

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO PELA REFORMA TRABALHISTA SOB A PERSPECTIVA DO TRABALHADOR IDOSO BRASILEIRO

Tariane Gusson¹

Resumo

O presente estudo tem por objetivo analisar o tratamento dado à população idosa e ao processo de envelhecimento na legislação brasileira, destacando as garantias concebidas pela Constituição Federal, pela Política Nacional do Idoso e pelo Estatuto do Idoso, e, sobretudo aquelas que possuem relação com o direito do trabalho. A pesquisa também propõe o exame da relação idoso e mercado de trabalho. Por fim, considerando as alterações feitas na seara do direito do trabalho através da Lei nº 13.467, chamada de Reforma Trabalhista, a correlação entre a flexibilização da legislação e a precarização do trabalho será verificada neste estudo, focando a perspectiva do trabalhador idoso.

Palavras-chave: reforma trabalhista; trabalhador idoso; precarização do trabalho.

Abstract

This paper intends to analyze the treatment given to the elderly population and the aging process in Brazilian legislation, highlighting the guarantees conceived by the Federal Constitution, the National Policy of the Elderly and the Statute of the Elderly, and especially those related to the Labor Law. It is also proposed to examine the relation between the elderly and the labor market. Considering the changes made in Labor Law through Law nº 13.467, called Labor Reform, the correlation between the flexibilization of legislation and the work precarization will be verify in this study, focusing on the elderly worker's perspective.

Keywords: labor reform; elderly worker; work precarization.

¹ Tariane Gusson é bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO).

Sumário: 1 Introdução. 2 O idoso e a legislação brasileira. 3 O idoso e o mercado de trabalho. 4 Precarização do Trabalho pela Reforma Trabalhista sob a perspectiva do trabalhador idoso. 4.1 A dispensa coletiva e a equiparação entre as dispensas individuais, plúrimas e coletivas. 4.2 Negociado sobre o legislado. 4.3 Alterações referentes à jornada de trabalho. 5 Considerações finais.

1. Introdução

Diante do crescente número de idosos na sociedade brasileira nos últimos anos e das estimativas de que a atual porcentagem poderá ser triplicada até 2050, questões envolvendo a vida com dignidade desta parcela populacional merecem ser estudadas e compreendidas.

A vida com dignidade está intimamente ligada ao respeito aos direitos. Logo, este estudo pretende analisar o tratamento dado aos idosos e os seus direitos garantidos na Legislação Brasileira, destacando a Constituição Federal, o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.471/2003) e a Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842/1994), observando a proteção relativa ao bem-estar, à dignidade, à participação na comunidade, e ao trabalho.

Ao tratar do direito do trabalho e dos idosos, propõe-se examinar o olhar lançado pelo mercado de trabalho aos trabalhadores com idades mais avançadas.

Vez que a dinâmica das relações trabalhistas tem sofrido duras mudanças, em virtude da crise econômica vivenciada pelo país, as consequências geradas pela Reforma Trabalhista, que é uma marca destas alterações, também serão consideradas ao longo desta análise.

Por oportuno, as modificações promovidas pela Reforma Trabalhista e a precarização do trabalho decorrente destas devem ser colocadas em pauta. Neste estudo, serão verificados alguns tópicos alterados pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 com o levantamento de hipóteses que os correlacionam com a precarização do trabalho e o ferimento à dignidade, sob a perspectiva do trabalhador idoso, tais como a sobreposição do negociado pelo legislado, algumas alterações referentes à jornada de trabalho, o enfraquecimento dos sindicatos, a dispensa coletiva – e sua equiparação à dispensa individual e plúrima.

2. O idoso e a legislação brasileira

Inicialmente, é relevante dedicar espaço para compreender o que é envelhecimento. Este fenômeno possui caráter social, psicológico, biológico, cronológico e funcional. Adotando o ponto de vista biológico como guia, pode-se conceituar o envelhecimento como:

Um processo multifatorial, abrangendo desde o nível molecular ao morfo-fisiológico, com importante modulação do meio sobre o conteúdo genético, influenciado por modificações psicológicas, funcionais e sociais que ocorrem com o passar do tempo. (MOTTA, 2005, p. 9)

As mudanças biológicas relacionadas à idade começam em diferentes partes do corpo e acontecem em momentos diferentes. Neste sentido, haveria uma idade cronológica e outra biológica, sendo que esta última seria mais informativa que a cronológica, porém ainda não teria como ser medida acuradamente, já a idade cronológica seria decorrente de uma passagem de tempo desde um evento específico, qual seja, o nascimento (MOTTA, 2005, p. 8).

Já o conceito de idoso é diferente entre países desenvolvidos e em desenvolvimento, e normalmente seguem o critério cronológico. Nos países desenvolvidos, são consideradas idosas as pessoas com 65 anos ou mais, já nos países em desenvolvimento são consideradas idosas quem possui mais de 60 anos. Esta indicação foi definida pela Organização das Nações Unidas através da Resolução 39/125 durante a Primeira Assembleia Mundial das Nações Unidas sobre Envelhecimento da População (ONU, 1982).

Para desvendar quem é considerado idoso no Brasil, deve-se examinar a legislação brasileira. Para tanto, destaca-se o artigo 1º da Lei nº 10.471/2003, que institui o Estatuto do Idoso: “É instituído o Estatuto do Idoso, destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos”.

Adotou-se, portanto, no ordenamento jurídico pátrio, o critério etário para a definição de pessoas idosas. Logo, para ser considerado amparado pela lei mencionada, deve-se ter idade igual ou superior a 60 anos.

Todavia, é relevante considerar que o envelhecimento, para além de um processo biológico, é um direito. E, assim, é consagrado no Estatuto do Idoso com *status* de direito personalíssimo.

Anterior ao Estatuto do Idoso, a Constituição Federal de 1988 já havia dedicado espaço para assegurar direitos aos idosos, sobretudo no Capítulo VII, cujo título é “Da Família, da Criança, do Adolescente, do Jovem e do Idoso”, inserido na Seção IV, que cuida da Assistência Social, do Título VIII denominado “Da Ordem Social”. Desta forma, preconiza-se no artigo 230 da Carta Magna 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”.

Nesta mesma linha, o Estatuto do Idoso em seu artigo 3º consagra:

É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

Entretanto, é necessário pontuar uma ressalva a respeito do critério etário para a classificação como idoso, feita pela própria Constituição Federal no artigo 230, §2º, vez que o texto constitucional reconhece como idoso, para fins de obtenção de gratuidade dos transportes coletivos urbanos, os maiores de sessenta e cinco anos.

Inferese ainda que o Estatuto do Idoso está inserido no contexto da Política Nacional do Idoso – Lei nº 8.842, de 4 janeiro de 1994 – que é um marco inovador no trato da população idosa brasileira, e influenciou na mudança de pensamento e na estrutura jurídica que embasou a Constituição de 1988 na temática de proteção dos direitos dos idosos (FALEIROS, 2016, p. 544).

Os princípios estabelecidos pela Política Nacional do Idoso determinam que a família, a sociedade e o Estado têm o dever de assegurar ao idoso todos os direitos da cidadania, garantindo sua participação na comunidade, em consonância com o artigo 230 da Constituição Federal. Também se reconhece que o processo de envelhecimento diz respeito a toda a sociedade e que o idoso não deve sofrer qualquer discriminação. O idoso é colocado como protagonista das transformações a serem efetivadas pela PNI e, por fim, as diferenças sociais, econômicas e regionais devem ser colocadas em perspectiva na aplicação da política.

Conforme capitulado em seu artigo 1º, a Política Nacional do Idoso possui como objetivo “assegurar os direitos sociais do idoso, criando con-

dições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade” (BRASIL, 1994).

Por meio do trabalho, a integração do idoso com a comunidade e a preservação de sua autonomia, bem como participação social são alcançadas (CRUZ & FOGAÇA, 2017, p. 5).

Assim, o trabalho para o idoso é importante, pois promove o engajamento e a autoestima, que são elementos cruciais para o envelhecimento saudável. E, é claro, as funções desempenhadas devem respeitar as capacidades, limitações e singularidades do indivíduo, para que a experiência no trabalho seja proveitosa para ambas as partes, empregador e empregado.

Nesta esteira, a Política Nacional do Idoso, visando promover a participação social do idoso protegendo sua dignidade humana e compreendendo suas peculiaridades, aponta que na área de trabalho e previdência social deve-se garantir mecanismos que impeçam qualquer tipo de discriminação, podendo participar do mercado de trabalho. É o que se nota na redação do art. 10, IV, da Política Nacional do Idoso:

Art. 10. Na implementação da política nacional do idoso, são competências dos órgãos e entidades públicos:

IV – na área de trabalho e previdência social:

- a) garantir mecanismos que impeçam a discriminação do idoso quanto a sua participação no mercado de trabalho, no setor público e privado;
- b) priorizar o atendimento do idoso nos benefícios previdenciários [...].

Por seu turno, dentre os diversos direitos estabelecidos pelo Estatuto do Idoso, destacam-se aqueles interligados ao direito ao trabalho, à previdência social e à assistência, tais como, o direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais, e psíquicas; o direito de exigir do Poder Público que proveja o seu sustento, no âmbito da assistência social, se o idoso ou seus familiares não possuírem condições econômicas de fazê-lo (benefício mensal de um salário mínimo, a partir de 65 anos), a proibição de fixação de limite máximo de idade para a admissão em qualquer trabalho ou emprego, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir; bem como a garantia de que o primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.

Apesar da garantia formal de participação e inserção do idoso no mercado de trabalho prevista pelo Estatuto do Idoso, pela Política Nacional do Idoso e pela própria Constituição, se acreditou que somente o crescimento econômico conseguiria prover a empregabilidade dos idosos, sem qualquer implementação de meio efetivo de fiscalização de aplicação das garantias formais. Jorge Felix explica:

Assumi-se que o crescimento econômico, por si só, ofereceria empregabilidade e que a elegibilidade para a aposentadoria do idoso do futuro estaria garantida. Tampouco o Estado brasileiro preocupou-se em envolver as empresas privadas neste esforço fiscalista, com medidas de incentivo à manutenção do emprego dos mais velhos, requalificação ou programas de preparação para a aposentadoria mais tardia. (FELIX, 2016, p. 247)

Neste sentido, para compreender melhor a dinâmica do mercado de trabalho para o idoso brasileiro, é necessário considerar as estatísticas a respeito desta relação, além de como se dá a absorção da mão de obra experiente pelo mercado de trabalho. Assim, maiores considerações serão tecidas no próximo tópico.

3. O idoso e o mercado de trabalho

Entre os anos de 2005 a 2015, os idosos passaram de 9,8% para 14,3% da população brasileira, sendo que este crescimento aconteceu em todos os grupos etários de idosos (de 60 a 64 anos, de 65 a 69 anos, de 70 a 74 anos, de 75 a 79 anos e de 80 anos ou mais) (IBGE, 2016, p.50).

No que se refere à inserção dos idosos ao mercado de trabalho, entre os anos de 2005 a 2015, a proporção de idosos ocupados que recebiam aposentadoria diminuiu de 62,7% para 53,8%. Todavia, aumentou a participação de pessoas com 60 a 64 anos entre os idosos ocupados, saltando de 47,6% para 52,3%. Já o nível de ocupação dos idosos diminuiu durante este período, vez que em 2005 o nível de ocupação era de 30,2%, e em 2015 o índice era de 26,3% (IBGE, 2016, p.53).

Jorge Felix (2016, p. 247) interpreta que, embora o ritmo do envelhecimento esteja acelerado, desde 1990 observa-se, em estatísticas, queda na participação dos idosos no mercado de trabalho, embora o incremento da população idosa economicamente ativa esteja acima do da PEA (população economicamente ativa) como um todo.

No Brasil, alguns fatores podem ter ajudado neste declínio na participação dos idosos no mercado de trabalho, como a pouca receptividade do mercado ao idoso em virtude da discriminação pela idade e a necessidade de trabalhar desde tenras idades para sobreviver, o que pode acarretar em uma mão de obra fatigada com o passar dos anos, bem como o deficitário acesso aos níveis básicos de educação.

Esta somatória de fatores, em verdade, contribui para a vulnerabilidade dos idosos brasileiros. Associado a este estado de vulnerabilidade social, existe também a vulnerabilidade física. Neste sentido, é preciso salutar que o processo de envelhecimento, por vezes, vem acompanhado da diminuição da força, da flexibilidade e agilidade, levando à incompatibilidade com algumas funções em razão de saúde.

O processo de envelhecimento, o tratamento dado a este fenômeno e a inserção do idoso no mercado de trabalho são diferentes entre as sociedades. Luciana Motta, analisando a percepção das sociedades ocidentais, considera que:

Nas sociedades ocidentais, o envelhecimento é influenciado pela inserção do indivíduo no processo de produção, consumo e dos ritmos impostos pela industrialização. A tradição e experiência do trabalhador mais velho são desvalorizadas frente à flexibilidade e rapidez do acúmulo de conhecimento, onde a necessidade constante de renovação coloca os indivíduos numa posição de valores inversa com a idade. Também a aposentadoria vem, em geral, acompanhada de perdas das relações e prestígio social, auto-estima, benefícios econômicos, estando associada com uma marginação cultural e econômica. (MOTTA, 2005, p. 8)

Assim, estudo da OIT, datado de 2006, indica que em muitos países o resultado do desemprego entre as pessoas mais velhas está, de certa forma, relacionado à discriminação em razão da idade, a qual visualiza o trabalhador com mais idade como uma mão de obra mais dispensável, por ser mais caro e produzir menos. (GOSHED JUNIOR, LEE, McCANN, 2006).

Deste modo, percebe-se que, apesar da existência de garantia formal dos trabalhadores idosos à não discriminação e ao tratamento igualitário no Brasil, ainda se carece de aplicação e efetivação das normas garantidoras, tendo em vista que até o momento as leis não foram suficientes para impedir o tratamento desigual fornecido pelo mercado de trabalho aos idosos.

Os dados do IBGE indicam ainda outro fator que está relacionado ao desemprego dos idosos ou à ocupação de subempregos instáveis, bem como à pouca aderência do mercado à sua mão de obra, qual seja, a baixa escolaridade. Dentre todos os grupos etários a partir de 15 anos, os idosos compõem o grupo etário com menor média de anos de estudo entre a população ocupada. Assim, 65,5% dos idosos inseridos no mercado de trabalho tinham como nível de educação mais elevado até o ensino fundamental incompleto, o que nos leva a concluir que os postos de trabalho ocupados por tais idosos são aqueles que exigem menor qualificação e que oferecem menores salários. Ademais, 24,7% dos idosos ocupados começaram a trabalhar com menos de 9 anos de idade, e 43,0% com 10 a 14 anos de idade. Situações proibidas pela legislação em vigor hoje. (IBGE, 2016)

Diante desse contexto não receptivo do mercado de trabalho, Jorge Felix (2016) ainda disserta que haveria duas conjunturas predominantes do trabalhador idoso no mercado: a do trabalhador por conta própria e a do aposentado em atividade. Entretanto, o trabalhador idoso é devolvido ao mercado de trabalho em situação trabalhista precária, pois estes estariam dispostos a atuar em variadas condições de trabalho. Desta forma, a demanda do mercado por mão de obra mais experiente não acompanha o envelhecimento populacional e, quando absorve a mão de obra, oferece condições de trabalho precárias.

Na contramão da tendência do mercado de trabalho em não absorver a mão-de-obra das pessoas com mais idade, insurgiu a Reforma Trabalhista, com alguns pontos que serão analisados logo mais.

4. Precarização do trabalho pela reforma trabalhista sob a perspectiva do trabalhador idoso

Atualmente, o idoso brasileiro vê-se cada vez mais distante de sua aposentadoria – diante da proposta de Reforma da Previdência (PEC nº 6/2019) e perante um mercado de trabalho não muito receptivo à sua mão-de-obra.

Com a promessa de ajuda na recuperação da economia e na geração de empregos, a Reforma Trabalhista foi implantada por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Por meio desta reforma, alteraram-se, criaram-se ou revogaram-se mais de cem artigos e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Os principais fatores que contribuem para o trabalho precário são a desregulamentação e perdas dos direitos trabalhistas e sociais, com a flexibilização das leis e direitos trabalhistas, fragilização dos sindicatos e das ações coletivas de resistência, aumento da jornada (duração do trabalho) com acúmulo de funções, legalização de trabalhos temporários, em tempo parcial e da informalização do trabalho, entre outras (PADILHA, 2009).

Destarte, a precarização do trabalho pela denominada Reforma Trabalhista pode ser analisada por alguns pontos como a dispensa coletiva – e sua equiparação à dispensa individual e plúrima –; o fim do imposto sindical obrigatório e o conseqüente enfraquecimento dos sindicatos; a sobreposição do negociado sobre o legislado e, por fim, as alterações referentes às jornadas de trabalho.

As modificações tiveram a clara intenção de reduzir a relevância e aplicação da legislação trabalhista. Não obstante, tais mudanças promoverão precarização do trabalho e, portanto, impactarão diretamente a vida dos trabalhadores brasileiros, sobretudo dos mais idosos, conforme será tratado a seguir.

4.1 A dispensa coletiva e a equiparação entre as dispensas individuais plúrimas e coletivas

A primeira temática que merece ser apreciada é a dispensa coletiva, vez que a Lei nº 13.467/2017 foi o primeiro diploma legal brasileiro a tratar do tema. Maurício Godinho Delgado (2017, p.1314) instrui que a despedida coletiva “atinge um grupo significativo de trabalhadores vinculados ao respectivo estabelecimento ou empresa, configurando uma prática maciça de rupturas contratuais (lay-off)”.

A dispensa coletiva afeta a vida de vários trabalhadores, suas famílias e a sociedade como um todo. Quando trabalhadores em massa ficam desempregados, toda a região sente os impactos da dispensa coletiva. O consumo e a venda de produtos são atingidos. Também aumentará a necessidade por auxílio financiado pelo Estado e, ainda, se considerarmos os impactos psicológicos ao trabalhador, poderá acarretar aumento de doenças como a depressão e estresse, o que por sua vez fará com que a demanda no SUS aumente.

A dispensa coletiva ainda configuraria uma afronta aos princípios constitucionais que tratam do direito ao trabalho, do bem-estar, da justiça

social na vida socioeconômica e da segurança. Ou seja, a dispensa coletiva agride frontalmente os preceitos instituídos, por exemplo, no Preâmbulo da Constituição Federal de 1988 e dos artigos 1º, IV; artigo 3º, I, III e IV; artigo 5º, XXII e XXIII, e o artigo 7º, I (DELGADO, 2017, p. 1314).

Em sentido contrário, a Reforma Trabalhista regulamentou a matéria supramencionada, colidindo, portanto, com os preceitos constitucionais que garantem direitos aos trabalhadores, com as orientações da Organização Internacional do Trabalho (Convenção nº 98, que disciplina a utilização de negociação coletiva e o direito de sindicalização, e a Convenção nº 154, que incentiva a utilização da negociação coletiva para solução de problemas sociais), e até mesmo com os precedentes do Tribunal Superior do Trabalho.

Assim, no contexto da Reforma Trabalhista, o artigo 477-A foi introduzido na Consolidação das Leis Trabalhistas dispondo que:

[...] as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Para ser configurada a dispensa coletiva, não basta a demissão em massa, mas que as causas sejam idênticas. Já a dispensa plúrima, também envolve grande número de empregados, entretanto, apresenta causa diversa para cada situação, ou seja, a demissão não ocorre forma única. E a dispensa individual contempla apenas um ou uma quantidade de empregados.

Contudo, o artigo 477-A equipara as dispensas individuais, plúrimas e coletivas. Assim, todas as dispensas podem ser exercidas sem assistência de sindicato ou prévia celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo. Percebe-se, portanto, a equiparação de institutos totalmente díspares, sem demonstrar qualquer preocupação com o impacto social que tais dispensas terão. Ademais, nota-se a tentativa de enfraquecer o sindicalismo no país, não se levando em conta o papel importante que os sindicatos desempenham no assessoramento dos trabalhadores conscientizando-os a respeito de seus direitos.

Considerando que os trabalhadores idosos brasileiros em grande número possuem nível baixíssimo de instrução escolar, a atuação e orientação jurídica por meios dos sindicatos se faz importantíssima neste nicho. Entretanto, com o enfraquecimento do papel das associações trabalhistas, conclui-se que o trabalhador idoso brasileiro sofrerá com a ausência da conscientização em relação aos seus direitos.

Nesta seara, é indispensável discorrer sobre o fim da contribuição sindical obrigatória promovida pela Reforma Trabalhista que induziu à redução de captação de recursos financeiros pelas entidades sindicais, comprometendo sua existência.

O antigo artigo 579 da Consolidação das Leis Trabalhistas determinava que todos aqueles que participassem de categoria profissional ou econômica, ou de profissão liberal, deviam a contribuição sindical em favor do respectivo sindicato.

Sem embargo, a contribuição deixou de ser compulsória, e passou a ser opcional. É o que se observa da nova redação do artigo 579 da CLT, a saber:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Os sindicatos, historicamente, surgiram para viabilizar um diálogo mais justo entre empregado e empregador, promovendo uma negociação mais consciente, bem como tem por dever o fortalecimento dos empregados, tornando as relações trabalhistas mais equilibradas. Os sindicatos, pois, têm força para mediar uma negociação entre o empregado e empregador, principalmente em situações que haveria a concessão à vontade do elo mais forte na relação de trabalho.

A debilitação econômica dos sindicatos pela Reforma Trabalhista é tangível e tem influência no próximo ponto a ser tratado como forma de precarização do trabalho, qual seja, a sobreposição do negociado sobre o legislado.

4.2. Negociado sobre o legislado

Notavelmente, a Reforma Trabalhista atuou no sentido de flexibilizar as normas trabalhistas brasileiras. Vólia Bonfim Cassar (2017, l. não paginado) disserta que “flexibilização trabalhista significa tornar maleável a rigidez dos direitos trabalhistas. Em outras palavras, flexibilizar quer dizer redução ou supressão de direitos trabalhistas previstos em lei”.

Um exemplo desta flexibilização é a sobreposição do negociado sobre o legislado chancelada pela Reforma Trabalhista.

A Lei nº 13.467 inseriu novo texto ao artigo 611 - A da Consolidação das Leis Trabalhistas, que passou a dispor a prevalência das condições ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo sobre o legislado, quando estes dispuserem sobre a jornada de trabalho (com observância aos limites constitucionais), banco de horas anual, intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, adesão ao Programa Seguro-Emprego, troca de dia do feriado, entre outras disposições.

Ademais, o próprio texto legal indica que as hipóteses elencadas nos incisos do artigo 611-A não são exaustivas, pois o caput do artigo utiliza a expressão “entre outros”. A inclusão desta expressão denuncia o caráter genérico e exemplificativo das hipóteses de flexibilização. Contudo, a supressão de direitos por normas coletivas deveria ser coibida e não fomentada. (CASSAR, 2017)

Malgrado já existisse posicionamento acerca da sobreposição do negociado sobre o legislado no ordenamento jurídico brasileiro, com a inserção do artigo 611-A na Consolidação de Leis Trabalhistas, o que outrora só era vislumbrado quando estabelecidos em níveis superiores ao mínimo concebido em lei, essa sobreposição passou a ser admitida mesmo quando há uma eminente redução de direitos. Neste contexto, a convenção e o acordo coletivo assumiram um papel de reguladores de interesses econômicos. (ASSIS, 2017, p.6)

Como já citado no item anterior, os sindicatos antes possuíam poderio e estrutura maior para auxiliar os seus filiados justamente na negociação de acordos e convenções. Com o enfraquecimento dos sindicatos pela Reforma Trabalhista e a sobreposição do negociado sobre o legislado, verifica-se flagrante situação desfavorável ao trabalhador, que não é obrigado a contribuir ao sindicato e, na maioria das vezes, não o fará, e, se tiver que realizar um acordo, não será bem assessorado e poderá concordar com uma cláusula de supressão ou renúncia de direitos.

4.3. Alterações referentes à jornada de trabalho

No que se refere à jornada de trabalho, vários pontos foram modificados pela Reforma Trabalhista, sendo alguns deles a ausência de cômputo

de parte do tempo em que o trabalhador permanece nas dependências da empresa, o fim das horas *in itinere* – o período em que o trabalhador demoraria para se deslocar até o posto de trabalho –, compensação da jornada extraordinária para além do limite semanal, compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito, estabelecimento de jornada 12x36 mediante acordo individual de trabalho, entre tantas outras.

Respeitando a brevidade da proposta de estudo aqui feita, será analisada apenas uma das principais mudanças pertinentes à jornada de trabalho provocada pela Reforma Trabalhista e que tem papel importante na precarização do trabalho, qual seja, o fim do cômputo das horas *in itinere* como tempo à disposição do empregador.

O conceito de horas *in itinere* foi construído através de jurisprudências a partir da interpretação da instrução do artigo 4º da CLT, que determina ser tempo de efetivo serviço o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, seja aguardando ou executando ordens (LIMA & TONDO, 2018).

A título de exemplificação, expõe-se que a redação as Súmulas 90 e 320 do Tribunal Superior do Trabalho calibravam o entendimento de que o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, deveria ser computado como jornada de trabalho (ibidem, 2018). Entretanto, com a inclusão feita pela Reforma Trabalhista, a redação do §2º do artigo 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas hoje prevê:

Art. 58. §2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Em suma, a exclusão das horas *in itinere* como horas a disposição do trabalhador é um flagrante retrocesso social. A perda do trabalhador neste sentido é analisada por Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 122) como:

Trata-se de uma óbvia perda para o trabalhador, especialmente aquele situado na área rural - em que as horas *in itinere* são mais comuns e relevantes –, traduzindo significativa redução de sua duração do trabalho juridicamente reconhecida, além de substancial redução de sua renda salarial.

Embora a população rural tenha apresentado crescimento negativo entre 1985 a 2016, a população de idosos na área rural aumentou neste período. Sendo que a população idosa entre mulheres representava 1,25% da população total de mulheres em 1985 e, em 2016, era de 2,28%; já os homens idosos representavam 0,98% da população total de homens em 1985 e, em 2016, eram 1,85% (FILHO & MARANHÃO, 2018). Uma vez que os trabalhadores rurais serão aqueles que mais sofrerão com a retirada das horas *in itinere* do cômputo de horas à disposição do empregador, constata-se que os trabalhadores idosos rurais serão os mais atingidos ainda dentre os trabalhadores rurais, tendo em vista o crescimento desta parcela populacional.

Ademais, é necessário tecer algumas reflexões sob a ótica constitucional. Primeiramente, o princípio da proteção do trabalhador está insculpido na Carta Magna, constando como um dos fundamentos da República os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Por seu turno, o direito ao trabalho está contemplado no rol de direitos sociais, sendo direito fundamental e direito humano também.

Assim, o *caput* do artigo 7º da Constituição Federal inicia a enunciação dos incisos determinando ser “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Desta redação, depreende-se a preocupação do legislador constitucional em buscar a melhoria das condições de vida através dos direitos dos trabalhadores consagrados na Constituição Federal. Desta forma, qualquer mudança legislativa deve se preocupar com a melhoria de condições dos trabalhadores, o que, visivelmente, não foi o cerne da Reforma Trabalhista (LIMA & TONDO, 2018).

Neste aspecto, é inegável a atuação legislativa favoravelmente ao empregador, em detrimento à realidade enfrentada pelos trabalhadores brasileiros. Nota-se que, além disto, a não observância das garantias postuladas pela própria Constituição Federal e leis extravagantes a respeito da inserção ou permanência do idoso no mercado de trabalho, vez que tal inovação legislativa não corrobora com tais propósitos integradores.

5. Considerações finais

É possível verificar que, a partir da década de 1990, insurgiram regulamentos legais que lançaram uma postura mais ativa no reconhecimento e garantia dos direitos dos idosos. O Estatuto do Idoso e a Política Nacional são destaque, além da Constituição Federal que, já em 1988, alicerçou formalmente a dignidade humana da pessoa idosa.

Com o advento da Reforma Trabalhista muitos dos direitos trabalhistas foram modificados ou até mesmo suprimidos

Conforme delineado neste artigo a Reforma Trabalhista, promoveu-se uma flexibilização das leis trabalhistas, especialmente nos pontos abordados como as mudanças referentes à jornada, à sobreposição do negociado ao legislado, à equiparação entre as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, ao enfraquecimento dos sindicatos através do fim da contribuição sindical obrigatória.

A promessa de criação de empregos empreendida na campanha pela Reforma Trabalhista não se tornou realidade, tendo em vista o crescente número de desempregados. Todavia, sob o aspecto do trabalhador idoso, o mercado de trabalho que já não era receptivo para com a mão de obra experiente, com as alterações propiciadas pela Lei nº 13.467/17, se tornará cada vez mais precário e afastará ainda mais trabalhadores idosos. Por outro lado, os trabalhadores idosos serão obrigados a encontrar alternativas, visto que a proposição de reformas não parou somente com a trabalhista, e a aposentadoria será também postergada.

Desta forma, entende-se que os trabalhadores amargarão com tais reformas, mas os trabalhadores idosos em especial, pois terão de trabalhar mais do que o esperado, e aceitarão condições precárias de trabalho além das legalizadas pela Reforma Trabalhista ou até mesmo a informalidade.

Referências

ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas de. A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. *Teses do XXXIX Congresso Nacional da Advocacia Trabalhista (Conat)*, Salvador, 2017. Disponível em: <https://www.abrat.adv.br/teses_conat_2017/rebeca_bensabath.pdf>. Acesso: 20/08/2019.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 26/08/2019.

_____. *Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994*. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm>. Acesso em: 01/08/2019.

_____. *Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003*. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm>. Acesso em: 03/06/2019.

_____. *Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Diário Oficial da União, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm>. Acesso em: 01/08/2019.

CASSAR, Vólia Bonfim. Reforma Trabalhista: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6.787/16. *Portal GenJurídico*, 25/04/2017. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/04/25/reforma-trabalhista-comentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-678716>>. Acesso em: 30/08/2019.

CRUZ, Felipe Augusto; FOGAÇA, Silmara Diniz Paulino da Rocha. Os impactos das Reformas Trabalhista e Previdenciária para o Idoso Brasileiro. *Revista Jurídica Direito, Sociedade e Justiça*, v. 4, 2017. Disponível em: <<https://periodicosonline.uems.br/index.php/RJDSJ/article/view/1816/1539>>. Acesso em: 07/09/2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

FALEIROS, Vicente de Paula. A Política Nacional do Idoso em questão: passos e impasses na efetivação da cidadania. In: ALCÂNTARA et al. *Política Nacional do Idoso. Velhas e novas questões*. Rio de Janeiro: Ipea, 2016.

FELIX, Jorge. O idoso e o mercado de trabalho. In: ALCÂNTARA et al. *Política Nacional do Idoso. Velhas e novas questões*. Rio de Janeiro: Ipea, 2016.

FILHO, José Eustáquio Ribeiro Vieira; MARANHÃO, Rebecca Lima Albuquerque. *Previdência Rural no Brasil*. Texto para discussão. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8690/1/td_2404.pdf>. Acesso em: 25/09/2019.

GHOSHEH JR, N. S.; LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre. *Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: understanding the issues*. Geneva: International Labor Office (ILO), 2006. Disponível em: <https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_15/lang--en/index.htm>. Acesso em: 08/2019.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>>. Acesso em 25/08/2019

LIMA, Jéssica Borchardt da Silva de; TONDO, Ana Lara. Reforma trabalhista e Horas in itinere: Flexibilização ou retrocesso legal? *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, v. 64, n. 97, jan.-jun. 2018, pp. 269-298. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/145529/2018_lima_jessica_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20/09/2019.

MOTTA, Luciana Branco da. *Treinamento Interdisciplinar em saúde do idoso: um modelo de programa adaptado às especificidades do envelhecimento*. Rio de Janeiro: UERJ, 2005. Disponível em: <<http://www.crde-unati.uerj.br/publicacoes/pdf/tisi.pdf>>. Acesso em: 25/09/2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Assembleia Mundial sobre envelhecimento: resolução 39/125*. Viena: ONU, 1982.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. *Trab. Educ. Saúde*, v. 7, n. 3, nov. 2009, pp. 549-563. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462009000300009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13/09/2019.