



É preciso conciliar jovem e aposentado no mercado

A região metropolitana de São Paulo tem cerca de dois milhões de aposentados e pensionistas. Aproximadamente, 23% deles ainda estão na ativa e mais da metade se constitui como os principais provedores de suas famílias. Tal legião de indivíduos, em pleno exercício profissional, ainda que recebendo os benefícios da Previdência Social, explica-se pelo baixo valor dos vencimentos. Mas não é só. Até pouco tempo atrás, a aposentadoria espontânea extinguiu o contrato de trabalho. Em outras palavras, a empresa fazia de um veterano um novo funcionário.

O Tribunal Superior do Trabalho, adequando seu entendimento ao Supremo Tribunal Federal, mudou essa história. Agora, o beneficiário da Previdência Social, que continuar a prestar serviços na empresa na qual atua, terá o direito de receber, em eventual desligamento, 40% do valor acumulado do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) sobre todo seu histórico profissional na organização. Mas, a aparente proteção dada aos aposentados pode resultar, na verdade, em mais um obstáculo ao primeiro emprego de um jovem.

O STF, ao conceder liminares em ações de inconstitucionalidade propostas, suspendeu a eficácia dos parágrafos do artigo 453 da CLT. Entendeu que a extinção do contrato de trabalho pela aposentadoria espontânea viola princípios como a proteção social do trabalhador. Os ministros lembraram, ainda, que a Lei 8.213/91 não estipula a exigência do desligamento do emprego para requerimento da aposentadoria por idade.

O entendimento do STF segue a tendência da maioria dos países desenvolvidos, nos quais o crescente envelhecimento da população faz com que as pessoas idosas continuem no mercado de trabalho. Negar tal direito significaria, segundo o Supremo, modalidade de despedida arbitrária.

A nova interpretação vale também para os funcionários da rede pública e empregados de companhias mistas. A aposentadoria espontânea para os servidores implicava a readmissão na função, condicionada a concurso. A partir da posição do STF, essa prática deixa de ter necessidade.

O melhor cenário seria conciliar a visão social do STF com as necessidades de mercado, impedindo assim que distúrbios ocorram no sistema de trabalho no Brasil. Afinal, embora seja de conhecimento geral que os valores dos benefícios, recebidos pelos aposentados, não correspondem à renda a que estavam acostumados antes da aposentadoria, não se deve negar que o Brasil ainda é um país de jovens e eles buscam e necessitam entrar no mercado de trabalho.

Além de não ser desligado, de manter os benefícios, de receber os vencimentos da Previdência e ter a possibilidade de sacar o FGTS, o pensionista vai continuar a ganhar o salário da companhia. Ou seja, o aposentado ganha mais, enquanto o jovem fica fora do mercado.

O correto, diante da nova realidade de envelhecimento da população, seria o funcionário aposentado, que pretendesse continuar ativo, promover a polêmica desaposentação. Ele renunciaria à aposentadoria e continuaria trabalhando e contribuindo para o INSS, o que proporcionaria, inclusive, a melhoria de seu benefício quando, no futuro, desejasse realmente se aposentar. Com isso, o idoso e o jovem teriam



tratamento igualitário.

Outra medida interessante seria a retomada do abono de permanência em serviço. Revogada pela Lei 8.870/94, a medida previa que o empregado, atingindo o tempo necessário para se aposentar, deixaria de requerer o benefício e permaneceria ativo. Daí por diante, receberia um abono adicional.

A complexidade do cenário de retirada do trabalho, acrescida por essas novas visões e interpretações, faz, mais urgente, a necessidade de programas de conscientização, denominados “preparação para a aposentação”. Trata-se de palestras e encontros de orientação, com o objetivo de propiciar aos empregados plena consciência sobre as conseqüências de permanecer ou não no mercado. Uma nova fase da vida nem sempre fácil de começar.

Date Created

22/06/2007