



**V CONGRESSO INTERNACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL E SERVIÇO SOCIAL:
DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS
VI SEMINÁRIO NACIONAL DE TERRITÓRIO E GESTÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS
V CONGRESSO DE DIREITO À CIDADE E JUSTIÇA AMBIENTAL**

(Velhice e processos de envelhecimento)

**Reflexões sobre o idoso, o mercado de trabalho e a dignidade
da pessoa humana**

Flávio Bento¹
Marcia Hiromi Cavalcanti²
Stefano Marcos Cavalcanti Torres³
Ana Flávia Cavalcanti Bento⁴

Resumo:

Este estudo analisa o tema do idoso e aspectos relacionados com a sua manutenção ou inserção no mercado de trabalho. O objetivo principal é abordar a necessidade de políticas públicas que estimulem as empresas a admitirem idosos, e de políticas internas nas empresas, de valorização desse trabalhador. O procedimento metodológico é o da pesquisa analítico-descritiva, visando o conhecimento e o aprofundamento dos temas abordados. A técnica de pesquisa é a bibliográfica e documental. A conclusão é a de que o cenário de dificuldades verificado pode ser superado por iniciativas que assegurem a melhoria das condições de trabalho do idoso.

Palavras-chave: Idoso; velhice; mercado de trabalho; relações de trabalho; Direito do Trabalho.

Abstract: This study analyzes the topic of the elderly and aspects related to their maintenance or insertion in the job market. The main objective is to address the need for public policies that encourage companies to admit elderly people, and for internal policies in companies, to value these workers. The methodological procedure is analytical-descriptive research, aiming at understanding and deepening the topics covered. The research technique is bibliographic and documentary. The conclusion is that the scenario of difficulties observed can be overcome by initiatives that ensure the improvement of working conditions for the elderly.

Keywords: Elderly; old age; job market; work relationships; Labor Law.

¹ Professor Adjunto na Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR), *Campus* de Paranavaí, Mestre em Direito pela UEL e Doutor em Educação pela UNESP, *Campus* de Marília. E-mail: prof.flaviobento@gmail.com e flavio.bento@unespar.edu.br.

² Especialista em Filosofia Política e Jurídica pela UEL. Mestre pelo Programa em Direito Negocial da UEL. Aluna especial no Programa de Doutorado em Direito Negocial da UEL. E-mail: marciacavalcantibento@gmail.com.

³ Graduado em Ciências Sociais e Administração pela UEL. Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia pela UEL. Doutorando no Programa de Pós-Graduação em Sociologia pela UEL. E-mail: stefano.sociais@gmail.com.

⁴ Graduanda no Curso de Letras-Português na UEL. E-mail: ana.flavia.cavalcanti@uel.br



1. INTRODUÇÃO

Este estudo apresenta reflexões sobre a pessoa idosa e alguns problemas relacionados com a sua manutenção ou inserção no mercado de trabalho, especialmente na condição de empregado[a].

O objetivo principal é abordar algumas dificuldades do trabalhador idoso, assim como refletir sobre as ações necessárias para que se possa avançar para um estado de diminuição da reconhecida discriminação e do preconceito contra esse tipo de trabalhador, tanto na contratação como na manutenção dos vínculos de emprego.

Há referência a decisões da Justiça do Trabalho que julgaram conflitos entre trabalhadores idosos e empregadores, com indicação de algumas situações como o preconceito, a coação moral, a negligência das empresas em situações de acidente de trabalho.

O Poder Judiciário, entretanto, vem protegendo o direito das pessoas idosas, inclusive reconhecendo benefícios e vantagens em flexibilização justificada de aspectos jurídicos específicos e importantes para os idosos em situação de vulnerabilidade.

Conforme informações oficiais, o total de pessoas com 65 anos ou mais chegou a 22.169.101 em 2022, para uma população brasileira de 203.080.756 habitantes, o que representa 10,9% desse total, “com alta de 57,4% frente a 2010, quando esse contingente era de 14.081.477, ou 7,4% da população” (BRASIL, 2023a). Considerando a idade de 60 anos prevista no Estatuto do Idoso, a população idosa “chegou a 32.113.490 (15,6%), um aumento de 56,0% em relação a 2010, quando era de 20.590.597 (10,8%)” (BRASIL, 2023b).

O estudo trata de adversidades, mas também da necessária defesa de direitos e de conquistas alcançadas por essa parcela importante de cidadãos.

2. DESENVOLVIMENTO

Em princípio é importante destacar que a investigação quanto à realidade do idoso no mercado de trabalho é assunto que precisa ser pesquisado por estudiosos nas áreas do Direito, do Serviço Social, da Sociologia, da Educação e outras. Estudantes, professores, trabalhadores e profissionais, o conjunto da sociedade, muitos precisam estar envolvidos nesse processo de se pensar [ou repensar] a questão do idoso e o mercado de trabalho.

E essa atenção não é só local. Rafaela Lopes Batista e Karla Maria Damiano analisaram 19 trabalhos, a maior parte de origem internacional, que tratam da presença de



idosos no mercado de trabalho (2021). O processo de envelhecimento é global, e todos os países são chamados a pensar em como lidar com as diversas questões advindas da longevidade.

Em razão dessa realidade atual e global, considera-se fundamental pensar em políticas públicas, nos níveis federal, estadual e municipal, que proporcionem ao idoso condições adequadas de se manter no mercado de trabalho, de forma ativa e com a apropriada proteção de sua saúde e de sua qualidade de vida.

2.1. O idoso e os desafios no campo do trabalho

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu o dever dos filhos “de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade” [art. 229]. A responsabilidade envolve a família, a sociedade e o Estado, em “amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida” [art. 230]. A Constituição também se refere a “programas de amparo aos idosos”, bem como à gratuidade dos transportes coletivos urbanos a partir dos sessenta e cinco anos [art. 230, § 1º e § 2º] (BRASIL, 1988).

E a aprovação do Estatuto do Idoso confirmou o avanço para o sistema legal brasileiro de proteção ao idoso, já previsto na Constituição Federal de 1988 como foi indicado, estabelecendo princípios e assegurando direitos aos idosos (BRASIL, 2003).

Em que pese tais avanços, uma questão que se observa já há algum tempo é a restrição do acesso ou da reinserção da pessoa idosa no mercado de trabalho, seja por questões de ordem econômica, fisiológica, cultural, social, dentre outras. Conforme a Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003, idosas são as “pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos” [artigo 1º] (BRASIL, 2003).

Esse tema, que pode ser estudado por diversos enfoques, desperta a atenção quanto à necessidade de se entender adequadamente os motivos que levam a essa restrição, e como as empresas podem auxiliar na solução dessa questão, cumprindo a “função social” que está prevista em nossa legislação, especialmente na Constituição Federal, artigo 5º, inciso XXIII, que estabelece que “a propriedade atenderá a sua função social” (BRASIL, 1988).

De início já podemos destacar, como é notório, que a “saúde” do idoso é um importante fator determinante dessa restrição, porque “o estado de saúde é uma peça essencial, já que, para os idosos, uma má condição de saúde pode levar à retirada total da força de trabalho com muita maior probabilidade que o resto da população” (PÉREZ, WAJNMAN, OLIVEIRA, 2006, p. 270).



A questão do acesso desse trabalhador ao mercado de trabalho é um dos pontos de atenção do Estatuto do Idoso [Lei n. 10.741/2003]. Mas a lei, quanto ao acesso ao trabalho, apenas prevê que o “Poder Público criará e estimulará programas de: [...] III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho” [artigo 28] (BRASIL, 2003). Assim, as empresas não estão obrigadas a admitir trabalhadores idosos [nem a manter os seus contratos como uma garantia de emprego], mas apenas devem ser “estimuladas” a contratá-los, por meio de “ações” ou “estímulos” do Estado.

Alguns sindicatos, entretanto, negociam cláusulas normativas que asseguram ao trabalhador próximo da aposentadoria [e, portanto, idoso ou próximo dessa condição], a garantia de se manter no emprego. Mas é necessário que essa garantia esteja prevista em instrumento normativo, convenção ou acordo coletivo de trabalho, e que sejam cumpridas as exigências previstas na norma coletiva e na lei previdenciária. Nesse sentido, apenas como exemplo, temos a seguinte decisão:

PRÉ-APOSENTADORIA. NORMA COLETIVA. Artigo 29 da Lei 8.213/1991. LEI 13.183 de 04/11/2015. A Lei 8.213/1991 alterou o artigo 29 da Lei 8.213/1991 conferindo ao segurado que preencher o requisito para aposentadoria por tempo de contribuição, a opção pela não incidência do fator previdenciário no cálculo de sua aposentadoria. Ou seja, a fórmula 85/95 é uma alternativa à aplicação do fator previdenciário. O requisito para mulher é completar 85 pontos, observado o tempo mínimo de contribuição de trinta anos. O requisito para homem é completar 95 pontos, observado o tempo mínimo de 35 anos contribuição. Os pontos são o resultado da soma da idade do segurado e de seu tempo de contribuição, incluídas as frações, na data de requerimento da aposentadoria. A cada ano de trabalho, o segurado adquire dois pontos (um pelo tempo de contribuição e outro pela idade). Diante de tais critérios, tem-se que a autora se encontra no período abrangido na garantia de emprego previsto na norma coletiva, que confere garantia pré-estabilidade ao segurado que comprovar estar em um prazo máximo e 36 meses da aquisição do direito à aposentadoria integral e especial e que estiver trabalhando na mesma empresa por um período ininterrupto de 36 meses. Recurso da ré ao qual se nega provimento. (PARANÁ, 2016).

Sobre os programas voltados à pessoa idosa, Denise dos Passos Gama e Danilo Ferreira Sodré realizaram uma análise acerca das discussões na literatura sobre as políticas públicas de trabalho para pessoas idosas, com ênfase para a Região Norte do Brasil (2022). Os autores analisaram dados sobre a quantidade de idosos, a presença da pessoa idosa no mercado de trabalho e a legisla o de prote o ao idoso. Observaram, entretanto, que “a promo o a saúde, recrea o, lazer e atividades físicas” são o foco de a oes governamentais (2022, 13-14). Para os autores citados os estudos indicados:

são unânimes em afirmar a necessidade da efetiva o de políticas públicas que atendam os interesses de trabalhadores idosos que desejam permanecer ou retornar ao mercado de trabalho, seja através de incentivos a empresas para que incluam essa força de trabalho em seu quadro funcional; ou, aliado a promo o de cursos profissionalizantes para que possam acompanhar as novidades tecnológicas que repercutem no mundo do trabalho (2022, p.14).



Pode-se destacar, ainda, outros fatores correlatos, que dificultam o acesso desse cidadão ao mercado de trabalho, como a “baixa qualificação”, a “estigmatização da terceira idade” [marcar uma pessoa negativamente], além da “diminuição da capacidade funcional, características próprias do processo de envelhecimento” (PAOLINI, 2016).

Em outro aspecto é importante ressaltar também que a população idosa no Brasil está em crescimento, o que exige mais estudos e ações [políticas públicas] que atendam essa situação em face do mercado de trabalho. Como observa Norma Herminia Kreling, “o processo de envelhecimento da população brasileira é um movimento já deflagrado e em franca expansão”, em razão dos “baixos níveis de fecundidade e de mortalidade” (2016, p. 152). A mesma autora destaca a importância da “(re)qualificação profissional”, da “valorização do indivíduo no sentido mais amplo”, e que “uma educação permanente e continuada, devem ser prioridade das políticas voltadas à força de trabalho madura, com o objetivo de obterem melhores possibilidades e condições de trabalho, como o direito à integração laboral e social” (KRELING, 2016, p. 144).

Rafaela Lopes Batista e Karla Maria Damiano (2021) apontam que os estudos no Brasil abordam, quanto ao idoso, as “dificuldades para a permanência no mercado de trabalho pelas inadequações desse ambiente pela condição de saúde do trabalhador” (p. 8). As autoras reforçam que a presença do idoso no trabalho é benéfica tanto para ele como para a empresa, mas tratam também da violência sofrida no mercado de trabalho, e “destacam as dificuldades de entrada e permanência dos longevos no mercado devido ao ageísmo e aos estereótipos ligados ao envelhecimento” (2021, p. 8).

Os termos ageísmo, etarismo e idadeísmo são utilizados para manifestar a discriminação e o preconceito em razão da idade, e envolvem práticas discriminatórias contra o idoso, podendo se manifestar de diversas formas. Uma iniciativa que merece destaque é a cartilha “Quem Nunca? Reflexões sobre o preconceito em razão da idade” (2022), publicada pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, elaborado para uma campanha educativa de respeito à pessoa idosa, e buscando contribuir pelo menos com a diminuição dos índices de violência a que estão submetidos os idosos.

2.2. Idoso e discriminação

Outro ponto importante da questão em estudo diz respeito às práticas de discriminação do idoso no mercado de trabalho. Conforme ensina Jamile Coelho Moreno, a discriminação pode ser conceituada como “a prática de ato de distinção contra pessoa do qual resulta desigualdade ou injustiça, sendo essa distinção baseada no fato de a pessoa pertencer, de fato ou de modo presumido, a determinado grupo” (2009, p. 144). E completa que “discriminar é excluir, é negar cidadania [...]” (MORENO, 2009, p. 144).



Conforme já observou o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, “assim como o empregado portador do HIV ou de outra doença grave, o idoso é objeto de preconceito na sociedade e os fundamentos que justificam a proteção especial de ambos são a dignidade da pessoa humana e o princípio da não-discriminação” (PARANÁ, 2014).

Essa mesma decisão indica várias normas da Constituição Federal que, em tese, protegem o direito do trabalhador, em contraposição à liberdade empresarial, destacando especialmente “o princípio da dignidade humana [art. 1º, III], os valores sociais do trabalho e livre iniciativa [art. 1º, IV], a construção de uma sociedade livre, justa e solidária [art. 3º, I], a proteção do emprego contra a dispensa abusiva ou sem justa causa [art. 7º, I], a valorização do trabalho humano [art. 170] e a função social da propriedade [art. 170, III]” (PARANÁ, 2014).

Na área do Direito, um tema interessante é o da chamada constitucionalização do Direito Civil, que determina a aplicação dos princípios fundamentais da proteção da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social a todas as relações jurídicas, conferindo-se, assim, um prestígio maior à proteção da pessoa. Essa ideia também se aplica aos Direitos do Trabalho, da Seguridade Social e ao Estatuto do Idoso. A interpretação das normas infraconstitucionais passa necessariamente pela utilização desses dois valores, dignidade da pessoa humana e solidariedade social, e se aplica de forma indiscutível às relações contratuais mantidas por idosos, dentre elas os vínculos de trabalho e de emprego. O princípio da dignidade da pessoa humana orienta o Direito brasileiro como um direito fundamental, porque coloca a pessoa no “centro das atenções”. Por isso, entender as normas que disciplinam os negócios jurídicos e os pactos de trabalho exige a compreensão de sua interligação com princípios e valores como o da dignidade da pessoa humana, a compreensão da realidade e a correlação entre as estruturas sociais e o Direito. Nesse sentido:

No entanto, a constitucionalização do direito civil determina a aplicação dos princípios fundamentais da proteção da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social a todas as relações jurídicas, conferindo-se, assim, um prestígio maior à proteção da pessoa. A interpretação das normas infraconstitucionais passa necessariamente pela utilização desses dois valores. E, com isso, ocorre a repersonalização da relação jurídica, dando-se maior ênfase aos pressupostos subjetivos do vinculum iuris que ao seu respectivo objeto (Lisboa, 2004, p. 224).

Decisões da Justiça do Trabalho indicam situações de práticas discriminatórias contra a pessoa idosa, ou a adoção de práticas que buscam a precarização do trabalhador idoso, muitas vezes visando que ele mesmo tenha que decidir pelo seu desligamento do trabalho. São comportamentos que agridem os princípios da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social.



Destaca-se a situação em que o próprio trabalhador teve que rescindir o seu contrato de trabalho, mas por culpa do empregador, a denominada rescisão indireta do contrato de trabalho. Nesse caso a empresa não promoveu a readaptação de função do idoso, em omissão que fere a legislação trabalhista, previdenciária e o Estatuto do Idoso:

RESCISÃO INDIRETA. EXIGÊNCIA DE SERVIÇOS SUPERIORES ÀS FORÇAS DA EMPREGADA. ESTATUTO DA PESSOA IDOSA (LEI 10.741/2003). EXERCÍCIO DE ATIVIDADE PROFISSIONAL COM RESPEITO ÀS CONDIÇÕES FÍSICAS DA PESSOA IDOSA. PROTEÇÃO INTEGRAL. De acordo com o postulado de continuidade da relação de emprego, a conduta determinante para justa causa patronal deve se revestir de gravidade tal que torne insustentável a manutenção do vínculo, compelindo o empregado a se afastar de suas funções. [...]. Exsurto dos autos prova de necessidade de readaptação de função, para atividades que exijam menos esforço físico e repetitivo, ante o agravamento das doenças da empregada, pessoa idosa, bem como da omissão da reclamada, configura-se a conduta grave do empregador, contrária ao disposto no art. 483, "a", da CLT e, ainda, à garantia de proteção integral assegurada pelo Estatuto da Pessoa Idosa, que prevê o direito da pessoa idosa ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas. Sentença mantida. (PARANÁ, 2023)

Em outro processo a adoção de Programa de Desligamento Incentivado [PDI] por uma empresa, direcionado apenas a pessoas idosas, além de discriminatório, representou coação por ameaça de demissão em caso de não adesão ao programa:

PDI DIRIGIDO EXCLUSIVAMENTE AOS EMPREGADOS APOSENTADOS - COAÇÃO - DISCRIMINAÇÃO - NULIDADE. A adesão a qualquer PDV ou PDI deve ser voluntária, espontânea, pessoal, com prazo razoável para que o empregado possa refletir e tomar uma decisão consciente e livre, sabendo das consequências de seu ato, de preferência com assistência sindical ou de seu advogado, e não com prazo reduzido, dificultando-lhe a tomada dessa importante decisão, bem como não se pode admitir como condição para a concordância de adesão ao PDI a abertura de um 'Processo Administrativo' para a dispensa dos empregados que não eventualmente não aderirem ao referido PDI, constituindo-se em verdadeira ameaça aos empregados recalcitrantes em aderir ao PDI. No caso, ficou devidamente comprovado que o Programa de Desligamento Incentivado (PDI) implementado pela empresa ré URBS, no final do ano de 2017, padece de inconstitucionalidade e de ilegalidade, e por isso mesmo caracteriza abuso do poder diretivo do empregador, além da evidência de vício de consentimento do empregado, seja em razão da discriminação negativa aos aposentados e/ou idosos, seja pela ameaça de dispensa sem justa causa ou abertura de um 'Processo Administrativo' dirigido aos empregados que não aderissem ao referido PDI, tolhendo ou retirando a espontaneidade do consentimento do empregado atingido, o que não se tolera nem se admite, sob pena de ofensa aos arts. 3º, IV e, 7º, XXX, ambos da CRFB/1988, à Convenção Internacional nº 111 da OIT, à Lei nº 9.029/1995 e ao Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003. Assim, a conclusão a que se chega é pela nulidade do referido PDI e também do ato de adesão da parte autora ao referido programa, com a consequente nulidade da rescisão contratual e restabelecimento do contrato de trabalho firmado originalmente entre as partes. (PARANÁ, 2021)

Em outra situação, um idoso foi demitido por justa causa por suposto abandono de emprego, mesmo tendo sofrido acidente de trabalho e passado por afastamento previdenciário. Nesse contexto fático, temos uma regra geral aplicável a qualquer trabalhador vítima de acidente de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho, que deve ser atendido pelo Sistema Único de Saúde, com cuidados especiais, tendo o



empregador a obrigação de efetivar a proteção da saúde desse trabalhador, a busca de sua recuperação e reabilitação da saúde em razão de riscos advindos das condições de trabalho. Nesse sentido:

Art. 6º - Estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS): [...] § 3º - Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo: [...]

I - assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho; (BRASIL, 1990)

Os fundamentos da decisão destacam tanto a aplicação do Estatuto do Idoso, tratando-se o trabalhador de pessoa idosa, como a necessidade de assistência ao trabalhador por ter sofrido acidente de trabalho:

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO E ABANDONO DE EMPREGO. TRABALHADOR IDOSO. LEI 8080/90 E ESTATUTO DO IDOSO. DEVER DE PRESTAÇÃO DE ASSISTÊNCIA DO EMPREGADOR. INEXISTÊNCIA DE PRESTAÇÃO DE QUALQUER TIPO DE ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR ACIDENTADO, MERAMENTE ENCAMINHADO AO INSS, NEM CUIDADO COM SUA CONDIÇÃO DE IDOSO. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA EM DISPENSA SEM JUSTA CAUSA . [...] 3. Quando ocorre afastamento previdenciário do trabalhador, o abandono de emprego pressupõe inequívoca notificação do empregado para retorno ao trabalho após a alta previdenciária definitiva, além da comprovação do intuito de abandonar o trabalho. Requisitos não demonstrados. 4. Aplicação do Estatuto do Idoso, tratando-se o trabalhador de pessoa idosa, e do art. 6º, §3º, I, da Lei 8080/90, que estabelece o dever de assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho, evidenciando a incúria do empregador ao, além de não prestar assistência ao obreiro idoso, hipossuficiente e, no caso, portador de incapacidade decorrente de acidente laboral típico, ainda procede a sua despedida por justa causa. [...] (RIO GRANDE DO SUL, 2017).

Em outros processos, a Justiça do Trabalho tem decidido em favor do idoso, em aspectos secundários mais com resultados igualmente importantes. Destaca-se duas situações como exemplo.

Em uma decisão o Poder Judiciário concedeu a gratuidade da justiça a idoso aposentado e com 75 anos de idade, considerando os acréscimos dos custos de subsistência advindos com a idade avançada:

BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA IDOSA. Presume-se pobre, na rigorosa acepção do termo, a pessoa idosa de 75 anos, cujo benefício de aposentadoria é pouco superior ao limite de 40% do maior benefício do Regime Geral de Previdência Social previsto no art. 790, § 3º, da CLT, a não ser que se comprove ser possuidora de significativo patrimônio. A idade superior a 60 anos (Estatuto do Idoso, art. 1º) é fator que agrava o ônus de subsistência da pessoa, em razão da natural degeneração do corpo e da mente, o que demanda maiores cuidados (médicos, alimentares, medicamentosos, etc) e, conseqüentemente, acréscimos dos custos de subsistência, permitindo-se a conclusão de que a condenação ao pagamento de custas e demais despesas processuais, prejudicaria



sua subsistência. Inteligência dos arts. 1º e 2º do Estatuto do Idoso e do art. 790, § 4º, da CLT. Recurso ordinário da reclamante a que se dá provimento. (PARANÁ, 2021)

Em outro processo a Justiça aceitou a propositura da ação em local que, como regra, não seria o competente para julgar a ação, flexibilizando a regra da ação ser proposta na região onde o empregado trabalhou. Nesse aspecto se decidiu que:

admite também relativização em casos excepcionais, com o fito de facilitar ao empregado o acesso à Justiça, assegurado no inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal de 1988 e que deve ser harmonizado com o princípio da proteção ao trabalhador que norteia o Direito do Trabalho. Hipótese de trabalhador idoso, na qual se aplica também o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003). (RIO GRANDE DO SUL, 2020).

Retornando às primeiras decisões acima referidas, essas são algumas situações pontuais, que demonstram as dificuldades do trabalhador idoso, agravadas por eventual condição de doença ou acidente, para a manutenção de seu contrato de trabalho, em um universo de empregadores que não estão preocupados com a promoção, a proteção e a recuperação da saúde de seus empregados.

Ainda sobre a discriminação, destaque-se a Lei n. 9.029/1995 que proíbe a adoção de prática discriminatória por motivo de idade, para efeito de contratação ou de manutenção de contrato de trabalho e faculta ao empregado, vítima de demissão discriminatória, optar entre a reintegração [retornar ao emprego] ou a indenização (BRASIL, 1995).

2.3. Projeto de lei de incentivo à contratação de empregados idosos e iniciativas empresariais

O Projeto de Lei n. 4.890 de 2019 tramita no Senado (BRASIL, 2024) propondo incentivos para contratação de empregados idosos, dispondo a proposta “pelo período de 5 anos, incentivos fiscais em relação a contribuições sociais do empregado idoso”. O projeto foi aprovado e remetido à Câmara dos Deputados no final de 2023.

A política nacional do idoso, editada em 1994 ainda no Governo Itamar Franco determinou que ministérios de áreas específicas, dentre eles o do trabalho e da previdência social “devem elaborar proposta orçamentária, no âmbito de suas competências, visando ao financiamento de programas nacionais compatíveis com a política nacional do idoso” [artigo 8º, parágrafo único]. E no artigo 10, inciso IV, letra “a”, que na implementação da política nacional do idoso, são competências dos órgãos e entidades públicos na área de trabalho e previdência social, “garantir mecanismos que impeçam a discriminação do idoso quanto a sua participação no mercado de trabalho, no setor público e privado” (BRASIL, 1994).



Alguns Municípios também têm buscado efetivar programas que visam a empregabilidade do idoso, a oportunidade de capacitação e profissionalização, e mais atenção às condições de saúde, à mobilidade urbana, à redução do preconceito. Mas não existem estudos que indiquem os programas efetivados e seus resultados.

Assim, é ainda distante uma realidade de políticas públicas que efetivamente concretizem ações visando a manutenção ou inserção no mercado de trabalho da pessoa idosa. Fica aqui a sugestão dessa temática para estudos mais aprofundados.

Outro enfoque envolve a responsabilidade social das empresas. Clodomiro José Bannwart Júnior observa que as empresas estão hoje inseridas em um “novo cenário” global, complexo, e com expectativas sociais. Nesse contexto a responsabilidade social representa um “compromisso avocado pela sociedade (mundo da vida), indo além dos preceitos legais impositivos, nutrindo-se de uma legitimidade que se encontra respaldada na aceitabilidade e no prestígio proveniente do reconhecimento interacional da esfera pública” (2015, p. 43).

O setor privado também tem se preocupado, embora timidamente, com a questão da empregabilidade do idoso, seguindo a ideia da responsabilidade social empresarial. Algumas empresas de destaque no cenário nacional criaram programas para recrutar trabalhadores com mais de 50 anos, como as propostas “Senhor Estagiário”, “MIME: Melhor idade, melhor emprego”, “Experiência na Bagagem”, “50+” (PATI, 2019). Um estudo que merece destaque é a dissertação de Vanessa Martines Cepellos, “O envelhecimento nas Organizações: das percepções de gestores de Recursos Humanos às práticas de gestão da idade” (2013), um trabalho que analisa as atitudes positivas e negativas dos gestores de recursos humanos sobre o tema, apresentando uma discussão entre o posicionamento dos administradores e a ação efetiva das práticas.

Existem, portanto, experiências que podem ser estudadas, divulgadas e multiplicadas como modelos para iniciativas de ações que estimulem a empregabilidade dos trabalhadores idosos.

3. RESULTADOS E CONCLUSÕES

Apesar da proteção legal [Constituição e leis específicas], e de o idoso poder defender seus direitos em ações na Justiça [geralmente demoradas], a situação ideal seria, na verdade, a existência de políticas públicas efetivas que estimulem as empresas a admitirem idosos, e de políticas internas [a cultura ou costume social e empresarial] nas empresas, de valorização do trabalhador idoso. Esses são os principais desafios, necessários e urgentes, visando à proteção efetiva do trabalhador idoso no Brasil.



Como é sabido, o processo de envelhecimento gradual da população em uma perspectiva mais geral exige cada vez mais reflexões e ações para enfrentar as diversas questões decorrentes da longevidade, em especial no caso das relações de trabalho.

A esperança é que esse quadro de dificuldades para a permanência no mercado de trabalho, as inadequações dos ambientes laborais para o idoso, as condições de saúde mais adversas, sejam superadas por iniciativas governamentais e empresariais que assegurem a melhoria das condições de trabalho à pessoa idosa.

Lembrando o poema “Retrato” de Cecília Meireles:

Eu não tinha este rosto de hoje,
assim calmo, assim triste, assim magro,
nem estes olhos tão vazios,
nem o lábio amargo.

Eu não tinha estas mãos sem força,
tão paradas e frias e mortas;
eu não tinha este coração
que nem se mostra.

Eu não dei por esta mudança,
tão simples, tão certa, tão fácil:
- Em que espelho ficou perdida
a minha face?

A poesia é sensível; a realidade difícil. E a dignidade um princípio fundamental a ser seguido em favor do idoso, em todos os sentidos, inclusive na sua condição de trabalhador, que precisa de oportunidades de emprego para prover a sua subsistência.

4. REFERÊNCIAS

BANNWART JÚNIOR, Clodomiro José. Responsabilidade social e emancipação social. In: SOUZA, André Peixoto de; ALBERTO, Tiago Gagliano Pinto (Org.). **Questões contemporâneas do Direito**. Curitiba: ILAAJ, 2015, p. 38-47.

BATISTA, Rafaela Lopes, DAMIANO, Karla Maria. O cenário do mercado de trabalho para idosos e a violência sofrida. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, 2021, 24(6), p. 1-10. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbagg/a/dqwV38nSjkgJNr8PqxkmCCz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. **Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003**. Estatuto do Idoso. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. **Quem nunca? Reflexões sobre o preconceito em razão da idade**. Brasília: TJDFT, 2022. Disponível em:



https://www.tjdft.jus.br/informacoes/cidadania/central-judicial-do-idoso/publicacoes/cartilha-quem-nunca_230x210-1.pdf. Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. **Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. **Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei 154/2017**. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5298984&disposition=inline>. Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. **Lei n. 8.842, de 4 de janeiro de 1994**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm. Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. **Censo: número de idosos no Brasil cresceu 57,4% em 12 anos**. 27/10/2023a. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/10/censo-2022-numero-de-idosos-na-populacao-do-pais-cresceu-57-4-em-12-anos>. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Agência IBGE Notícias. **Censo 2022: número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos**. 27/10/2023b. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38186-censo-2022-numero-de-pessoas-com-65-anos-ou-mais-de-idade-cresceu-57-4-em-12-anos>. Acesso em: 20 fev. 2024.

CEPELLOS, Vanessa Martines. **O envelhecimento nas Organizações: das percepções de gestores de Recursos Humanos às práticas de gestão da idade**. Dissertação (mestrado) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo. 2013. Orientador: Maria José Tonelli Coorientador: Francisco José Espósito Aranha Filho. Disponível em: https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/vanessa_martines_cepellos.pdf. Acesso em: 20 fev. 2024.

GAMA, Denise dos Passos, SODRÉ, Danilo Ferreira. Políticas públicas de trabalho para pessoas idosa. In: **IV Congresso Internacional de Política Social e Serviço Social: desafios contemporâneos**, V Seminário Nacional de Territórios e Gestão de Políticas Sociais, IV Congresso de Direito à Cidade e Justiça Ambiental. (Org.) Sandra Maria Almeida Cordeiro [et al.] 4. ed. Londrina, PR: Ed. dos Autores, 2022, p. 1-15. Disponível em: <http://www.uel.br/pos/sersocial/pages/arquivos/Congresso%202022/Velhice%20e%20processos%20de%20envelhecimento/6498-402342-55858-2022-03-03.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2024.

KRELING, Norma Herminia. Envelhecimento e inserção do idoso no mercado de trabalho, na Região Metropolitana de Porto Alegre. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 43, n. 3, p. 141-154, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/proff/Downloads/3666-22469-1-PB.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2024.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual de Direito Civil: Teoria geral do Direito Civil**. v. 1. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

MEIRELES, Cecília. **Antologia Poética**. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2001.

MORENO, Jamile Coelho. Conceito de minorias e discriminação. **Revista USCS – Direito**, ano X, n. 17, jul./dez. 2009. Disponível em:



https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_direito/article/view/888/740. Acesso em: 12 fev. 2024.

PAOLINI, Karoline Silva. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. 2016; 14(2), p. 177-182. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v14n2a16.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2024.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Processo n. 34599-2010-015-09-00-5**, ACO 26226-2014, 2ª Turma, Relatora MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU, DEJT de 19-08-2014.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). **Acórdão: 0000719-37.2022.5.09.0130**. Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento: 26/10/2023. Publicado no DEJT em 10/11/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/6tpsc>. Acesso em: 12 fev. 2024.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). **Acórdão: 0000339-88.2019.5.09.0010**. Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA. Data de julgamento: 16/03/2021. Publicado no DEJT em 19/03/2021. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/2ejnd>. Acesso em: 12 fev. 2024.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). **Acórdão: 0000792-34.2019.5.09.0673**. Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT. Data de julgamento: 27/04/2021. Publicado no DEJT em 29/04/2021. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/pq4fa>. Acesso em: 12 fev. 2024.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). **Acórdão: 0010312-87.2016.5.09.0005**. Relator: THEREZA CRISTINA GOSDAL. Data de julgamento: 16/11/2016. Publicado em 24/11/2016. Acesso em: 20 mar. 2024. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/weyys>.

PATI, Camila. EXAME. **Estas empresas criaram programas para recrutar quem tem mais de 50 anos**. 1 de outubro de 2019. Disponível em: <https://exame.com/carreira/estas-empresas-criaram-programas-para-recrutar-quem-tem-mais-de-50-anos/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

PÉREZ, E. R., WAJNMAN, S., OLIVEIRA, A. M. H. C. de. Análise dos determinantes da participação no mercado de trabalho dos idosos em São Paulo. **Revista Brasileira De Estudos De População**, 23(2), 269–286 (2006). Disponível em: <https://www.rebep.org.br/revista/article/view/217>. Acesso em: 12 fev. 2024.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2ª Turma, **autos 0020458-41.2015.5.04.0401** ROT, em 18/08/2017, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso.

RIO GRANDE DO SUL. TRT da 4ª Região, 4ª Turma, **0020026-39.2020.5.04.0371** ROT, em 11/11/2020, Desembargador Joao Paulo Lucena - Relator).