econômica.

O baixo nível de escolaridade e a qualificação profissional têm sido usados como explicação para a dificuldade encontrada por estes profissionais em sua inserção no mercado de trabalho. Este mercado inclui cidadãos com grau de empregabilidade, que de acordo com Minarelli é o cidadão que "... desenvolva habilidades, serviços e produtos para vendê-los a empresas e outras pessoas no mercado. Procure clientes. Se você tiver atividades vendáveis, poderá trabalhar sempre". (Minarelli, 1995, p. 19)

Ocorre que esta população, atribulada pelas despesas domésticas e pelas dificuldades financeiras em razão do desemprego, não encontra situação econômica favorável para custear cursos, treinamentos e qualificações profissionais e, assim, melhorar seu grau de empregabilidade. E esta exigência é apontada por Pochmann, (Folha de S Paulo, 2007) quando apresenta o estudo realizado sobre o assunto. Demonstrou que a escassez de trabalhadores qualificados criada pelo crescimento econômico precisa ser resolvida com planejamento, podendo transformar-se no futuro, num entrave ao crescimento da economia brasileira. Ainda, segundo Pochmann, a "qualificação não é necessariamente alta escolaridade, até um semi-analfabeto pode estar qualificado" e o "Diploma é importante na competição por vagas, mas não é o passaporte para o emprego". (2007, p.B1).

Outro aspecto relevante nas reflexões sobre a questão do desemprego não está no nível de empregabilidade, pois o profissional maduro, já a possui. "O que se constata é mais uma circunstância contraditória". (Raffa e Bortolossi 2007, p. 8). A desqualificação profissional não deve ser a única explicação para o desemprego na idade madura. Para compreender melhor como este processo, é necessário fazer uso do argumento marxista abordado por Souza (1986, p. 43): "... no tocante à existência de um exército industrial de reserva, como condição *sine qua non* para a acumulação capitalista, o que permite que os salários sejam fixados de acordo com os lucros almejados pelos capitalistas. Se não houvesse

esse contingente, os trabalhadores estariam fortalecidos, podendo exigir salários justos, inviabilizando a acumulação de capital".

Um grande número de profissionais maduros tem recorrido à educação como forma de atualizar-se ou amoldar-se às novas exigências do mercado de trabalho, reforçando a idéia de que o nível de empregabilidade deve ser mantido e ajustado às novas modalidades no processo de trabalho.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, a sociedade brasileira tem cerca de 7,6 milhões de desempregados. No Brasil, além do IBGE, o SEADE e o DIEESE medem a taxa de desemprego. (PNAD, 1999).

A estrutura do emprego também se encontra em processo de transformação e deve ser observada dentro de um contexto histórico, como forma de um melhor entendimento. Sobre este processo Souza (1986, p. 26) afirma: "A abstração das condições concretas de evolução econômica de cada país impede a compreensão dos mecanismos pelos quais se processa a transformação da estrutura do emprego. Isto significa, entre outras coisas, que experiências históricas de inserção no sistema econômico mundial, mais ou menos semelhantes, induzem algumas características comuns no processo de desenvolvimento desses países que condicionam a evolução de sua estrutura de emprego".

Os cidadãos que se encontram na condição de desemprego, estando ainda potencialmente aptos para o trabalho produtivo, vivem um drama do ponto de vista de sua própria sobrevivência e da sobrevivência de seus dependentes.

Nesta faixa etária, o desemprego exclui o cidadão do cenário, levando-o à dependência emocional dos serviços de assistência social, ao isolamento dos colegas de trabalho e à dependência financeira, sem que tenha sido preparado emocional e socialmente para viver na exclusão social, diminuindo sua auto-estima e auto-respeito.

Soma-se, ainda, o preconceito que como atesta Silveira (2001), em artigo publicado pela Revista VOCÊ S/A: "As empresas não assumem, mas o preconceito de idade tem vigorado nos últimos anos, sim, como um critério velado em seus processos de seleção... Na prática, o que o mercado tem visto, porém,

é que cada profissional é avaliado como se tivesse uma data de validade, um prazo limitado para a utilização de seu pacote de competências”.

Não apenas nas empresas, mas na sociedade brasileira em geral, o estereótipo da discriminação por idade está culturalmente instaurado, o que estabelece a urgência de luta por uma ação transformadora que quebre este paradigma.

É importante ressaltar que a Constituição Federal (1988, Art. 7, Inciso XXX), dispõe: “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.”

Metodologia

Utilizou-se da pesquisa documental, tendo 10 depoimentos de profissionais maduros desempregados, encontrados no site Catho.

Resultados

O quadro a seguir apresenta os resultados constantes dos 10 depoimentos obtidos por meio de fórum realizado pelo site da empresa de recolocação profissional Catho. Foram analisados 10 depoimentos, dos quais quatro pertencem ao gênero feminino, com idade variando entre 40 e 50 anos; e, seis do gênero masculino, três deles

na faixa de 40-46 anos e os demais entre 54 e 55 anos, possuidores de boa qualificação profissional.

Com relação às queixas, apenas uma depoente se referiu à idade como sendo motivo para a não seleção. O não sucesso é identificado como queixa por cinco depoentes (uma mulher e quatro homens), e dois deles explica que o não sucesso não se deveu à falta de qualificação, pois a possui, o dilema é a questão da idade (40 e 59 anos).

Apenas uma das quatro mulheres indica a idade como fator de continuar desempregada (49 anos), outra elege o preconceito (40 anos). Dos seis homens, um deles se queixava da não atualização.

Com relação a ter sofrido preconceito e discriminação, dos 10 depoentes: (1) nove deles afirmam terem sofrido e a discriminação ocorre nos anúncios (mulher, 50 anos), pela idade e ter filhos (duas mulheres e um homem). (2) Um deles, não sofreu e não acredita que venha sofrer, uma vez que a mentalidade do empregador está se modificando. (3) Dois outros sofreram discriminação, mas também acreditam que a mentalidade do empregador está se alterando. (4) que sofreram discriminação, um pela idade, outro pela cor da pele e o terceiro também pela idade, se “sentem marginalizados”.

Depoimentos	Queixa	Sofre preconceito/discriminação	Expectativas
1 - Feminino, 50	Há muito tempo procura uma vaga, sem sucesso	Sim, os anúncios dos jornais comprovam tal discriminação	Pouca
2 - Masculino, 54	Possui qualificação, mas não consegue emprego	Sim, considera-se um exemplo vivo desta discriminação	Muito pouca
3 - Masculino, 40	É um dilema conseguir ou manter-se no emprego após os 40 anos	Sim, a discriminação por idade é uma realidade no mercado	Pouca
4 - Masculino, 55	Há três anos procura uma colocação	Sim, sente-se marginalizado	Pouca
5 - Masculino, 43	Não consegue emprego	Sim, sente na pele o preconceito	Pouca
6 - Feminino, 45	Tem sido chamada para entrevistas, mas não consegue emprego	Sim, mas acredita que a situação está melhorando	Razoável
7 - Feminino, 49	Foi recusada em processo seletivo apenas por causa da idade	Sim, pensa que o talento deva ser avaliado, e não a idade	Nenhuma
8 - Masculino, 47	Mesmo desempregado, deve atualizar-se	Sim, mas acredita estar havendo mudança de mentalidade	Razoável
9 - Feminino, 40	Existem vários tipos de preconceito nas empresas	Sim, quanto à idade, por ser mulher e por ter filhos	Pouca
10 - Masculino, 46	Não possui queixas, foi contratado recentemente	Não, acredita que a mentalidade dos empregadores está mudando	Muita

Quadro 1 – Relações entre gênero, queixas e expectativas dos depoentes.

Com relação às mudanças no mercado de trabalho, cinco depoentes (3 homens e 2 mulheres) são da opinião de que há “pouca expectativa”, dois “muito pouca expectativa”, dois “razoável expectativa” e um “nenhuma expectativa”.

Tanto os profissionais masculinos, quanto femininos sofreram discriminação em relação à idade. A

grande maioria tem poucas expectativas quanto a uma futura contratação. Estas poucas expectativas se restringem a uma possível mudança de mentalidade dos empregadores.

Discussão

O nível de empregabilidade (Minarelli, 1995) é relevante para que o desempregado retorne ao mercado de

trabalho e dos dez depoentes, pelo menos dois reconhecem esta exigência.

A situação de desemprego dificulta a educação continuada, levando a viver o dilema em seu cotidiano (Porchmann, 2007) e a superação deve se dar levando o cidadão a buscar cursos gratuitos oferecidos pelos municípios, sindicatos e outras organizações.

A faixa etária e o preconceito são fatores relevantes para o desemprego. A experiência profissional que deveria elevar o nível de empregabilidade, não o faz, pois a idade e o preconceito dificultam. Para Souza (1986), estes fatores fortalecem uns aos outros e mantêm o exército de reserva necessário para a acumulação de capital.

De acordo com renascebrasil, desemprego é a condição ou situação das pessoas incluídas na faixa das idades ativas (em geral entre 14 e 65 anos), que estejam, por determinado prazo, sem realizar trabalho em qualquer tipo de atividade econômica. Estes depoimentos sobre as queixas, discriminação e expectativas reforçam a afirmativa de que o desemprego se dá em grande parte numa faixa de 40 a 60 anos.

É claro que por trás destes depoimentos se encontram os sentimentos de desalento, desesperança e de marginalização nos processos seletivos, devido à idade, à discriminação, à pouca expectativa e ao preconceito que continua sendo largamente empregado, de forma velada ou explícita. Em um dos depoimentos, a profissional esclarece que basta ver os anúncios de jornal para perceber a discriminação.

Há pouca expectativa quanto à mudança desta situação e a emergência da modificação de visão e postura dos empregadores é enfatizada.

Conclusão

A discriminação reconhecida pelo conjunto dos depoentes com relação à faixa etária e à cor da pele permite concluir a persistência de atitude preconceituosa, o que pode levar o país a enfrentar problemas de desemprego ainda mais sérios, com conseqüências catastróficas para a população brasileira.

Os profissionais maduros, mesmo qualificados e com experiência profissional, são preteridos ao disputar vagas com profissionais mais jovens. Esta fato enseja a percepção de que as empresas capitalistas mantêm sua ânsia pela diminuição dos custos da produção, optando pelo profissional mais jovem em razão do salário pago mais baixo. Além disto, contribuem para a manutenção do preconceito e de atos de discriminação, o que afronta a Constituição Federal/1988 e deixa claro que o profissional continua a ser avaliado como coisa, que tem prazo e data de validade.

Referências Bibliográficas

Minarelli, J A Empregabilidade: o caminho das pedras. São Paulo: Gente, 1995.

Souza, Paulo Renato O que são empregos e salários. São Paulo: Brasiliense, 1986.

Raffa, L O; Bortolossi, A. I. A percepção das agências de emprego quanto à recolocação de profissionais maduros no mercado de trabalho. Psicol. Am. Lat., abril 2007, nº 09.

Folha de São Paulo. Seção Dinheiro, 8 de novembro de 2007, p. B1.

Silveira, M. Qual a sua data de validade? Revista VOCÊ S/A , n.º 35, maio 2001.

Brasil. Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, D.F., 1988.

Newsletter Carreira & Sucesso. Disponível em:<http://www.catho.com.br> Acesso em 27 nov. 2007.

Valvim M. Dutra - Disponível em:
<http://www.renascebrasil.com.br>.
Acesso em 24 nov. 2007.