

INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E A DISCRIMINAÇÃO DOS ENVELHESCENTES NO MERCADO DE TRABALHO

Lilian Simone Andreola*

Rodrigo Goldschmidt**

RESUMO

O mercado de trabalho apresenta muitas facetas excludentes de força de trabalho produtiva, seja em virtude da postura adotada pelo Estado, por meio do implemento de medidas econômicas e políticas públicas que acabam afastando o trabalhador, seja em razão das constantes inovações tecnológicas advindas, sobretudo e com maior intensidade, a partir da década de 1990. Esse novo panorama global demanda uma reestruturação conjunta das empresas e dos trabalhadores, vinda daquelas modificações em âmbito físico-material-estrutural, e destes, mudanças de cunho subjetivo, verificadas pela necessidade de atualização e complementação constante de técnica e conhecimento, como exigência mínima para a garantia de um espaço no mercado de trabalho contemporâneo, o qual prioriza os profissionais polivalentes, ágeis e que se dediquem em tempo integral para a empresa. E é nessa conjuntura que ocorre a segregação do trabalhador com 40 anos ou mais, muitas vezes considerado “desatualizado”, “acomodado”, “menos flexível” e de “alto custo” para as empresas, em comparação com a nova geração de profissionais.

* Universidade do Oeste de Santa Catarina, Unidade de Chapecó; lilianandreola@yahoo.com.br

** Graduado em Direito pela Universidade de Passo Fundo, 1993; especialista em Direito Civil pela Universidade de Passo Fundo, 1998; Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina, 2001 (CAPES 6); Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina, 2008 (CAPES 6); Professor e pesquisador do Programa de Mestrado em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina, Coordenador do Grupo de Pesquisa em Direitos Fundamentais Sociais da Faculdade de Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina, Unidade de Chapecó; autor de diversos livros e artigos científicos; Juiz do Trabalho Substituto – Tribunal Regional do Trabalho de SC; tem experiência na Área de Direito, atuando principalmente nos seguintes temas: Dignidade da Pessoa Humana, Direitos Fundamentais Sociais, Direito do Trabalho e Flexibilização do Direito do Trabalho; rodrigo.goldschmidt@unoesc.edu.br

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Trabalhadores. Exclusão. Inovações tecnológicas.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A proposta de discorrer acerca do tema aqui abordado, suscita especial interesse em face da reiteração com que se apresentam situações discriminatórias alusivas aos envelhescentes nas relações de trabalho, embora na maioria das vezes de forma velada, em face das inovações tecnológicas que têm dominado o cenário global a partir da década de 90.

A escolha sobre essa modalidade de segregação profissional ganha destaque em virtude de se tratar de uma abordagem novel, ainda com limitada literatura acerca do tema, demandando que se buscasse a complementação necessária para seu desfecho em outras áreas do conhecimento além do Direito, tais como a Psicologia, a Sociologia, a Filosofia e a Administração com ênfase em Gestão de Pessoas.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, optou-se por trilhar, inicialmente, um percurso evolutivo da história dos direitos sociais e trabalhistas, objetivando-se desta forma uma melhor compreensão do seu objeto.

Este artigo pretende expor como as novas tecnologias são capazes de afetar de forma negativa o mercado de trabalho, impulsionando um processo de exclusão principalmente dos trabalhadores a partir dos 40 anos de idade, os quais, por diferentes razões, encontram dificuldades para se adaptar às novas demandas que surgem em decorrência deste novo cenário organizacional.

Tendo em vista que o foco deste estudo é a discriminação etária dos trabalhadores com mais de 40 anos de idade, imprescindível tornar compreensível, principalmente ao leitor leigo, a expressão envelhescente.

2 O QUE SIGNIFICA SER ENVELHESCENTE?

Envelhescente! O rótulo é, em si, elucidativo: refere-se a um momento da vida humana compreendido entre a adolescência e a velhice. Devido à importância central que tem o fator etário para este estudo, o primeiro apontamento tem que ser nesse sentido.

A vida da espécie humana é dividida, pela Psicologia Evolutiva, em cinco fases distintas, delimitadas pela faixa etária dos indivíduos: *pré-natal* – antes do nascimento; *infância* – de zero a 12 anos de idade; *adolescência* – dos 12 aos 20 anos de idade; *maturidade* – dos 20 até os 65 ou 70 anos de idade; *velhice* – a partir dos 65 ou 70 anos de idade (COLL, 2004, p. 14).

Entre estas, outras subfases se estabelecem, como a *primeira infância*, a *educação infantil* ou *pré-escolar*, o *ensino fundamental* ou *latência*, a *puberdade* e a *juventude*. A *envelhecência* se situa como uma das subfases, compreendida entre os 40 e os 60 anos de idade, ou seja, na popularmente chamada meia-idade.

Margis e Cordioli (apud EIZIRIK, 2001, p. 159) definem a meia-idade:

A meia-idade é uma fase do ciclo vital que se estende aproximadamente dos 40 aos 60 anos. A transição do adulto jovem para o de meia-idade é lenta e gradual, sem modificações abruptas físicas ou psicológicas.

Para a Ciência Jurídica, no entanto, estas fases seguem critérios diferenciados no que concerne à faixa etária, conforme disposto em legislação específica. O Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90) estabelece a infância como o período compreendido entre o nascimento e os 12 anos de idade, e a adolescência, entre os 12 e 18 anos de idade. O Estatuto do Idoso (Lei 11.765/08), por sua vez, dispõe que idosa é a pessoa com idade igual ou superior a 60 anos.

Em relação ao termo ora pesquisado, não se encontrou alusão alguma no ordenamento jurídico brasileiro, sequer em jurisprudências, todavia, essa colisão de critérios etários e nomenclaturas em relação à Psicologia, não causa impactos significativos para nossa abordagem, posto

que a ênfase jurídica do estudo ora elaborado recai sobre o mundo do trabalho e a violação de direitos fundamentais sociais, não sobre a faixa etária *per si*.

Com este propósito, se inicia uma breve exposição dos direitos sociais, conceituando-os e situando sua primeira inserção constitucional no Brasil e no mundo.

3 OS DIREITOS SOCIAIS EM ÂMBITO CONSTITUCIONAL

A sociedade, do latim *societas*, que significa associação amistosa com outros, é objeto de estudo comum entre as ciências sociais e, cada uma delas traz delimitações históricas e temporais diferenciadas em relação ao seu real surgimento.

O que nos é relevante, no entanto, não é precisar sua aparição, mas a afirmação de que desde que se ouviu falar em sociedade, essa tem sofrido mutações, e a complexidade e o dinamismo das relações entre os indivíduos, conseqüentemente, afetam todas as esferas da vida humana, sejam elas pessoais, culturais, educacionais, ambientais, artísticas, jurídicas, políticas, ou como veremos, profissionais.

Nosso objeto de estudo se insere na esfera profissional, vez que se reporta ao mercado de trabalho.

O Direito do Trabalho é um dos direitos fundamentais sociais consagrados constitucionalmente, nos termos do artigo 6º da Magna Carta, que dispõe:

São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Direitos Sociais são aqueles que demandam condições materiais imprescindíveis para que os indivíduos possam usufruir de seus direitos.

Por isso, diferentemente dos direitos individuais, que se inspiram no valor primário da liberdade e requerem um Estado que se abstenha,

entenda-se não interventivo (*prestações negativas*) na vida dos indivíduos, os direitos sociais se inspiram no valor primário da igualdade, tendentes a minimizar desigualdades que advenham de condições econômicas e sociais, demandando, por conseguinte, um Estado atuante (*prestações positivas*), que intervenha na coletividade com providências adequadas para que a liberdade dos indivíduos seja plenamente protegida.

Pedro Lenza (2011, p. 974) se reporta aos direitos sociais,

[...] apresentam-se como prestações positivas a serem implementadas pelo Estado (Social de Direito) e tendem a concretizar a perspectiva de uma isonomia substancial e social na busca de melhores e adequadas condições de vida.

Cabe registrar que os Direitos Sociais são direitos de segunda geração/dimensão, em uma classificação trazida pioneiramente por Norberto Bobbio, em sua obra *A Era dos Direitos*.

No Brasil, a primeira Constituição a inserir direitos sociais foi a Constituição de 1934, criada durante a Era Vargas e amplamente influenciada pela Constituição alemã de Weimar e a Constituição mexicana de 1917, as precursoras no mundo no que tange aos Direitos Sociais.

Rebello Pinho afirma, ao se reportar à Constituição brasileira de 1934, que “a concepção de intervenção do Estado na economia veio a substituir a antiga ideia liberal do *laissez-faire*.” (PINHO, 2011, p. 195), expressão francesa que caracterizava o ideal de um mercado funcionando livremente, sem interferência estatal.

Nos moldes atuais, a era dos direitos sociais começa a surgir após a Segunda Guerra Mundial, tendo vindo atrelada ao Estado Social de Direito. É válido dizer que o Direito do Trabalho foi o primeiro dos direitos sociais, tendo nascido com a Revolução Industrial, como veremos a seguir.

4 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

Percorrendo a história dos direitos, sejam eles individuais ou coletivos, logo se observa que a grande maioria adveio de conquistas paulatinas,

alguns até mesmo por meio de lutas sangrentas e reivindicações que perduraram longos períodos.

Neste sentido, Norberto Bobbio (2004, p. 5) assevera:

Por mais fundamentais que sejam, os direitos do homem são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas.

Obviamente, não foi diferente com o Direito do Trabalho que, hodiernamente, protege muito mais o trabalhador do que o empregador, por considerar aquele a parte hipossuficiente nesta relação bilateral.

Dando continuidade a esta análise, a partir deste momento, faremos um breve percurso histórico, permeando as formas de trabalho que predominaram, bem como a evolução dos modos de produção, almejando uma melhor compreensão de como se consolidaram as relações de trabalho, tais como as concebemos nos dias de hoje.

Até a Revolução Industrial praticamente inexisteram direitos trabalhistas. A mão de obra era garantida de forma forçada, em jornadas extensas, e em condições laborais, na maioria das vezes, indignas e insalubres.

Primeiramente, predominou o regime da escravatura, que ocorreu de formas diversas ao longo da história. No Brasil, a escravidão apresenta de forma saliente uma vertente discriminatória impressionante em relação à cor e à raça negra. Via de regra, os escravos eram indivíduos de cor negra, considerados inferiores que os brancos e, portanto, tratados como uma mercadoria, cujo preço se estabelecia em razão das características físicas e da idade.

O trabalho era imposto por seus donos por meio da força e as únicas recompensas que recebiam eram a alimentação e a moradia, ambas em condições precárias. Não exerciam qualquer direito e seus donos podiam até mesmo entregá-los como pagamento de dívidas. Essa forma de escravidão, considerada formal, perdurou no Brasil até 1888, quando foi abolida pela Lei Áurea.

Importante uma ressalva de que ainda persistem no Brasil, e obviamente no mundo todo, modalidades de escravidão que, embora adotem uma *roupagem* diferenciada, continuam a afrontar de forma inescrupulosa a dignidade da pessoa humana. O tema é alvo de discussões mundiais e, na legislação brasileira, encontra amparo no artigo 149 do Código Penal.

A segunda forma de exploração do trabalho foi a servidão, que se disseminou primeiramente na Europa e lá perdurou até o advento da Revolução Industrial. Os servos eram trabalhadores rurais e domésticos que, de forma também forçada, serviam aos proprietários das terras, denominados senhores feudais, os quais tinham privilégios da nobreza. Diferentemente dos escravos, os servos não eram propriedade e, portanto, não podiam ser tratados como mercadorias. Tinham direito à liberdade, podendo deixar as terras onde trabalhavam quando quisessem. Assim como na escravatura, o regime de servidão não remunerava seus trabalhadores, os quais apenas laboravam em troca de moradia, de alimentação, de vestuário e do direito de arrendar terras para sua própria subsistência.

Desejosos de autonomia e liberdade e, como uma 'fuga' da imposição dos poderes dos nobres, os servos foram pouco a pouco se aglutinando nas cidades e formando as denominadas *corporações de ofício*.

Neste modelo de produção, surgiram as figuras dos mestres, companheiros e aprendizes. Neste viés, Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO, 2011, p.43) define os sujeitos envolvidos nas corporações de ofício:

Os mestres eram os proprietários de oficinas. [...] Os companheiros eram trabalhadores livres que ganhavam salários dos mestres. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres os ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão.

Contudo, a relação de subordinação subsistia, haja vista que os primeiros mantinham os demais sob suas ordens, além de monopolizar o exercício da função de aprendiz, restringindo-a aos que estivessem inscritos na corporação.

As corporações estabeleciam suas próprias leis e, num primeiro momento, também recebiam privilégios da monarquia, que visava enfraquecer o poderio dos senhores feudais. Entretanto, percebendo a força que irradiava das corporações, os reis passaram a intervir, fixando jornadas de sol a sol, bem como pequenos períodos de descanso para a alimentação.

Uma sangrenta rebelião, cujo fim precípua foi a obtenção de melhores condições de trabalho, deu fim às corporações de ofício, em 1791, quando a Lei Chapelier, na França, as considerou atentatórias aos direitos do homem e do cidadão.

Foi com o fenômeno da Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, no Reino Unido, que a manufatura começou a, definitivamente, perder espaço para as máquinas das grandes indústrias, causando um profundo impacto social e econômico para as pessoas à época, tendo em vista que o capitalismo passou a imperar, tornando-se o lucro o principal interesse dos donos das indústrias, o que causou muito desemprego e miséria devido às ínfimas remunerações recebidas por exaustivas jornadas de trabalho, que chegavam a ultrapassar quinze horas ininterruptas.

Em virtude desta situação impiedosa, novamente os trabalhadores começam a se manifestar, reivindicando condições de trabalho mais dignas, com jornadas reduzidas e melhores salários.

Diante deste quadro, e após sucessivas reivindicações e greves, no ano de 1840, primeiramente na França e na Inglaterra, e em seguida em outros países europeus, são instituídas as primeiras leis trabalhistas.

No Brasil, somente alguns anos mais tarde são incorporadas as primeiras leis trabalhistas ao ordenamento jurídico brasileiro, conforme se visualiza na sequência.

5 A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

A primeira legislação concernente ao trabalho no Brasil não tinha o amparo constitucional. Era formada por leis e decretos, cuja pretensão era a

proteção dos trabalhadores rurais e menores, como o Decreto 1.313, de 1891, que regulamentava o trabalho dos menores entre doze e dezoito anos de idade.

Conforme já exaltado, foi a Constituição de 1934 a pioneira a não conter apenas a regulamentação da forma de Estado e do sistema de Governo, mas também a incorporar leis trabalhistas em seu bojo.

Muitas garantias foram introduzidas, e a maioria delas perdura até os dias de hoje, como o repouso semanal obrigatório e remunerado, salário mínimo capaz de suprir as necessidades básicas, férias remuneradas e a proibição do trabalho aos menores de 14 anos de idade.

Não obstante, a partir de 1934, todas as Constituições Federais terem contemplado normas de direito do trabalho, buscando garantir relações mais justas e equilibradas entre empregado e empregador, pode-se afirmar, sem receio, que a de maior amplitude foi a nossa atual Carta, apropriadamente batizada de Constituição Cidadã, cuja promulgação ocorreu em 5 de outubro de 1988.

Entre as inúmeras modificações trazidas pela atual Carta Constitucional, a que se demonstra mais relevante para o nosso estudo é a expansão dos direitos sociais, que bem explicita o interesse do legislador em atender às necessidades da população e ampliar seus direitos.

Cabe a observação de que o pluralismo social contemporâneo exige uma interpretação diferenciada do direito, não podendo continuar limitada tão somente às normas positivadas, mas imprescindível se faz adentrar na seara dos princípios, o que resulta em uma ampliação imperiosa no que tange à efetivação dos direitos individuais e/ou sociais.

Nesta seara, cumpre mencionar dois princípios constitucionais de elevada significância para a abordagem em questão: o *princípio da dignidade da pessoa humana* e o *princípio da isonomia*, ambos previstos, implícita ou explicitamente, em vários incisos dos artigos 5º e 7º da Constituição da República Federativa do Brasil.

O princípio da dignidade da pessoa humana possui relevância ímpar por constituir-se no princípio máximo do Estado Democrático de Direito e ser inerente a todo ser humano.

O princípio da isonomia é imprescindível, por priorizar a igualdade entre todos os seres humanos nas diferentes relações que se estabelecem entre si.

Em relação às relações trabalhistas, tendo em vista o objeto deste estudo, muito pertinente a menção dos incisos XXX e XXXII, do artigo 7º, da Carta Federal, no que tange a sua relação com os princípios ora citados. O primeiro coíbe diferenças salariais, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, enquanto o segundo veda a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Todavia, tais artigos merecem uma análise crítica, posto que uma leitura mais atenta da realidade brasileira demonstra um panorama adverso, marcado pela não observância dos referidos preceitos, num cenário em que a exclusão social de algumas 'classes' de trabalhadores se evidencia por razões discriminatórias inerentes aos aspectos supracitados.

Com efeito, vale apontar os jovens com pouca ou sem experiência profissional, as mulheres, os negros, os indígenas e os envelhecidos. Vez que esta pesquisa enfoca a discriminação etária no mercado de trabalho, essencial canalizá-la para este vies, a qual será objeto do tópico seguinte.

6 A EXCLUSÃO ETÁRIA NO MERCADO DE TRABALHO

Ao se fazer uma breve análise do que o trabalho/emprego representa para o indivíduo, *incontinenti* se projeta mentalmente uma imagem dúplice, do salário *versus* sustento, sendo aquele o garantidor deste.

Não obstante, em uma relação trabalhista, muitos outros valores são de vital importância para a manutenção da dignidade, saúde e felicidade do trabalhador, sendo pertinente citarmos a autorrealização, a satisfação

pessoal, o reconhecimento profissional, a ética e o senso de utilidade/serventia.

Infelizmente, ainda que mudanças notórias tenham ocorrido nas últimas décadas e que se verifique uma valorização sem precedentes do capital humano pelas empresas, muito se alardeando a expressão *qualidade de vida no trabalho*, na prática, o que se observa é que pouca ênfase se atribui àqueles aspectos pessoais, vez que o foco dos empregadores é norteado pela capacidade de produção do empregado e pelo lucro de seu empreendimento.

E é nesse contexto profissional contemporâneo, em que a produtividade se caracteriza por novos paradigmas e que atributos como agilidade, flexibilidade e atualização são imprescindíveis e se sobressaem aos valores pessoais, que o envelhecido tem seu espaço comprometido no mercado de trabalho.

Daniela Chaves (2006, p. 97) conceitua os envelhecidos como:

[...] indivíduos com mais de 40 anos que atingiram a maturidade e ainda possuem vigor físico, porém muitas vezes vêm sendo considerados "ultrapassados", "não adaptáveis às inovações", "enrijecidos", "velhos" ou, outras vezes, de "alto custo", haja vista que acumularam benefícios ao longo do tempo de serviço.

É inegável a transição de sociedade industrial para sociedade da informação que os países desenvolvidos ou em desenvolvimento têm atravessado nos últimos anos, mais precisamente nas últimas duas ou três décadas, assim como os impactos que essa introdução das novas tecnologias vem gerando para empresas e sociedade de um modo geral.

Neste contexto, Lizi Vieira (2002, p. 101) afirma que "A difusão da informática e as inovações tecnológicas modificaram o modo de produzir, administrar e trabalhar em toda parte."

A maioria dos indivíduos que hoje está na faixa etária entre os 40 e 60 anos de idade, ou seja, envelhecidos, há 20 anos sequer tinha acesso a alguns equipamentos tecnológicos hoje considerados absolutamente indispensáveis, como computadores, celulares, *pen drives* e câmeras digitais.

Foram forçados a aprender modos de viver totalmente diversos dos que vinham desenvolvendo para conseguirem permanecer *conectados* com o mundo e funcionalmente ativos.

Oportuno lembrar que o mercado de trabalho atual está muito distante do que existia há duas décadas. O envelhecido de hoje vem de uma cultura organizacional em que se fazia curso de datilografia, e que ter uma formação de nível superior e saber falar inglês era um diferencial que o fazia destacar-se demasiado entre os demais.

As promoções corporativas ocorriam em virtude do tempo de serviço e não por competência, e ser bem sucedido significava pertencer à mesma empresa a carreira toda, tendo galgado todos os seus setores.

Compreensível que esse processo de aprendizagem inovador, não raro, continue sendo árduo para muitas pessoas, e que algumas não consigam sequer acompanhar essa evolução, o que não ocorre com a geração Y, também denominada de *geração da internet* que, desde os primeiros anos de vida tem contato com estes apetrechos, seja em sua própria casa, na casa de amigos, na escola ou em *lan houses*.

Nessa perspectiva, Goldschmidt (2009, p. 164) sustenta:

O efeito mediato do avanço tecnológico foi a defasagem na qualificação técnica dos trabalhadores, os quais, sem jamais terem mantido contato com as novas tecnologias, restaram impotentes diante dos novos processos implementados com o mundo da informática.

Tais eventos provocam mudanças drásticas no mercado de trabalho, vez que as novas tecnologias influenciam todas as áreas do conhecimento, seja o direito, a arquitetura, a agronomia ou a medicina, produzindo resultados imediatos até mesmo a nível mundial.

O acelerado processo de desenvolvimento tecnológico impulsiona ainda mais a necessidade de contínua aprendizagem e maior flexibilidade por parte dos empregados, haja vista a imprescindibilidade destes em se adaptar às novas ferramentas, as quais ganham novos contornos a cada

dia, demandando o aperfeiçoamento constante de novas técnicas para conseguirem permanecer economicamente ativos.

Os profissionais que não se adaptam a esta celeridade indispensável para atender as demandas diferenciadas que se expõem nos dias atuais são, na mesma velocidade e, crescente-se, com muita facilidade, substituídos.

A consequência desse panorama é a discriminação, que ocorre de forma obviamente velada, em que muitos empregadores passam a buscar os profissionais mais jovens, que julgam serem mais talentosos e dinâmicos para acompanhar o novo panorama profissional que se apresenta.

Os profissionais mais velhos, evidentemente sem fazer generalizações, carregam o estigma de serem ultrapassados e mais resistentes a mudanças, além de muito mais onerosos para o empregador.

No que tange a este último tópico, Chaves (2006, p. 101) acertadamente explicita:

O menor custo do trabalho dos jovens constitui um atrativo para o uso da sua força de trabalho, incorporando menos investimentos em treinamento, assim como os jovens possuem menor capacidade de organização e pressão reivindicatória, afastando a proteção da legislação trabalhista.

Pode-se afirmar que a grande maioria dos jovens profissionais aceita trabalhar por salários menores sem questionar, haja vista sua ânsia em valer-se das oportunidades para poder mostrar seu desempenho, adquirir experiência e obter reconhecimento profissional. Crescente-se, ainda, a disposição da plenitude de seu tempo em prol do trabalho, além de pertencerem a uma geração em que o lema é ser polivalente, o que os torna adaptáveis a diversos setores da empresa, sendo essa uma vantagem ilimitada para o empregador.

Os mais velhos, por sua vez, tendem a ser mais críticos e menos adaptáveis, não se submetendo a remunerações que considerem não ondulantes com seu estágio de vida, nível de conhecimento e experiência técnica, ademais de já estarem vivenciando um momento de diminuição do

ritmo de trabalho e, almejando uma vivência menos acelerada, desenvolvendo atividades que considerem mais prazerosas, com mais tempo e proximidade junto aos seus familiares.

Pertinente complementar com as palavras de Goldschmidt (2009, p. 165):

[...] há também um interesse estratégico na despedida dos trabalhadores envelhecidos. É que ditos trabalhadores, no auge de sua experiência e do discernimento, passam a ser mais "críticos" e "reivindicadores", questionando os supostos resultados dos "novos" processos produtivos e se insurgindo quanto à exploração do trabalho humano, com exigência de sobretrabalho sem a equivalente contraprestação.

E acrescenta (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 165):

Assim, esses trabalhadores envelhecidos, aos olhos do empregador, passam a ser um "incômodo", para não dizer um "perigo", devendo ser afastados do trabalho produtivo o quanto antes para não "contaminarem" com suas ideias "insurgentes" os "novos" trabalhadores que irão impulsionar, sem maiores questionamentos, as engrenagens da empresa.

Para finalizar a exposição de motivos que insere o trabalhador com mais de 40 anos em um patamar de desigualdade, desvantagem e exclusão profissional em relação à nova geração de trabalhadores, imprescindível destacar o papel do Estado nesse processo, mesmo que se esteja desviando suavemente do tema proposto. Duas medidas estatais merecem evidência para exemplificar essa afirmação.

A primeira delas se refere à implementação da Lei 10.748, de 22 de outubro de 2003, que criou o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para Jovens – PNPE, conhecida popularmente por Lei do Primeiro Emprego, a qual visa oferecer incentivos às empresas que oportunizarem a inserção de jovens inexperientes no mercado de trabalho.

A segunda medida foi a coibição da exigência de experiência superior a 6 (seis) meses quando da contratação de trabalhadores pelas empresas, em redação inclusa pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no artigo 442-A.

Com o intuito de acolher o jovem trabalhador, através de políticas públicas de incentivo à absorção de sua mão de obra pelo mercado de trabalho, garantindo desta forma espaço profissional aos que têm pouca ou nenhuma experiência, o Estado, apesar de apresentar iniciativas louváveis em prol de algumas classes de trabalhadores, permite indiretamente que outras, como a dos envelhescentes, tornem-se facilmente excluídas da seara trabalhista.

Acrescente-se, ainda, que em que pese a Constituição Federal prever a proteção do trabalho em face da automação, conforme disposto em seu artigo 7º, inciso XXVII, não são conhecidas ações eficaciais similares às anteriores, especificamente direcionadas para proteger os trabalhadores envelhescentes.

Para que seja garantida a aplicabilidade do dispositivo, tornam-se imprescindíveis intervenções estatais que tenham o condão de incentivar e preservar a permanência dos trabalhadores mais 'maduros' no mercado de trabalho, seja através da edição de leis infraconstitucionais, seja pela implementação e execução de políticas públicas voltadas para este fim.

Vale apontar que, para que o Direito possa ser exercido na íntegra, necessário se faz que os cidadãos ajam como sujeitos ativos, reivindicando do Estado o cumprimento das disposições constitucionais.

Conforme salienta Goldschmidt (2009, p. 160):

Daí porque o povo deve se conscientizar para não só exercer a cidadania passiva, que consiste meramente no exercício do direito de voto, mas também a cidadania ativa, que é o acompanhamento ativo dos agentes políticos, cobrando deles as ações concretas que se comprometeram a implementar [...]

Afinal, a própria Carta Magna exalta no parágrafo único de seu artigo 1º, que "todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição."

É inquestionável que o cidadão, para que possa exigir o cumprimento das determinações legais, propor mudanças e, de forma mediata, interferir

positivamente em seu trabalho, precisa estar bem informado no que tange à realidade de seu país.

7 CONCLUSÃO

As inovações tecnológicas são uma realidade da qual não se pode distanciar, assim como o são as modificações profundas que provocaram no mercado de trabalho, exigindo uma reestruturação conjunta de empresas e profissionais mais antigos.

Pode-se afirmar sem receio de equívocos que o profissional do século XXI está inserido em um mercado de trabalho altamente competitivo, em que a valorização humana está diretamente atrelada não apenas ao domínio e especialização de conhecimentos no ramo escolhido, mas a uma diversificação de habilidades extras, como informática e idiomas.

Manter-se competitivo é tarefa árdua, vez que o profissional obriga-se a estar constantemente atualizado cultural e tecnicamente, necessitando perpassar pela esfera educativa durante seu período de descanso laboral se desejar assegurar seu espaço no mercado de trabalho.

Para os trabalhadores mais jovens esse processo é natural, vez que desconhecem outra realidade profissional, no entanto, os envelhescentes precisam reformular toda sua bagagem de conhecimentos adquiridos em anos de esforço para se adequar ao novo perfil de mercado que surge permeado de infinitas possibilidades.

Entretanto, apesar da sustentação de estereótipos negativos acerca do envelhecimento, não se pode olvidar de aspectos que, em regra, só advém em maior intensidade com o passar do tempo, e que podem representar vantagens significativas para os empregadores, como a experiência, a maturidade, a responsabilidade e a fidelidade à empresa.

A discriminação etária é uma consequência do processo natural de envelhecimento do ser humano, porém, torna-se muito mais nefasta e abundante no que concerne àqueles trabalhadores avessos à busca por atualização profissional. Acrescente-se tratar-se de grande percentual da

população economicamente ativa dos brasileiros, independentemente da faixa etária.

Para que esse panorama seja modificado, muitas medidas podem ser adotadas, desde programas de requalificação e reciclagem internos, direcionados especificamente aos trabalhadores envelhescentes até, e principalmente, inovações na legislação e o implemento de políticas públicas, ambos visando à proteção, manutenção e contratação de profissionais com mais de 40 anos de idade que estejam fora do mercado de trabalho.

TECHNOLOGICAL INNOVATIONS AND THE DISCRIMINATION OF THE “OLDERS”
IN THE LABOR MARKET

ABSTRACT

The labor market presents a lot of excluding productive workforce facets, either because of the posture adopted by the State, through the implement of economic measures and public policies that end up move the worker away, or due to the constant technological innovations coming, mainly and more intensely, from the 1990s. This new global landscape demands a joint restructuration of the enterprises and workers, coming from those changes in the physical-material-structural scope, and from these subjective changes, verified by the need of constant updating and complementation of technique and knowledge as a minimum to ensure a space in the contemporary labor market, which prioritizes the versatile, agile professionals and engaged in full time for the company. And it is at this conjuncture that occurs the segregation of workers aged 40 or more, very often considered “outdated”, “get used”, “less flexible” and “costly” for the companies in comparison to the new generation of professionals.

Keywords: Labor market. Workers. Exclusion. Technological innovations.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Código Penal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

_____. **Constituição Federal (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

_____. **Constituição Federal (1934)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 7 set. 2012.

_____. **Decreto n. 1313**, de 17 de janeiro de 1891. Estabelece providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br>>. Acesso em: 7 set. 2012.

_____. Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 jul. 1990 – retificado em 27 set. 1990. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 2 out. 2012.

_____. Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 out. 2003. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 28 set. 2012.

_____. **Lei n. 10.748**, de 22 de outubro de 2003. Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens – PNPE, acrescenta dispositivo à Lei n. 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e dá outras providências. Revogada pela Lei 11.692, de 2008.

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

CHAVES, Daniela Lustoza Marques de Souza. **Mercado de trabalho e discriminação etária: a vulnerabilidade dos trabalhadores “envelhescentes”**. São Paulo: LTr, 2006.

COLL, César; MARCHES, Álvaro; PALACIOS, Jesús (Org.). **Desenvolvimento psicológico e educação**. Tradução Daisy Vaz de Moraes. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Tradução Luiz Alberto Monjardim. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

EIZIRIK, Cláudio Laks. O Ciclo da vida humana: uma perspectiva psicodinâmica. In: EIZIRIK, Cláudio Laks; KAPCZINSKI, Flávio; BASSOLS, Ana Margareth Siqueira. Porto Alegre: Artmed, 2001.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência.** São Paulo: LTr, 2009.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado.** 15. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 36. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NERI, Aguinaldo A. (Org.). **Gestão de RH por competência e a empregabilidade.** São Paulo: Papirus, 1999.

PINHO, Rodrigo César Rebello. **Da Organização do Estado, dos Poderes, e histórico das Constituições.** 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. (Coleção Sinopses Jurídicas; v. 18).

VIEIRA, Liszt. **Cidadania e Globalização.** 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2002.