

AJ23818

A GAZETA

# Economia

Vitória (ES), domingo  
15 de outubro de 2006  
Editora: Elaine Silva  
ecferreira@redgazeta.com.br  
Tel.: 3321-8327

**OPINIÃO** A PESQUISADORA SOFIA VAREJÃO FILGUEIRAS ACREDITA QUE A MEDIDA É NECESSÁRIA PARA QUE SE RESGATE O EQUILÍBRIO ENTRE AS FAIXAS ETÁRIAS NO MERCADO

## Estudo propõe criação de cotas para trabalhadores com mais de 40 anos

◆ Contratação seria obrigatória para empresas com mais de 100 empregados

◆ Discriminação dos profissionais de 40 foi denunciada por 95% dos entrevistados

ÁLVARO ZANOTTI

Num país de muitas desigualdades econômicas e sociais, cada um parece lutar pelo seu quinhão. No que se refere ao mercado de trabalho, a disputa acirrada entre profissionais não é nova. A novidade são as cotas. É isso mesmo: há quem reivindique cotas para trabalhadores com mais de 40 anos de idade nas empresas, que encontram menor aceitação nas empresas, perdendo espaço para os recém-formados.

Uma pesquisa realizada por mestrandos da Faculdade de Direito de Vitória (FDV), e divulgada com exclusividade por A GAZETA, revela que a discriminação foi denunciada por 95% dos entrevistados, profissionais de mais de 40 anos de idade, homens e mulheres à procura de emprego.

Como alternativa para esse grupo de trabalhadores, a pesquisa aponta a criação de um sistema de "cotas para a terceira idade", tornando obrigatória a contratação de profissionais com mais de 40 anos em empresas que tenham pelo menos 100 empregados. Uma proposta que já começa a gerar polêmica.

A pesquisadora responsável pelo trabalho, Sofia Varejão Filgueiras, acredita que a medida é necessária para que se

tas para a terceira idade".

"Me parece que o sistema de cotas passou a ser visto como a grande alternativa para as questões sociais do Brasil. Mas é uma discussão limitada que não apresenta a solução para os problemas", sentenciou.

O representante de vendas José Carlos Vieira, de 46 anos, pensa bem diferente. Ele está à procura de trabalho há três meses e acha que as cotas o ajudariam.

"A idade tem sido uma barreira, sem dúvida. Esse preconceito existe. Se fossem criadas cotas seria excelente. Percebo que alguns supermercados já dão preferência aos mais velhos. Ia ser ótimo se isso acontecesse com todas as empresas", opinou.

Por que a discriminação acontece em relação aos profissionais com mais de 40? Para o consultor de empresas Max Gehringer existem pelo menos três motivos.

"Nenhuma empresa confessa abertamente que está discriminando as admissões por idade. Mas, extra-oficialmente, os motivos são: menor possibilidade de uma carreira longa e maior custo com assistência médica. Existe um outro fator que pesa muito, que é a desatualização profissional", comentou.

### NA LUTA POR UMA VAGA



#### NÚMEROS

Confira o balanço das ações trabalhistas no Espírito Santo e no país em 2005:

**9%** é o crescimento do número de ações impetradas na Justiça do Trabalho. No Espírito Santo, o aumento foi de 10%.

### "Jovens têm muitos benefícios"

MANOEL SILVA ROSA  
44 anos, motorista

"Estou há dois anos procurando emprego. Todos os dias distribuo currículos e nada. É discriminação por causa da idade. No Brasil, os jovens têm um monte de benefícios, e quem é mais velho nem emprego consegue. Se as empresas fossem obrigadas a separar vagas para a gente seria ótimo. Facilitaria não só para mim conseguir emprego. Todo mundo que eu conheço dessa idade está na mesma: não consegue mais trabalho".

#### COTAS NO MERCADO

##### ■ LEI Nº 10.741 DE 2004

■ **Art. 27.** Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

■ **Parágrafo único.** O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.

■ **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.

##### ■ LEI 8.213 DE 1991

Como alternativa para esse grupo de trabalhadores, a pesquisa aponta a criação de um sistema de "cotas para a terceira idade", tornando obrigatória a contratação de profissionais com mais de 40 anos em empresas que tenham pelo menos 100 empregados. Uma proposta que já começa a gerar polêmica.

A pesquisadora responsável pelo trabalho, Sofia Varejão Filgueiras, acredita que a medida é necessária para que se resgate o equilíbrio entre as faixas etárias no mercado.

"A pesquisa sugere criar cotas como política pública de inclusão social, desde que temporárias, nos setores em que se constatar discriminação, para promover a igualdade de oportunidades e a restauração do equilíbrio etário", explicou.

**OUTRO LADO.** O advogado trabalhista Cristóvão Ramos Pinto, vê a questão de outra forma. Para ele, uma contratação não deve ser definida considerando somente a idade do candidato. A qualificação é primordial em um processo seletivo. Além disso, ele vê com descrédito a proposta de "co-

fissionais com mais de 40? Para o consultor de empresas Max Gehringer existem pelo menos três motivos.

"Nenhuma empresa confessa abertamente que está discriminando as admissões por idade. Mas, extra-oficialmente, os motivos são: menor possibilidade de uma carreira longa e maior custo com assistência médica. Existe um outro fator que pesa muito, que é a desatualização profissional", comentou.

### Discriminação por idade é crime, diz a lei

Diferente dos deficientes físicos, que têm emprego assegurado por lei em todo país, não existe uma legislação que disponha sobre o trabalho dos idosos no Brasil. Mesmo que tivesse, um indivíduo só é classificado como "idoso" no Brasil quando chega aos 60 anos, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2000. Mas a discriminação por faixa etária em processos de seleção é crime e pode ser denunciada em qualquer delegacia.

### Discuta o tema...

■ **Seminário "Direito Tutelar e as Relações Jurídicas" dias 8, 9 e 10 de novembro no auditório da FDV, localizado na Rua Dr. João Carlos de Souza, nº 779, Santa Luiza, Vitória. A taxa de inscrição é R\$ 30,00 para para estudantes e profissionais de direito e R\$ 50,00 para demais interessados. Informações pelo telefone 3222-7185.**

### ... e denuncie

■ **Denúncias de discriminação por faixa etária em processos de seleção podem ser feitas em qualquer delegacia da Região Metropolitana: em Vitória, 3137-9099; em Vila Velha, 3388-2114; em Cariacica, 3136-3111; na Serra, 3138-8102.**

### Empresas descumprem lei dos deficientes

No Brasil, existe uma lei que, desde 1991, prevê a obrigatoriedade da contratação de deficientes físicos para toda empresa que tenha mais de 100 funcionários, independente da natureza de produção. O percentual de vagas reservadas pode variar de 2% a 5% do quadro de pessoal, dependendo do número de profissionais contratados. A advogada trabalhista Leila Malek chama atenção para as dificuldades encontradas por empresas no cumprimento da lei. Segundo ela, áreas de atuação como transporte, vigilância e metalurgia impossibilitam a contratação de deficientes. Leila é coordenadora do seminário "Direito Tutelar e as Relações Jurídicas", que pretende discutir, entre outros temas, como vencer o obstáculo da qualificação no cumprimento das cotas. "A lei é louvável na proposta de inserção do deficiente no mercado, mas a engrenagem criada parece que não funciona". A empresa flagrada descumprindo a lei pode pagar multa que varia de R\$ 1.101,75 a R\$ 110.174,67.

### NÚMEROS

**Confira o balanço das ações trabalhistas no Espírito Santo e no país em 2005:**

**9%** é o crescimento do número de ações impretadas na Justiça do Trabalho. No Espírito Santo, o aumento foi de 10%.

**R\$ 117** milhões. Foi quanto os trabalhadores capixabas conseguiram em decisões favoráveis na Justiça. No país, esse número foi de R\$ 7 bilhões.

**27%** é a parcela de acordos feitos entre as partes. No Espírito Santo este índice foi um pouco maior: 33,4% de acordos em 2005.

### "Jovens têm muitos benefícios"

**MANOEL SILVA ROSA**  
44 anos, motorista

"Estou há dois anos procurando emprego. Todos os dias distribuo currículos e nada. É discriminação por causa da idade. No Brasil, os jovens têm um monte de benefícios, e quem é mais velho nem emprego consegue. Se as empresas fossem obrigadas a separar vagas para a gente seria ótimo. Facilitaria não só para mim conseguir emprego. Todo mundo que eu conheço dessa idade está na mesma: não consegue mais trabalho". FOTO: ÁLVARO ZANOTTI

### "Sinto-me deixada de lado"

**VALDETE NASCIMENTO DE OLIVEIRA**  
Auxiliar de enfermagem, 46 anos

"Quando a gente fica mais velho é mais difícil conseguir emprego. Não é como quando a gente tem 20 anos. Eles dão preferência para quem tem menos idade. Me sinto deixada de lado. A pessoa não pode ter valor somente quando é nova. A gente consegue fazer as mesmas coisas que os novos. E acho que fazemos até melhor, porque temos mais prática e experiência. Nos últimos três anos eu tenho sobrevivido unicamente da pensão do meu marido por isso acho que as cotas ajudariam a abrir o mercado de trabalho para nós".

sentadoria, 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.

### ■ LEI 8.213 DE 1991

■ **Art. 93.** A empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção: até 200 funcionários - 2%; de 201 a 500 funcionários - 3%; de 501 a 1.000 funcionários - 4%; mais de 1001 funcionários - 5%.

# É possível abrir cotas para idosos?

Quando quatro profissionais avaliam a proposta de cota para trabalhadores com mais

de 40, a maioria considera que a medida não resolve o desequilíbrio no mercado. Veja:

**MAX GEHRINGER**  
Consultor de empresas

**CRISTÓVÃO RAMOS PINTO**  
Advogado trabalhista

**SOFIA VAREJÃO FILGUEIRAS**  
Pesquisadora

**LUIZ MICHEL PESSOA**  
Gerente comercial

## Solução é insuficiente

O sistema de cotas, do ponto de vista social, é uma medida que teria muito impacto. Mas, na prática, é uma solução que não aumentaria o número de empregos. Se tiver que empregar compulsoriamente 5% de pessoas com mais de 40 anos, a empresa demitirá 5% de empregados com menos de 40 anos. Ou seja, é o caso do cobertor curto: cobre-se a cabeça mas os pés acabam ficando descobertos.

## Fuga da realidade

Parece-me que o sistema de cotas passou a ser visto como a grande alternativa para as questões sociais do Brasil. A sociedade tem discutido questões limitadas e deixado de enfrentar os problemas reais: se o país estivesse crescendo em taxas comparáveis a índices mundiais, talvez nem estaríamos falando sobre isso. As cotas parecem resolver tudo, mas não são a solução dos nossos problemas.

## Equilíbrio etário

A exemplo do que ocorre com os brasileiros com algum tipo de deficiência física ou mental, a implantação de cotas teria o intuito de atribuir um tratamento especial às pessoas consideradas mais velhas, ainda que temporariamente e a título corretivo. O objetivo seria promover a igualdade de oportunidades e também a restauração do equilíbrio etário no mercado.

## Fator é a qualificação

Se o candidato é muito novo ou se tem mais idade não vem muito ao caso no momento da seleção. O fator determinante é a qualificação. Com as cotas a questão se torna problemática porque ao mesmo tempo em que temos que nos preocupar em suprir essas vagas o que fazemos com quem está entrando no mercado? O que é real é a necessidade de emprego. As cotas são discutíveis.