

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO
MILENA DA MATA NUNES**

A PROTEÇÃO AO TRABALHO DO IDOSO NO BRASIL

**RUBIATABA/GO
2017**

MILENA DA MATA NUNES

A PROTEÇÃO AO TRABALHO DO IDOSO NO BRASIL

Monografia apresentada como requisito parcial
à conclusão do curso de Direito da Faculdade
Evangélica de Rubiataba, sob a orientação da
professora Mestra Karolinne Pires Vital
França.

**RUBIATABA/GO
2017**

MILENA DA MATA NUNES

A PROTEÇÃO AO TRABALHO DO IDOSO NO BRASIL

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob a orientação da professora Mestra Karolinne Pires Vital França.

MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM __ / __ / ____

**Orientadora Mestra Karolinne Pires Vital França
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

**Examinador
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

**Examinador
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

Aos meus pais, Maria Aparecida e Divino, que batalharam a cada dia para que eu pudesse chegar até aqui.

Ao meu irmão, que me apoiou e me deu força nos momentos difíceis dessa caminhada.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, pois Ele é minha força em nenhum momento me abandona. Nos momentos de fraqueza, Ele me ergue; nos momentos de desânimo, Ele me socorre, não permite que eu desista da caminhada, sendo meu pilar de sustentação e não permite que eu desista dos meus sonhos.

Agradeço também à minha família, por todo apoio, paciência e amor que me deram meus pais, Divino e Maria Aparecida; meu irmão, Rodrigo, meus cunhados, Kálita Milena, Wanessa, Winícius e Kemila Camila; tios, Valdovino e Carmelita, Izaías e Carla, Alana, Daiane, Maria do Carmo, Aparecida e José Marcos, Edinalva e Arthur, Josué e Tânia, Lorival e Selma, Luvanor e Ivone, Maria Aparecida e Valdir; padrinhos, Ana Maria e Alair, Antônio e Maria José, Dilza e Sebastião, Elza e Fernando; primos Bráulio, Sarah, Jurdan, Géssica, Jardel, Patrícia, Paulo, Gabriel, Matheus, Jéssica, Davi, Daniel, Renata; meus sogros Sr. Valdivino e dona Creuza; por fim, minha querida avó Maria Francisca. É a família que nos momentos de tempestades nos ensina que o sol sempre aparece.

Agradeço ao meu amigo, confidente, companheiro, parceiro para todos os momentos e meu amor, Wagner Rodrigues Vilela, por sempre estar ao meu lado, que nos momentos de dúvidas compartilhou seu conhecimento e me manteve firme nos momentos difíceis dessa caminhada.

Agradeço ainda a todos os meus amigos da família nº1 que se formaram durante esses 5 anos, estreitando um laço que a distância e o tempo serão incapazes de destruir, a eles agradeço cada momento e cada risada. Em especial, agradeço a Amanda Ferraz, Amanda Gabriela, Gabrielle Santiago, Hanna Cláudia, Tatiane Melo, Rayan Rodrigues e Márcio Ferreira.

Agradeço a todos os professores, cada um nos enriqueceu com conhecimento e com lições de vida. Cada qual com sua particularidade, não pouparam esforços para nos tornar, operadores do direito qualificados.

Por último, agradeço à minha professora e orientadora Karolinne Pires Vital França, que tratou seus orientandos como verdadeiros filhos, com paciência, amor e dedicação ao máximo de seus esforços na confecção deste trabalho de conclusão de curso. Sem o seu auxílio, sua orientação e sua positividade de que tudo iria dar certo, seria impossível chegar até aqui.

EPIÍGRAFE

Tudo tem o seu tempo determinado, e há tempo para todo o propósito debaixo do céu. Há tempo de nascer, e tempo de morrer; tempo de plantar, e tempo de arrancar o que se plantou; tempo de matar, e tempo de curar; tempo de derrubar, e tempo de edificar; tempo de chorar, e tempo de rir; tempo de prantear, e tempo de dançar; tempo de espalhar pedras, e tempo de ajuntar pedras; tempo de abraçar, e tempo de afastar-se de abraçar; tempo de buscar, e tempo de perder; tempo de guardar, e tempo de lançar fora; tempo de rasgar, e tempo de coser; tempo de estar calado, e tempo de falar; tempo de amar, e tempo de odiar; tempo de guerra, e tempo de paz.

(Eclesiastes capítulo 3, versículo de 1-8)

RESUMO

O objetivo desta monografia é analisar se a legislação brasileira garante proteção ao trabalho do idoso. Para atingimento deste objetivo desenvolveu-se o estudo da legislação brasileira existente. De início, traz o conceito de idoso com fulcro de se saber quem são consideradas pessoas idosas conforme a lei. Para isso, realizou-se a análise da evolução do conceito de idoso, partindo da leitura e estudo aprofundado do Código Civil de 1916, no atual Código Civil de 2002, passando para a promulgação da Lei 8.842 de 1994 e chegando ao conceito vigente que está contido no Estatuto do Idoso, analisar-se-ão doutrinas que tratam do assunto para melhor compreender. A análise das Constituições Brasileiras de 1934, 1937, 1946, 1967 e 1988, observando a evolução trabalhista nelas contidas. Demais leis existentes dentro do ordenamento jurídico brasileiro também foram estudadas, para saber se elas trazem proteção ao idoso no mercado de trabalho. A Consolidação das Leis Trabalhistas também foi analisada para verificar, se ela por si só protege o direito ao trabalho do idoso. Ainda analisou-se o Estatuto que garante a proteção ao idoso dentro do ambiente trabalhista. Realizou-se a análise dos artigos da Lei 10.741 de 2003, buscando a confirmação ou não da proteção. Com este estudo, procura-se a resposta de quem é o idoso, e se possui proteção com base nas garantias fundamentais e na legislação.

Palavras-chave: Discriminação. Idoso. Proteção. Trabalho.

ABSTRACT

The objective of this monograph is to analyze if the Brazilian legislation guarantees protection to the elderly work. To achieve this objective the author developed the study of the Brazilian legislation existent. From start, the author conceptualizes the elderly with the purpose of knowing who are considered elderly according to the law. For this, the evolution of the concept of the elderly was analyzed, starting from the reading and in-depth study of the Civil Code of 1916, in the current Civil Code of 2002, passing to the enactment of Law 8.842 of 1994 and reaching the current concept that is contained in the Statute of the Elderly, will be analyzed doctrines that deal with the subject to better understand. The author analyzed the Brazilian Constitutions of 1934, 1937, 1946, 1967 e 1988, observing the labor evolution contained therein. Other existing laws within the Brazilian legal system were also studied, to find out if it brings protection to the elderly in the labor market. The Consolidation of Labor Laws was also analyzed to verify, if it alone protects the right to work of the elderly. It also analyzed whether the Statute guarantees protection for the elderly within the labor environment, the articles of Law 10.741 of 2003 were analyzed, seeking confirmation or not of protection. With the in-depth study, the answer is sought from who is the elderly, and whether it has protection based on fundamental guarantees and in the legislation.

Keywords: Discrimination. Elderly. Protection. Work.

Traduzido por Marise de Melo Lemes, graduada em Letras Modernas.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CIDOSO – Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas Idosas

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

GO – Goiás

LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social

N. – Número

OMS – Organização Mundial da Saúde

PL – Projeto de Lei

PLS – Projeto de Lei do Senado

PSDB – Partido da Social Democracia Brasileira

RETA - Regime Especial do Trabalhador Aposentado

SESC - Serviço Social do Comércio de Minas

LISTA DE SÍMBOLOS

§ - Parágrafo

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. CONCEITO LEGAL DE IDOSO DENTRO DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	14
2.1 EVOLUÇÃO NO CONCEITO DE IDOSO.....	14
2.2 IDOSO OU VELHO.....	15
2.3 AUMENTO NA EXPECTATIVA DE VIDA.....	17
2.4 CONCEITO DE IDOSO NA LEI 8.842 DE 1994.....	18
2.5 CONCEITO DE IDOSO DENTRO DO ESTATUTO.....	19
2.5.1 DIVERGÊNCIA NO CONCEITO DE IDOSO DENTRO DO ESTATUTO.....	20
3. A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR IDOSO.....	23
3.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHADOR IDOSO DENTRO DAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS.....	23
3.1.1 CONSTITUIÇÃO DE 1988 E A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR IDOSO.....	25
3.2 AS CONSOLIDAÇÕES DAS LEIS TRABALHISTAS E O IDOSO.....	30
3.2.1 A CLT E A VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO AO TRABALHADOR IDOSO.....	31
3.3 A LEI DE POLÍTICA NACIONAL DO IDOSO (LEI 8.842/1994).....	31
3.3.1 A LEI 8.842 DE 1994 E A VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO AO TRABALHADOR IDOSO.....	32
3.4 A LEI 9.029 DE 1995 E A VEDAÇÃO À DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DO TRABALHADOR IDOSO.....	34
3.5 O ESTATUTO DO IDOSO E A PROTEÇÃO TRABALHISTA.....	35
3.5.1 O ESTATUTO E A VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO.....	37
4. O IDOSO E O MERCADO DE TRABALHO.....	44
4.1 DIREITO AO TRABALHO.....	44
4.2 MANUTENÇÃO E INSERÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO.....	46
4.2.1 IDOSO X JOVEM.....	48
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52

1. INTRODUÇÃO

O tema a ser discorrido é a proteção ao trabalho do idoso no Brasil. Sabe-se que todos os seres humanos tendem a chegar à velhice, mas isto não configura o fim da vida, o idoso continua a possuir direitos e deveres. O presente projeto visa analisar se dentro do ordenamento jurídico brasileiro há especificidades na proteção do idoso ao trabalho, protegendo-o e garantindo vagas de emprego para estes indivíduos.

A presente pesquisa não irá analisar, como objeto principal, aspectos sociais, ou psicológicos, mas sim os jurídicos baseados na Constituição Federal, no Estatuto do Idoso, na Consolidação das Leis Trabalhistas e demais leis esparsas que tratam do idoso no mercado de trabalho, com fundamento de concluir se há ou não a existência de leis e dispositivos que protegem essa classe.

O presente tema partiu de uma problemática: o ordenamento jurídico brasileiro garante a proteção ao trabalho do idoso, em suas leis? O método a ser utilizado é a compilação de dados bibliográficos, como livros, doutrinas, *sites* de renome e julgados, que confirmarão ou não as hipóteses de que há a efetiva proteção do idoso ao trabalho, com base na legislação brasileira e se a criação de uma lei específica protegeria o idoso no mercado de trabalho.

Para o desdobramento do primeiro objetivo, será analisada a evolução do conceito de idoso, partindo da realização de leitura e estudo aprofundado do Código Civil de 1916, no atual Código Civil de 2002, passando para a promulgação da Lei 8.842 de 1994 e chegando ao conceito vigente que está contido no Estatuto do Idoso. Analisar-se-ão doutrinadores que tratam do assunto, tais como Roberto Mendes de Freitas Junior, Marco Antônio Vilas Boas e Wladimir Martinez, bem como decisão judicial do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo.

Para o segundo objetivo de identificar os direitos dos idosos, no que diz respeito ao trabalho, na legislação brasileira, será estudado a Constituição Federal Brasileira tendo como foco as garantias ao trabalho aos idosos. Serão analisadas as Constituições de 1934, 1937, 1946, 1967 e 1988, observando o que a autora Renata Malta Vilas-Boas diz sobre a evolução trabalhista aos idosos dentro das Constituições brasileiras; o autor Alexandre Morais, sobre algumas definições, bem como, o autor Mauricio Godinho Delgado. Neste objetivo, ainda verificar-se-á a Consolidação das Leis Trabalhistas, se ela por si só protege o direito ao trabalho do idoso. Será a CLT profundamente estudada a fim de fazer tal verificação, livros dos autores Sergio Pinto Martins e Maria Lúcia Cardoso Magalhães bem

como o projeto de lei n. 6.685/2009 que visa modificar a CLT, serão analisados para tal. Há também a análise de demais leis existentes dentro do ordenamento jurídico brasileiro, como a lei de Política Nacional do Idoso e a lei 9.029/1995, para saber se elas trazem proteção ao idoso no mercado de trabalho, neste ponto, o autor Sergio Torres Teixeira será um dos autores utilizados para a pesquisa. Por fim, analisar se o Estatuto garante proteção ao idoso dentro do ambiente trabalhista. A lei 10.741 de 2003 terá seus artigos analisados, buscando a confirmação ou não da proteção trabalhista observando os autores Roberto Mendes de Freitas Junior, Marco Antônio Vilas Boas, Ana Paula Ariston Barion Peres e serão analisados julgados sobre o assunto para entender o que os tribunais julgam a respeito, tais como o Tribunal Regional Federal da 2ª Região e do Tribunal de Justiça de Minas Gerais.

Por último, será analisado o idoso e o mercado de trabalho, partindo do direito ao trabalho propriamente dito, bem como a inserção e manutenção do idoso no mesmo. Recorre-se aos argumentos dos autores como Suzi e Élcio D'Angelo, Pérola Melissa Viana Braga e sites de renome na internet.

A Constituição Federal em seu artigo 5º preceitua que todos são iguais perante a lei não devendo ser feita qualquer distinção entre os brasileiros, tampouco em razão da idade. Porém, há discriminação no mercado de trabalho em relação aos idosos, tal fato, fere a dignidade da pessoa humana, fere a Constituição Federal de 1988, que garante um tratamento equânime para todos.

Sabe-se que a dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental que engloba respeito e proteção tanto pelo Estado como pela sociedade para todos os seres humanos. Sobre a dignidade humana da pessoa idosa dentro do ordenamento jurídico brasileiro, lecionam Cruz e Leite (2005, p. 13) que a legislação brasileira “(...) coloca o direito à vida em seu patamar axiológico máximo, e a vida, como sabemos, tramita pelo seu ciclo inexorável que vai redundar no envelhecimento. Não seria plausível, portanto, que ao envelhecer o direito à vida e a toda mobilidade que a cidadania proporciona lhe fosse vedada.”

Logo, no ciclo da vida todo ser humano tende a chegar à velhice. O princípio da dignidade da pessoa humana está ligado ao princípio da igualdade para todos, assim sendo, na velhice não deve ser diferente, em que se devem tratar as pessoas de forma igual de acordo com suas diferenças.

Em 2003, o ordenamento jurídico brasileiro criou uma lei para disciplinar os direitos dos idosos, a lei n. 10.741 de 1º de outubro de 2003 denominada de Estatuto do Idoso. O Estatuto do Idoso trouxe diversos direitos e proteção dentre os quais se encontram na

saúde, no transporte coletivo, na cultura, no lazer, no esporte, nos casos de violência ou de abandono, na habitação e no trabalho. Por isso, não poderia ser diferente em relação aos direitos trabalhistas, disposto dentro do art. 3º do Estatuto.

O referido estatuto traz em seu contexto que o idoso tem direito ao trabalho sendo respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas. E, portanto, veda toda e qualquer discriminação quanto aos idosos, inclusive no que tange à sua contratação. Ainda, a lei 10.741/003 dispõe que é responsabilidade do poder público criar programas que estimulem a contratação de pessoas idosas ao trabalho. O Estatuto, também traz que o empregador e entidade que negar serviço a alguém por motivo de idade serão punidos com pena de reclusão e multa.

Um dos motivos que levam o idoso a continuar no mercado de trabalho é a complementação da renda familiar. A chegada da velhice não é motivo para que não permita a estada do idoso na vida laboral, devem-se criar oportunidades para que o direito destes ao serviço seja assegurado, como dispõe o ordenamento jurídico brasileiro. Vale também ressaltar, que a experiência adquirida durante os anos por eles, os tornam trabalhadores qualificados, capazes de desempenhar um serviço de qualidade contribuindo também para o ensinamento dos jovens trabalhadores e crescimento da empresa em que trabalha. Assim, a reinserção deste trabalhador no mercado de trabalho é de suma importância.

Destarte, este trabalho é de grande relevância acadêmica, pois visa demonstrar como a legislação trata do idoso referente ao trabalho e quais as garantias o ordenamento jurídico brasileiro comporta para a proteção dos direitos ao trabalho desses indivíduos.

2. CONCEITO LEGAL DE IDOSO DENTRO DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Neste capítulo, busca-se analisar a denominação de quem é idoso dentro da legislação brasileira. A evolução do conceito, as legislações que dispuseram sobre quem é considerada a pessoa idosa, até a denominação que hoje vigora.

Para se chegar a uma conclusão, necessário se fez analisar Códigos, leis, doutrinas e julgados. Há também a análise da distinção entre velho e idoso bem como o estudo por meio de doutrinadores sobre o aumento na expectativa de vida e o crescimento da população idosa em face da juvenil.

Neste capítulo, poder-se-á notar que o Estatuto foi criado com a finalidade de garantir os direitos dos idosos de maneira específica, observando, quais pessoas são detentoras dos direitos que ele traz.

2.1 EVOLUÇÃO NO CONCEITO DE IDOSO

Antes de adentrar na proteção trabalhista aos idosos, importante se faz saber quem são consideradas pessoas idosas dentro da legislação brasileira. No âmbito Constitucional, as constituições anteriores a atual e a própria Constituição de 1988, não possuíam e não possui em seu bojo, a conceituação de idoso, sendo todas omissas quanto a quem seria considerada uma pessoa idosa.

O Código Civil de 1916 (BRASIL, 1916) nem ao menos mencionava a palavra idoso, mas já adotava o regime de separação de bens quando o homem com 60 anos e a mulher com 55 anos, conforme o artigo 258, inciso II, contraísse matrimônio. O atual Código Civil (BRASIL, 2002), no artigo 1.641, inciso II, aumentou a idade para 70 anos de ambos os sexos. Segundo Vilas Boas (2015, p. 2),

Com a implementação de novos conhecimentos médicos e avanços sociais concomitantes surgiu uma maior expectativa de vida. A longevidade como fato já apurado, marcou um limite único para homens e mulheres. Nesse particular, o Estatuto como lei especial é que deve se adequar à lei comum. Trata-se de um caso atípico. Tal estipulação etária veio em um dos incisos do art. 1.641 da nova lei substantiva.

A evolução na medicina é uma grande aliada aos idosos, pois vem possibilitando uma longevidade. A baixa natalidade, também contribui para uma sociedade com pessoas de mais idade.

O ordenamento jurídico brasileiro tratou de conceituar idoso no ano de 1994, com a lei n. 8.842, até aquele momento não havia uma lei específica que trazia a definição de idoso, tendo apenas o Código Civil de 1916, mas este não tratava de forma específica. Em 2002 surgiu a lei n. 10.406 que revogou o Código Civil até então vigente, mas este novo Código Civil, também não trouxe especificadamente a conceituação de idoso, deixando a conceituação unicamente com a lei n. 8.842/1994.

No ano de 2003, os legisladores vislumbraram a necessidade da criação de um estatuto para a classe idosa ao qual ficaria a responsabilidade de assegurar direitos dos idosos e deveres da sociedade e do governo. A lei n. 10.741/2003, denominada de Estatuto do Idoso, (BRASIL, 2003) trouxe em seu bojo a conceituação de quem seria considerado idoso, essa nova denominação fez abranger a conceituação já existente trazida pela lei n. 8.842/1994. Tais institutos legais serão estudados mais a frente, com maiores detalhes.

2.2 IDOSO OU VELHO

Quando se fala em pessoa idosa, surge na mente das pessoas a ideia de indivíduos com capacidade menor que os outros. Cria-se na mente a correlação de velhice à enfermidade, mas isto não é verdade.

Segundo o autor Vilas Boas (2015, p. 3)

[...] idoso não é sinônimo de decrepito nem morto-vivo, tem idade que pode ser considerada como velha, teoricamente. Porém, a velhice tem seus graus brandos e acentuados. Nem toda velhice se alia à enfermidade ou apresenta o reduzimento de aptidões em menor escala, se comparada aos outros homens não abrangidos por seu foco. Robert Kastenbaum acentuou: “a palavra ‘velho’ é muito significativa. Tomamos muitas decisões – ou os outros as tomam por nós – baseados em pressupostos referentes à idade. É frequente lembrarem-nos que ‘já estamos velhos de mais’ ou ainda ‘não temos idade suficiente’ para exercer algumas atividades ou desfrutar certas oportunidades e experiências. Da mesma forma nós próprios também tendemos a julgar os outros pela idade. Começamos, então, examinando algumas ideias e praxes que acabaram por associar-se com a idade das pessoas. Na verdade, teremos de falar em ‘idades’ porque a diferentes modos de ser velho’.

Como aduz o autor, velhice não é sinônimo de incapacidade, chegar a idade em que se considera aquele indivíduo idoso, não significa que ele não possa exercer certas

atividades como a de trabalhar. O que diverge do pensamento da sociedade, entendendo que aquela pessoa idosa já não serve para muita coisa e, assim, acaba a excluindo.

Segundo o mesmo autor,

Em trabalho da Unidade de Serviços – USBC/MG, da Biblioteca Central, no SESC de Minas Gerais – Belo Horizonte, sob o título: Pesquisando a terceira idade, às fls. 2/3, vislumbra-se interesse posicionamento: ‘Velhice é a palavra usada para indicar o período final da vida. A velhice não pode ser definida com precisão, por dois motivos: o processo de envelhecimento difere bastante de indivíduo para indivíduo. Uma pessoa de idade avançada pode ter mais saúde e agilidade mental que uma pessoa bem mais nova; uma pessoa pode ser vista como velha em determinada sociedade, e ser considerada relativamente jovem em outra sociedade. O indivíduo é um conjunto complexo de órgão e células, funções, hábitos e reações diversas, entrelaçando-se o todo de maneira equilibrada. O homem é uno, sua vida é uma: ela não se divide em períodos como a juventude, a maturidade, a velhice, mas continua e se transforma. Cada um de seus elementos tem seu modo de viver, e, portanto, de evoluir e regredir. A noção de um limiar de envelhecimento varia e parece muito discutível. A transformação insidiosa que fará do adulto um velho, se desenrola em várias dezenas de anos. Entretanto, do ponto de vista biológico, a maioria dos médicos modernos considera que o envelhecimento começa no fim do período de crescimento; a idade cronológica, que é útil conhecer, é, portanto insuficiente para determinar o estado de aptidões do indivíduo idoso e difere muitas vezes da idade biológica, a única que consta (sic)’. (VILAS BOAS, 2015, p. 3).

Assim sendo, a ideia de velho não se correlaciona com o indivíduo idoso, como o texto acima afirma, uma pessoa idosa pode muito bem possuir boa saúde e agilidade mental em relação a outra pessoa bem mais nova. Então, não se pode dizer que aquele indivíduo que já possui idade de uma pessoa considerada idosa, tem suas aptidões reduzidas.

Segundo Vilas Boas (2015, p. 4)

‘Velho’ e ‘idoso’ são dois termos quase sinônimos, por analogia, uma vez que o processo de envelhecimento afeta a todos, avança com a faixa etária de todos os viventes, mas de modos distintos em tempo e espaço. Velho, porém, é um termo mais depreciativo, se visto na sua pura conotação unívoca, na consequente perda de sentidos e vigor. Há idoso no seu quase pleno vigor e não há velho que não tenha experimentado a fraqueza orgânica visível.

Como o autor acima aduz, a expressão ‘velho’ caracteriza na mente da sociedade a ideia de ‘uma pessoa no fim da vida’, ‘alguém incapaz’, ‘uma pessoa com seus sentidos reduzidos’, ‘alguém com enfermidades’ atribuindo termos depreciativos. Por isso, a melhor definição é idoso, pois há idosos que ainda possuem pleno vigor.

Deve-se utilizar o termo idoso, como já foi dito, para pessoas com idade considerada idosa, visto que há idosos com mais vigor e vontade que indivíduos jovens, “ao falar sobre idoso, o SESC mineiro foi mais complacente, diferenciando-o do velho e

pontuando que o idoso não pode deixar de ter ambição, deve plantar, aos 90 anos, árvores que levam 30 anos para crescer” (VILAS BOAS, 2015, p. 4).

Enfim, ser considerado idoso, não diminui o valor do indivíduo, há idosos com vigor como os jovens, Vilas Boas diz que “(...) é salutar repetir os ensinamentos de Kastembaum, a sociedade precisa de velhos. A velhice é um estado de espírito. Dez anos mais velho não quer dizer dez anos pior ou dez anos menos valiosos” (VILAS BOAS, 2015, p. 4).

2.3 AUMENTO NA EXPECTATIVA DE VIDA

Em um relatório divulgado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no ano de 2015, a Diretora-geral Chan (2015, p. 5), afirma a elevação na expectativa de vida. Segundo ela:

Hoje, pela primeira vez na história, a maioria das pessoas pode esperar viver até os 60 anos e mais. Quando combinados com quedas acentuadas nas taxas de fertilidade, esses aumentos na expectativa de vida levam ao rápido envelhecimento das populações em todo o mundo. Essas mudanças são dramáticas e as implicações são profundas. Uma criança nascida no Brasil ou em Mianmar em 2015 pode esperar viver 20 anos mais que uma criança nascida há 50 anos.

Conforme se observa, a expectativa de vida vem aumentando e a taxa de fertilidade diminuindo. As pessoas, hoje, possuem mais chances de chegar e ultrapassar os sessenta anos. Com base nisto, observa-se a necessidade de resguardar ainda mais os direitos dos idosos, vislumbrando a efetivação na proteção desses indivíduos.

Segundo o autor Freitas Júnior (2015, p. 1):

A Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD), realizada em 2004, estimou em mais de 17 milhões o número de idosos no país. Já os dados preliminares fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), após a realização do Censo 2010, apontam para a existência, atualmente, cerca de 20 milhões de idosos no Brasil, ou seja, aproximadamente 11% da população nacional. A Organização Mundial de Saúde, por sua vez, estima que até o ano de 2025 o Brasil será o sexto país mais envelhecido do mundo, com mais de 34 milhões de idosos. Estima-se, ainda, que até o ano de 2050 cerca de um quinto da população mundial será idosa, aumentando-se a proporção para um terço nos países desenvolvidos.

Assim, com base nos dados fornecidos, vê-se que a população brasileira idosa vem aumentando a cada ano e a taxa de fertilidade consequentemente natalidade, diminuindo. Em 2025, segundo a OMS, o Brasil estará na sexta posição do país com maiores índices de

idosos em relação a sua população total, cerca de aproximadamente 34 milhões de brasileiros serão idosos. Portanto deixará de ser considerado um país com predominância juvenil.

Sobre o assunto Peres (2011, p. 31) aduz que:

Esse processo de envelhecimento se deve ao alto crescimento vegetativo nos anos 50 e 60, acompanhado de um processo de declínio da fecundidade no final desse período e à queda da mortalidade. O Brasil perde então a sua característica de ser um país predominantemente de jovens e tem incremento da participação do contingente de pessoas maiores de 60 anos.

Nota-se assim, que o elevado índice de idosos no Brasil é decorrência da queda de fertilidade no final dos anos sessenta e da queda de mortalidade no país, contribuindo para as estatísticas apresentadas que, daqui há 8 anos, o Brasil terá sua população predominantemente idosa.

2.4 CONCEITO DE IDOSO NA LEI 8.842 DE 1994

Então, até o ano de 1994 não havia um conceito legal sobre idoso, não se sabia ao certo quem era considerada uma pessoa idosa. Sobre o tema Freitas Júnior afirma (2015, p. 10 e 11) que:

Até janeiro de 1994, nem a Constituição Federal, tampouco qualquer outro texto legal, apresentavam a definição de pessoa idosa. Na ausência da imposição legal, muito se discutia sobre a conceituação de idoso. Alguns autores pretendiam estipular o conceito biológico, estabelecendo um critério único com base na idade do cidadão. Para outros, contudo, a qualidade de idoso deveria ser analisada caso a caso, dependendo das condições biopsicológicas de cada ser humano. A discussão se encerrou com a promulgação da Lei 8.842/1994, que instituiu a Política Nacional do Idoso, e considerou Idosa a pessoa com idade superior a 60 anos.

Assim, até aquele momento, a legislação era omissa e não se sabia ao certo quem poderia ser considerado idoso, se tal definição dependia da idade ou do biológico de cada indivíduo. Primeira conceituação sobre quem é a pessoa idosa, adveio da lei n. 8.842/1994, denominada Política Nacional do Idoso, que, em seu artigo 2º, considerava pessoa idosa aquele indivíduo acima de 60 anos (BRASIL, 1994).

Após a promulgação da lei de política nacional do idoso, a legislação brasileira passou a definir idoso como sendo aquela pessoa que atingia a sua idade cronológica superior a sessenta anos, sendo comprovada com sua certidão de nascimento e documento de identidade.

2.5 CONCEITO DE IDOSO DENTRO DO ESTATUTO

Alguns autores afirmam que para a definição de idoso é necessário analisar algumas especificações. Para Martinez (2012, p. 19) é necessário analisar certas definições com fulcro de melhor entender a denominação de quem é idoso. Segundo ele:

A definição, ab initio, há de ser buscada com vistas em várias nuances: a) cronológica (temporal); b) psicobiológica (médica); c) econômico-financeira; d) social; e e) legal. Para a primeira concepção, é idoso quem tem tantos anos de idade, fato formalmente comprovado mediante a certidão de nascimento ou casamento, ou tecnicamente por algum meio científico da medicina legal. No que tange à condição psíquica e biológica, pouco relevando a faixa etária, são ressaltadas as aptidões físicas do organismo e do intelecto. Seu aspecto negativo é a subjetividade, ascendência, naturalidade e dados pessoais, dificultando a decantação. Especialmente, dos crimes. Consoante a terceira configuração, importa o patamar econômico-financeiro da pessoa, a priori pressupondo-se que o hipossuficiente necessita de maior proteção em comparação com o independente. Daí os benefícios em dinheiro previstos levarem em conta sua subordinação pecuniária. Mas que fique claro que o idoso não é apenas o pobre; qualquer cidadão envelhecido merece respeito, até o poderoso. Socialmente, é preciso considerar o sítio em que ele vive, o ambiente familiar, ou o estabelecimento de repouso em que se encontra internado. Legalmente, o que positivar a lei vigente. In casu, quem tiver 60 ou mais anos de idade, homem ou mulher, nacional ou estrangeiro, urbano ou rural, trabalhador da iniciativa privada ou do serviço público, livre ou recluso, exercendo atividades ou aposentado, incluindo o pensionista e qualquer que seja a sua condição social.

Para o ordenamento jurídico o que importa é a definição legal, e, segundo o autor, idoso é aquele indivíduo que conta com 60 anos ou mais, qualquer indivíduo, independente de sua classe social, condição financeira, naturalidade, religião, aposentado ou não. A lei n. 10.741/2003, também conhecida como Estatuto do Idoso, inclui, diferente da lei n. 8.842/1994, como idoso aquele que possui 60 anos ou mais, (BRASIL, 2003).

O art. 1º do Estatuto do Idoso aduz quem e quais são consideradas as pessoas idosas, as quais ele assegura direitos, sendo pessoas com idade superior ou igual a 60 anos. Vilas Boas (2015, p. 1) afirma que,

O vocábulo 'idoso' tem sua origem latina no substantivo aetas, aetatis, de cujo caso acusativo aetatem (caso lexicogênico de onde nasceu a maioria das palavras num grande número de línguas modernas) deu-se existência à palavra 'idade'. 'Idoso' é vocábulo de duas componentes: 'idade' mais o sufixo 'oso' que, no léxico, denota 'abundância ou qualificação acentuada'. Portanto o vocábulo 'idoso' pode significar: cheio de idade abundante em idade etc.

Atualmente o que vigora, é o contexto trazido pelo Estatuto, sendo pois uma lei específica para aqueles indivíduos. Tal conceito possibilitou maior abrangência no termo 'idoso', incluindo as pessoas que possuem 60 anos.

Com o crescimento da população idosa brasileira, devido a fatores como evolução na medicina e baixa natalidade, pode-se concluir que o Estatuto é feliz em afirmar que as pessoas com 60 anos e acima são pessoas idosas. “Enfim, idoso, no Estatuto sob comento, nada mais é que o cidadão ou cidadã com sessenta ou mais anos de idade” (JUNIOR, 2015, p. 4).

2.5.1 DIVERGÊNCIA NO CONCEITO DE IDOSO DENTRO DO ESTATUTO

O artigo 34 do estatuto do idoso (BRASIL, 2003) gera algumas discussões sobre a conceituação de idoso, pois no referido dispositivo, aumenta-se a idade para 65. Segundo o estatuto em seu artigo 34, *in verbis*

Art. 34. Aos idosos, a partir de 65 (sessenta e cinco) anos, que não possuam meios de prover sua subsistência, nem de tê-la provida por sua família, é assegurado o benefício mensal de 1 (um) salário-mínimo, nos termos da Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS.

Parágrafo único. O benefício já concedido a qualquer membro da família nos termos do caput não será computado para fins de cálculo da renda familiar per capita a que se refere a LOAS. (BRASIL, 2003).

Nota-se que o texto legal do referido artigo, coloca a idade para a concessão do benefício da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) de 65 anos, esta mesma lei dispõe em seu artigo 20 a idade contemplada no referido artigo. Alguns doutrinadores entram em divergência com este dispositivo.

Sobre o assunto, Reis e Silva (2012, p. 12) ensinam que:

Acerca do requisito etário para fins de conceituação de quem é a pessoa idosa a ser beneficiada pela Assistência Social, a indignação consiste no fato de que o Estatuto regula situações daquelas pessoas com mais de 60 (sessenta) anos de idade, mas o art. 34 do referido diploma legal, em especial, aplica-se apenas aos maiores de 65 (sessenta e cinco) anos.

Observa-se que enquanto o artigo 1º do estatuto (BRASIL, 2003) traz a idade de sessenta anos para se considerar um indivíduo idoso, o mesmo estatuto no artigo 34, diz que apenas os indivíduos com sessenta e cinco anos serão beneficiados pela Lei Orgânica de Assistência Social.

Fluminhan (2004) considera o artigo 34 do Estatuto (BRASIL, 2003) inconstitucional ao exigir a idade de 65 anos para a concessão do benefício, visto que, o artigo 1º da mesma lei contempla idoso sendo o indivíduo que atinge os 60 anos de idade, por tal

fato criam um paradoxo e colocar em discussão o princípio da igualdade explícito na Constituição. Para alguns doutrinadores, “a despeito do seu encaminhamento, julgamos que a idade de 60 anos diz respeito a todas as oportunidades em que a lei não fixar outro prazo, somente isso” (MARTINEZ, 2012, p. 20).

Quando a Lei Orgânica de Assistência Social de n. 8.742 foi criada em dezembro de 1993, os legisladores brasileiros não falavam na criação de um estatuto para os indivíduos idosos, apenas dez anos depois, em 2003, foi promulgada a lei n. 10.741, (BRASIL, 2003).

Como se pode ver abaixo, já há decisão no sentido de estender o benefício para pessoas com idade menor que a definida pelo artigo 20 da lei 8.742/1993 e pelo artigo 34 da lei n. 10.741/2003 (BRASIL, 2003):

[...]

Temos ainda que o autor além da situação de miserabilidade atestada e comprovada, bem como de sua condição de deficiência visual conta ainda com o critério idade, eis que nasceu em 15.12.1954 e assim está incluindo, também, no critério idade, já que para o estatuto de idoso tem-se como referência “60” anos para que o indivíduo seja considerado “idoso”. Sobre o assunto temos recente publicação da Revista Espaço da Previdência por Rômulo Saraiva que: “Se o Estatuto do Idoso define que idoso é aquele que tem mais de 60 anos, por que o benefício de prestação continuada (BPC) só começa para idoso com mais de 65 anos? Quando a lei do amparo social foi criada em 1993, sequer existia o Estatuto do Idoso, esse gerado somente 10 anos depois. Embora uma lei seja mais velha que a outra, não faz muito sentido elas coexistirem hoje, cada uma dizendo uma coisa. Pensando nessas diferenças foi que a juíza Adriana Regina Barni Ritter, da 2ª Vara do Juizado Especial Federal de Criciúma, resolveu nivelar idoso a partir dos 60 anos para efeito de BPC e concedeu o benefício para uma pessoa com 62 anos.” [...] P.R.I.C. Atibaia, 20 de agosto de 2014. - ADV: CARLA GRECCO AVANÇO DA SILVEIRA (OAB 316411/SP), FERNANDO COIMBRA (OAB 171287/SP). (Tribunal de Justiça de São Paulo, 1º instância, 2014).

Conforme acima exposto, observando tal fato de ambiguidade a juíza Adriana Regina Barni Ritter, da 2ª Vara do Juizado Especial Federal de Criciúma, concedeu o benefício da LOAS para uma idosa de 62 anos, três anos menos do que o definido pelo artigo 34 do estatuto (BRASIL, 2003). A juíza considerou o critério esboçado no artigo 1º da mesma lei, a qual considera idosa a pessoa que conta com 60 anos ou mais. Baseando na decisão desta juíza, o juiz de Atibaia em São Paulo proferiu decisão no mesmo sentido deferindo o benefício para um idoso utilizando o critério da idade disposta no estatuto.

Com o fulcro de unificar o estatuto com a lei de amparo social, o senador Cyro Miranda criou o projeto de lei n. 279 apresentado em 2012, (BRASIL, 2012). O referido projeto visa alterar a lei n. 8.742 de 1993 para que esta passe a estabelecer a idade mínima de 60 anos para a concessão do benefício de prestação continuada. Caso seja aprovada, a LOAS se adequará ao artigo 1º do Estatuto do Idoso, conseqüentemente, o artigo 34 do mesmo

instituto legal, será modificado, apesar do que, como visto, já há decisões considerando a idade mínima de 60 anos para a concessão do benefício de prestação continuada.

Assim, com base em toda análise e estudo, nota-se que idoso é aquele indivíduo com 60 anos ou mais conforme aduz o Estatuto do Idoso. Sabe-se, pois, que a legislação brasileira, após se omitir por alguns anos, a partir de 2003 tratou de conceituar idoso, identificando quem legalmente deve ser considerado pessoa idosa e assim, possuir direitos específicos para eles.

A compreensão do conceito de idoso auxiliará, a saber, quais indivíduos são objetos de análise do presente estudo, para assim, analisar as leis trabalhistas voltadas para esses, com finalidade de descobrir se os indivíduos com 60 anos ou mais, são protegidos pelo ordenamento jurídico dentro da seara trabalhista.

3. A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR IDOSO

Neste capítulo, busca identificar se há direitos dos idosos, no que diz respeito ao trabalho, na legislação brasileira. Para tanto, será analisada a evolução das garantias do idoso dentro das Constituições brasileiras, a Consolidação das Leis Trabalhistas e seus dispositivos, a lei de Política Nacional do Idoso, e a lei 9.029 de 1995.

Para se chegar a finalidade almejada do presente capítulo, se fez o estudo da Constituição, sendo essa, a lei máxima; *posteriori* a CLT, como legislação detentora das garantias trabalhistas em geral; bem como o estudo da lei de Política Nacional do Idoso, que trata especificadamente do idoso e a lei 9.029 de 1995, que veda a dispensa discriminatória. O Estatuto do Idoso de 2003, também é objeto de estudo do presente capítulo. Além da lei seca, doutrinadores renomados foram estudados com a finalidade de se chegar a um resultado satisfatório sobre a legislação do ordenamento jurídico brasileiro, se tratando do trabalhador idoso.

3.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHADOR IDOSO DENTRO DAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

Nas constituições anteriores a de 1988, o direito do idoso em relação ao trabalho, não era protegido, poucas garantias essa classe possuía. Segundo Freitas Júnior (2015, p. 2) “a Constituição Imperial de 1824 e a Constituição da República de 1891 desprezaram a necessidade de regulamentar os direitos dos idosos, e nada disseram sobre o assunto,”. Vilas-Boas (2012) analisando as Constituições Republicanas brasileiras, anteriores a atual afirma que a Constituição de 1934 foi a primeira a mencionar a pessoa idosa, trazendo em seu contexto, uma evolução aos idosos no que tange a proteção trabalhista, segundo a autora (2012):

Com o advento da Constituição de 1934, deparamo-nos com uma evolução nos direitos protetivos reservados à pessoa idosa. Em seu art. 121, §1º, temos:

“Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;”

Nesse momento, então, a única proteção existente era apenas quanto à vedação de diferenciação de salário em decorrência da idade [...] (VILAS-BOAS, 2012, p. 34).

Nota-se que o artigo referido da Constituição de 1934, previa a vedação quanto a distinção de salário para os idosos. Este foi um grande marco, pois o idoso passou a ter um artigo de lei que o garantia proteção. Em 1937 foi promulgada uma nova constituição, porém esse novo texto de lei, regrediu quanto à proteção aos idosos. Segundo a autora Vilas-Boas (2012, p. 34):

[...] logo surgiu a Constituição de 1937 que não traz expressa essa proteção. Por sua vez, a Constituição de 1937, no art. 137, alínea m:
 ‘Art. 1937. A legislação do trabalho observará, além dos outros os seguintes preceitos:
 [...] m) a instituição de seguros de velhice, de invalidez, de vida e para os casos de acidentes de trabalho’.

Novamente a constituição reservou apenas um artigo para mencionar os idosos, mas este artigo não tratava da proteção trabalhista quanto à discriminação de salário ou outra discriminação. Em 1946, no Brasil, uma nova Constituição Federal surgiu, trazendo consigo no art. 157, incisos II e XVI, uma proteção a mais ao idoso referente ao trabalho. Segundo Vilas-Boas (2012, p. 34):

[...] é a junção das previsões existentes nas duas últimas Constituições, apresentando-se nos seguintes termos:
 ‘Art. 157. A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores [...]
 II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
 [...] XVI - previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as consequências da doença, da velhice, da invalidez e da morte.’

Essa Constituição trouxe no seu texto legal, vedação quanto à diferença salarial, motivada pela idade, assim como preceituava a Constituição de 1934, e a previdência social disposta na Constituição de 1937. Mais uma vez o idoso se via resguardado pelo texto constitucional. Mas, mesmo trazendo tais direitos e proteções, não havia andado o suficiente para garantir uma verdadeira proteção ao idoso no Brasil. De acordo com Vilas-Boas (2012, p.35):

Percebe-se, dessa forma, que até esse momento estamos caminhando em círculos, não avançando de forma significativa. Isso, em parte, decorre de nossa sociedade ser uma sociedade formada principalmente por jovens, sendo que as pessoas idosas eram minoria na população brasileira e acabavam ficando sob os cuidados de sua família, que deveria arcar com a responsabilidade de tutelá-los em âmbito privado.

Entendia-se, assim, que era apenas um ‘problema de família’ e não uma questão social e de dignidade.

Desta senda, o momento histórico em que o Brasil vivia, reportava a preocupação em relação aos idosos à família, por isso, poucos direitos foram reservados a essa classe, não possuindo uma intervenção maior do Estado.

Em 1967 foi promulgada uma nova constituição para o Brasil (BRASIL, 1967), esse novo texto legal trouxe em seu art. 158, nos incisos III e XVI tratou da questão de igualdade de direitos e da participação do Estado na garantia de que esses direitos fossem efetivados, resguardando e assegurando aos trabalhadores a vedação na diferença social, a proibição quanto aos critérios de admissão e sobre a previdência social. Para Vilas-Boas (2012, p. 35):

Com a constituição de 1967, o tema foi tratado no art. 158, incisos III e XVI, que nos traz que:

‘Art. 158. A Constituição assegura após trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:

[...]

III – proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil;

[...]

XVI – previdência social, mediante contribuição da União do empregador e do empregado, para seguro-desemprego, proteção da maternidade e, nos casos de doença, velhice, invalidez e morte.’

Observa-se que a referida constituição tratou da vedação quanto à discriminação salarial, assunto tratado nas constituições de 1934 e 1946 e da previdência social que também fora objeto de proteção nas constituições de 1937 e 1946. Para Freitas Júnior (2015, p.2) “em 1967 a Constituição da República não apresentou nenhuma inovação, limitando-se a praticamente repetir, em seu artigo 158, inciso XVI, o texto previsto na Constituição anterior”.

3.1.1 CONSTITUIÇÃO DE 1988 E A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR IDOSO

No ano de 1988, foi promulgada uma nova Constituição Federal no Brasil que está em vigência até os dias atuais. Esta constituição, mais preocupada com ‘o povo’, traz artigos diversos referentes a direitos voltados para os brasileiros. Ao analisá-la, observa-se que meros artigos dentro do texto constitucional, fazem menção a pessoa idosa. Para Freitas Júnior (2015, p 4) essa omissão, em relação aos idosos, é apenas aparente.

Diz-se que a omissão é apenas aparente, porque a Constituição Federal, em seu artigo 1º, inciso III, deixou expresso que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana. Ao determinar como fundamento do país a observância da ‘dignidade da pessoa humana’, os representantes do povo brasileiro, reunidos na Assembleia Constituinte, desejaram por óbvio, que referido termo fosse interpretado da maneira mais ampla possível.

Destarte, a Constituição vigente, logo em seus primeiros artigos, traz em seus direitos fundamentais o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da igualdade para todos. Da mesma forma aborda Vilas-Boas (2012, p. 35 e 36),

Com a Constituição Federal de 1988, o tema dignidade da pessoa humana passou a ter uma relevância especial:

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III – a dignidade da pessoa humana;”

Dessa feita, com a promulgação da Constituição de 1988, passa-se a ser um dos fundamentos da República a dignidade da pessoa humana, abrangendo todas as pessoas, jovens ou idosos, requerendo, portanto, para cada caso, um tratamento diferenciado, uma proteção específica, já que constitui objetivo fundamental promover o bem de todos:

‘Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil;

[...]

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor idade e quaisquer outras formas de discriminação.’

Nesta esteira Magalhães (2008, p. 36) afirma que

Ao se negar ao trabalhador, que atingiu uma certa idade, o direito de ser admitido ou de continuar trabalhando, nega-se o reconhecimento dos princípios fundamentais eleitos pela Constituição que são: a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III) e os valores sociais do trabalho (art. 1º, inciso IV).

Como se pode ver, a promulgação da Constituição de 1988 para os idosos foi um grande avanço, pois agora encontram guarida em um dispositivo constitucional que lhes garantem dignidade como pessoa; valores sociais do trabalho e bem estar, vedando qualquer discriminação ou preconceito devido à idade. Sendo a dignidade da pessoa humana um dos princípios que regem o Estado Democrático brasileiro, e o idoso estando protegido por tal princípio, nota-se que, assim como outra pessoa qualquer, o idoso merece respeito perante os demais, em todos os campos, incluindo no mercado de trabalho.

A Carta Magna de 1988 dispõe que o idoso agora não é mais uma questão familiar, mas sim uma questão de interesse da sociedade e do Estado para garantir esse tratamento igualitário e erradicar as formas de discriminação quanto a esses indivíduos.

Morais (2013, p. 60) conceitua a dignidade da pessoa humana como:

[...] é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo o estatuto jurídico deve assegurar, de modo que somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. O direito a vida privada, à intimidade, à honra, à imagem, dentre outros, aparecem como consequência da consagração da dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil.

Neste contexto, a Carta Magna (BRASIL, 1988) trata que o princípio da dignidade da pessoa humana é inerente a todos, sem distinção. Logo, a velhice não dá causa à perda do direito à dignidade, competindo ao Estado promover a interação social do idoso, garantindo, dentre outras coisas, oportunidade no mercado de trabalho.

Em seu 2º artigo, a Constituição Cidadã (BRASIL, 1988), tratou de trazer expressamente as garantias fundamentais que regem a República Federativa Brasileira. Sobre tais garantias fundamentais Freitas Junior (2015, p. 5) leciona que:

O artigo 2º da Constituição Federal estipulou os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, como sendo: (a) a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; (b) a garantia do desenvolvimento nacional; (c) a erradicação da pobreza e da marginalização com redução das desigualdades sociais e regionais; (d) a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Ora, com base nesse artigo da Constituição Federal, todos os direitos e garantias concedidos ao cidadão devem ser estendidos à pessoa idosa, sem a necessidade de qualquer outro texto legislativo que os enumerem.

Segundo o autor supracitado, como os artigos que tratam da proteção dos direitos e garantias se estendem a todos; não seria, então, necessária a criação de mais nenhuma lei específica aos idosos. Mas “apesar de encontrarmos a proteção à dignidade de forma ampla – a todas as pessoas - o exercício da cidadania pelas pessoas de terceira idade veio ocorrendo de forma lenta e decorre da politização desse grupo e de seu nível de escolaridade [...]” segundo afirma Vilas-Boas (2012, p. 36). Assim, não se pode dizer que apenas estender os direitos e garantias trazidos na Constituição de 1988 bastava para garantir a proteção ao idoso.

Sobre o assunto, Barion Peres (2011, p. 55) aduz que:

O princípio da dignidade humana preconiza que todas as pessoas tenham uma vida digna. No caso dos idosos, para que o princípio possa se caracterizar, entendeu o constituinte brasileiro ser necessário uma tutela protetiva diferenciada, pelo simples

fato de serem pessoas mais vulneráveis do que as demais em razão da idade avançada.

Assim, a criação de lei específica se fez necessária, e principalmente a criação de um dispositivo legal que legitime a proteção ao trabalho, à contratação, a vedação à discriminação no ambiente de trabalho, para o idoso. A atual carta magna nem se quer faz menção de quem deve ser considerado uma pessoa idosa, o conceito adveio de uma lei específica criada posterior à Constituição de 1988 (BRASIL, 1988).

A Constituição Federal (BRASIL, 1988) trouxe em seu contexto, artigos que vedam a discriminação em relação aos idosos. Como visto, o art. 3º da Carta Magna (BRASIL, 1988) traz os objetivos fundamentais que constituem o ordenamento jurídico brasileiro, enraizado neste artigo está o de promover o bem de todos, sem preconceito de idade, raça, origem, cor, sexo e quaisquer outras formas de discriminação.

Sobre o conceito de discriminação e sua vedação dentro da Constituição Federal de 1988, Delgado (2016, p. 722 e 723) preceitua que:

A Constituição de 1988 proibiu a discriminação e qualquer contexto da sociedade e dos Estados brasileiros. Há exponenciais princípio e regras constitucionais da não discriminação na ordem jurídica do Brasil. [...] A discriminação como se percebe é afronta direta à dignidade da pessoa humana. No âmbito empregatício, além da incidência desse princípio e regras gerais fixados amplamente na Constituição, há regra e princípios específicos na mesma direção, estabelecidos no art. 7º, XXX,XXXI,XXXII. Discriminação, conforme se sabe, conceitua-se como a diferenciação em vista de fator injustamente desqualificante. São fatores injustamente desqualificantes, na ordem constitucional e legal brasileiras, por exemplo, o sexo (ou gênero), a etnia, raça ou cor, a origem, a idade, a deficiência, o estado civil, a situação familiar, a opção sexual, a nacionalidade e outros.

Desta senda, a vedação à discriminação implantada no seio constitucional brasileiro foi uma grande evolução, pois discriminar alguém por motivo de idade fere o princípio da dignidade da pessoa humana, inclui-se também nesta discriminação a não contratação de pessoas idosas para o trabalho. Freitas Júnior (2015, p. 220) afirma que a discriminação é “a quebra do princípio da igualdade. Discriminar tem o sentido de distinguir, discernir, diferenciar.”

Cumprir destacar também que, a Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) traz em seu bojo permissão para a criação de sistemas de cotas na seara trabalhista, tal previsão garante espaço ao idoso, sendo resguardadas vagas de trabalho para essa classe de pessoas. Assim, o idoso é incluído novamente no mercado de trabalho e, conseqüentemente, na sociedade, sobre o assunto Delgado (2016, p. 584) leciona que:

A Constituição Federal de 1988, com seu conceito estruturante de Estado Democrático de Direito, pelo qual também a sociedade civil, com suas pessoas e instituições componentes, inclusive as empresas, devem se mostrar democráticas e inclusivas, instigou a crescente criação de cotas no Direito do Trabalho no país, em favor de grupo de pessoas ou tipos de contrato considerados como relevantes para o aperfeiçoamento democrático e inclusivo do sistema social, profissional, econômico, cultural e jurídico brasileiro. Embora alguns poucos exemplos dispersos já existissem na legislação anterior a 1988 [...] a verdade é que somente desde a nova Constituição da República é que se organizou, paulatinamente, um sistema e uma política de cotas nitidamente aplicáveis ao Direito do Trabalho no país.

Logo, a Carta Magna (BRASIL, 1988) possibilita a criação de cotas para o idoso no mercado de trabalho. Tramita no Senado o Projeto de Lei n. 404/2015, de autoria do Senador Paulo Pain, que dispõe sobre vagas nas empresas para pessoas acima de 45 anos, estabelece que nas empresas com 100 ou mais empregados fiquem obrigadas a oferecer, no mínimo, 15% (quinze por cento) das vagas de seu pessoal aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos.

Segundo Vilas Boas (2015, p. 49):

Nos seus princípios Fundamentais, abriu a Carta Constitucional as bases do Estado Democrático de Direito ao inserir como alicerces, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º IV). A atividade profissional está evidenciada como um direito sagrado de toda pessoa humana (incluída aí, por decorrência, o próprio idoso). A liberdade de escolha e de alternativa está garantida a todo cidadão, desde que se trate de ocupação lícita, nos termos da lei. [...] O respeito às condições físicas e psíquicas é uma das formas saudáveis de rechaçar qualquer tipo de discriminação por motivo de idade, sexo, condição social etc. Nesses casos, vigora o art. 7º, XXX, da mesma Carta. [...]

Destarte, o art. 5º, inciso XIII da Magna Carta (BRASIL, 1988) dispõe sobre liberdade de exercer qualquer trabalho, ofício ou profissão, de acordo com as qualificações profissionais que a legislação estabelecer. O constituinte ao estabelecer o art. 7º, inciso XXX da mesma Carta, tratou de vedar quanto à diferença salarial, exercício de funções bem como de critérios de admissão aos idosos. Vilas Boas (2015, p. 49) afirma, “as condições próprias de cada um, físicas, intelectuais ou psíquicas, devem ser consideradas para a prática trabalhista.”

O art. 230 da Constituição Cidadã (BRASIL, 1988) trata da proteção ao idoso, sobre este dispositivo Peres (2011, p. 28) diz que, “voltada assim para a plena realização da cidadania do povo, a Carta Constitucional preocupou-se também com o cidadão da terceira idade conforme se depreende a leitura do art. 230”. Este dispositivo legal assegura que o idoso será amparado pela família, pela sociedade e pelo Estado, tendo estes o dever de fazê-lo, lhes

assegurando participação na comunidade, porém os constituintes não se preocuparam em incluir no dispositivo a consequência caso ocorra o descumprimento.

Com a aprovação do projeto de lei (BRASIL, 2015) que cria cotas, a participação de empresas particulares será de grande relevância, abrindo espaço para o idoso no ambiente de trabalho, fazendo com que elas contratem pessoas com idades mais avançadas contribuindo assim, para a participação que dispõe o artigo 230 da Constituição de 1988. O projeto de lei n. 404/2015, se aprovado, proporcionará oportunidades de emprego para os idosos brasileiros, assim, a cada 100 funcionários que a empresa possuir, 15 deverá ter 45 anos ou mais.

3.2 AS CONSOLIDAÇÕES DAS LEIS TRABALHISTAS E O IDOSO

Em 1º de maio de 1943, foi aprovado o decreto lei n. 5.452 (BRASIL, 1943) que instituiu as Consolidações das Leis Trabalhistas, conhecida também como CLT. A CLT traz em seu contexto proteção em diversas áreas, como proteção à mulher, ao menor aprendiz, entre outros. Mas e ao idoso?

Martins (2012, p. 513), aduz que,

O art. 5º da CLT determina que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”, não fazendo menção à orientação da Constituição no sentido de que não pode também haver discriminação quanto à idade, cor ou estado civil. No que diz respeito à igualdade salarial, ela irá depender daquilo que dispuser a lei, estabelecendo critérios objetivos para tanto, como o faz o art. 461 da CLT, em que, se a empresa tiver quadro organizado em carreira, não se poderá falar em equiparação salarial, pois as promoções serão feitas por merecimento e antiguidade.

Assim, o art. 5º da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943), não fala na proteção ao idoso quanto à igualdade salarial decorrente da mesma atividade laboral em igualdade de função, como a Constituição de 1988 prevê, limitando-se apenas, à diferença sexual. Observa-se assim, que logo nos primeiros artigos, a CLT é omissa quanto à proteção trabalhista ao idoso.

A parlamentar Lúcia Vânia do PSDB/GO, senadora federal, instituiu um projeto de lei do senado (PSL) n. 315 de 2007 (BRASIL, 2007), segundo Magalhães (2008, p. 42):

Já o PLS 315/2007 visa alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre a proteção do trabalho do idoso. De acordo com o projeto é dever do Estado proporcionar ao idoso a liberdade de poder exercer todo tipo de atividade profissional, em igualdade de condições com os demais trabalhadores. Entretanto, essa igualdade só será possível se forem atendidas, por parte do empregador, determinadas condições que respeitem suas condições físicas, intelectuais e psíquicas. A senadora destaca que as diferenças na relação laboral da pessoa idosa

somente devem ser invocadas se servirem como forma de proteção, jamais como discriminação.

Atualmente, o PSL 315/2007 (BRASIL, 2007) se tornou o projeto de lei (PL) n. 6.685 de 2009 (BRASIL, 2009) sendo analisado pela Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas Idosas (CIDOSO). Este projeto visa alterar a CLT para garantir que ela, passe a dispor sobre a proteção trabalhista ao idoso, possuindo assim artigos específicos para esses indivíduos. Segundo Magalhães (2008, p. 42) “(...) de acordo com a parlamentar, o objetivo dessa lei é o cumprimento do Estatuto do Idoso. O documento, criado em 1994, estabeleceu normas para os direitos sociais dos idosos, garantindo autonomia, integração e participação efetiva, como instrumento de cidadania”, como se vê um dos objetivos do projeto de lei é garantir o cumprimento dos dispositivos que tratam do trabalhador idoso dentro do Estatuto.

Caso o projeto de lei n. 6.685 (BRASIL, 2009) seja aprovado, será incluído na CLT, um capítulo que amparará o trabalhador idoso, especificando seus direitos e seus deveres suprimindo a omissão existente na legislação trabalhista.

3.2.1 A CLT E A VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO AO TRABALHADOR IDOSO

Como já dito, caminha um Projeto de Lei 6.685 de 2009 (BRASIL, 2009) para modificar a Consolidação das Leis Trabalhistas, fazendo com que ela passe a dispor sobre o trabalho do idoso, que passará a ter um capítulo especial.

Porém, a lei n. 9.799/99 (BRASIL, 1999), que incluiu o artigo 373-A na CLT, tratou de instituir uma proteção ao sexo feminino. Este dispositivo proíbe a discriminação quando da publicação de anúncios de emprego, na recusa de empregar mulheres por motivo de idade, na recusa de promover e/ou motivar a dispensa do trabalho por razão da idade.

Esse artigo que se encontra no capítulo III da CLT (BRASIL, 1943) é o único que dispõe sobre a vedação à discriminação na contratação por idade, reservando, porém, tal proteção ao gênero feminino, não mencionando os idosos de ambos os sexos. Nota-se que a CLT (BRASIL, 1943) não possui outro dispositivo que proteja os indivíduos idosos no mercado de trabalho. O projeto de lei que tramita no senado, tem justamente o objetivo de acrescentar, em seu contexto, tal proteção.

3.3 A LEI DE POLÍTICA NACIONAL DO IDOSO (LEI 8.842/1994)

No ano de 1994, foi sancionada a lei n. 8.842 (BRASIL, 1994) denominada de Política Nacional do Idoso. Esta lei foi a primeira a tratar especificadamente do tema idoso dentro das legislações brasileiras e de seus direitos. Um grande marco para essa classe de pessoas que agora estava amparada por uma lei específica. Sobre o surgimento dessa lei, Magalhães (2008, p. 35) afirma que:

Somente em 04 de janeiro de 1994 surgiu a Lei n. 8.842 que implanta a Política Nacional do Idoso. Tal lei surgiu devido a pressões da sociedade civil e da Associação Nacional de Gerontologia - ANG, pesquisando e atualizando dados sobre a questão dos idosos no final da última década. A Lei n. 8.842/94 revestiu-se de muita modernidade, à época, e propôs medidas exequíveis, dizendo logo que: A política nacional do idoso tem por objetivo assegurar os direitos sociais do idoso, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade. Foi a primeira lei, no gênero, que se editou no país, com sensível esforço das entidades gerontológicas, associações que mobilizaram os grupos mais velhos e as Universidades da Terceira Idade, para divulgá-la, esclarecê-la e fazê-la mais conhecida. A política nacional do idoso e o Conselho Nacional do Idoso foram estabelecidos pelo Decreto n. 1.948, de 03 de julho de 1996, o qual traçou os direitos dos homens e mulheres com mais de 60 anos.

Como se pode observar, a referida lei surgiu após uma mobilização da sociedade que pressionou os legisladores, fazendo-os criar uma lei específica que assegurasse os direitos sociais aos idosos. Logo no artigo 1º está exposto qual o seu real objetivo: garantir direitos e a criação de condições que possibilite ao idoso, autonomia, participação na sociedade e integração.

3.3.1 A LEI 8.842 DE 1994 E A VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO AO TRABALHADOR IDOSO

Quando a lei 8.842/94 entrou em vigor, surgiu para os idosos, de maneira específica, a vedação a qualquer tipo de discriminação, incluindo esta proibição na seara trabalhista. Para Vilas-Boas (2012, p. 36 e 37):

Essa nova legislação amplia o rol dos direitos das pessoas idosas e verifica-se a necessidade de toda uma reestruturação no atendimento às pessoas idosas. A Política Nacional às Pessoas Idosas passa a ser norteada pelo princípio da dignidade da pessoa humana e, com isso, reconhece à pessoa não apenas o direito à vida, mas sim o direito de ter a sua vida protegida e, nesse caso, a concepção torna-se muito mais abrangente. Desta feita, não é simplesmente a garantia de uma renda mínima que se garante, mas também de todos os vínculos de proteção social, de forma que cada pessoa idosa possa se sentir amparada e protegida. Surgem os cinco princípios que devem nortear o nosso ordenamento jurídico no que se refere à pessoa idosa:

1. A família, a sociedade e o Estado têm o dever de assegurar ao idoso todos os direitos da cidadania, garantindo sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade, bem-estar e o direito à vida;
2. O processo de envelhecimento diz respeito à sociedade em geral, devendo ser objetivo de conhecimento e informação para todos;
3. O idoso não deve sofrer discriminação de qualquer natureza;
4. O idoso deve ser o principal agente destinatário das transformações a serem efetivadas por meio dessa política;
5. As diferenças econômicas, sociais, regionais e particularmente, as contradições entre o meio rural e o urbano do Brasil deverão ser observadas pelos poderes públicos e pela sociedade em geral na aplicação da lei.

Conforme nos ensina Vilas-Boas (2012), a sanção desta lei possibilitou uma abrangência nos direitos dos idosos que até então, eram bastante restritos. Segundo a autora, novos princípios em prol da pessoa idosa surgiram, dentre eles o dever da família, sociedade e Estado garantir os direitos da cidadania, bem como o princípio da vedação quanto à discriminação de qualquer natureza. Ou seja, a lei n. 8.842/1994 proíbe que o idoso seja tratado com distinção de maneira a ridicularizá-lo devido a sua idade. No ambiente trabalhista, tal princípio proíbe que o idoso trabalhador não seja contratado, ou demitido por motivo da idade.

O idoso agora estava amparado por uma lei específica que o protegia contra a discriminação. O trabalho edifica o homem, “o trabalho faz o ser humano se sentir mais útil e numa sociedade utilitarista esse sentimento é muito importante para que cada um reconheça sua finalidade como ser humano. Com os idosos não é diferente” (MAGALHÃES, 2008, p. 36).

A lei ainda em seu artigo 10, inciso IV, alínea “a” (BRASIL, 1994), trata das ações governamentais mais especificadamente em se tratando de trabalho do idoso. Este dispositivo dispõe claramente que o governo garantirá mecanismos que impeçam a discriminação do idoso quanto à sua participação no mercado de trabalho, tanto nos setores públicos como nos privados. A intervenção estatal é de suma importância para garantir a efetivação na proteção ao trabalhador idoso, pois é ele o responsável em criar leis, mecanismos, dispositivos e sanções capazes de coibir as ações discriminatórias.

A lei de Política Nacional do Idoso (BRASIL, 1994) é a primeira lei que trata especificadamente dos indivíduos idosos. Entretanto, em decorrência dos grandes avanços científicos e tecnológicos principalmente na área da medicina, no aumento da expectativa de vida e na mudança do comportamento da sociedade, viu-se necessária a criação de um novo texto de lei, agora um estatuto que também garantisse proteção à classe idosa. Sobre o assunto Vilas Boas (2015, p. 8) afirma que:

A Lei n. 8.842/94 (que planejou a Política Nacional do Idoso e serviu de esteio ao Estatuto do Idoso), ao evidenciar suas diretrizes, foi mais precisa e abrangente no seu conteúdo. Vê-se que o Estatuto do Idoso praticamente reproduziu grande parte do texto dessa lei, de forma fidedigna.

Com base no autor por meio desta lei, os legisladores criaram o estatuto da pessoa idosa, sendo seus dispositivos legais quase fielmente copiados e servindo também de base para a criação de novos. Assim, a lei 8.842/94 (BRASIL, 1994) é a primeira legislação que assegura aos indivíduos idosos proteção no mercado de trabalho, vedando a discriminação de qualquer natureza, porém vale ressaltar que esta lei, não dispõe sobre punições a quem comete atos discriminatórios.

3.4 A LEI 9.029 DE 1995 E A VEDAÇÃO À DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DO TRABALHADOR IDOSO

Dentro do ordenamento jurídico brasileiro pode-se encontrar também a lei 9.029/1995 (BRASIL, 1995) que introduziu certas modalidades de proteção à relação de emprego, como a vedação à discriminação no ambiente de trabalho, bem como a punição para quem comete tal ato. Esta lei é de suma importância para o trabalhador idoso, podem-se observar dois instrumentos, segundo Teixeira (2011, p. 48):

Um, destinado a promover a inibição da prática da dispensa discriminatória mediante imposição de uma indenização pecuniária. Outro, com objetivo de efetivamente vedar a despedida fundada em motivo discriminatório. Ambos os institutos, assim, almejam atingir o ato resilitório quando a respectiva despedida implica na violação ao dever de não discriminar, esculpido na Constituição de 1988 como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil no inciso IV do seu art. 3º ('promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação') e como direito social dos trabalhadores no inciso XXX do seu art. 7º ('proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil').

Logo, a referida lei, em seu art. 1º proíbe a prática de qualquer ato discriminatório baseado na idade, raça, cor, sexo, origem, estado civil, deficiência, reabilitação profissional, situação familiar, entre outros, que tenha o efeito de limitar o acesso ao mercado de trabalho e a manutenção do empregado idoso.

Para Magalhães (2008, p. 36):

Ao se retirar ou se negar o trabalho ao idoso, estar-se-á retirando toda uma realidade construída e mais alguns sonhos ainda não realizados. Perdido o emprego, mudam-se as rotinas, perdem-se os vínculos sociais e, às vezes, o idoso perde até o seu

próprio referencial como ser social. Viver passa a ser um fardo, um dia-a-dia sem perspectivas nem estímulos. Sucessivamente vem o ostracismo, a angústia, a depressão e essa série de mal-estar psicológico acaba por refletir no físico do indivíduo.

Como afirma a autora, ao dispensar um trabalhador idoso devido à sua idade, muito na vida dessa pessoa se transforma. Transformações essas que muitas das vezes não são para melhor, não é porque o indivíduo alcançou 60 anos que a sua utilidade laboral findou, com a idade, vem à sabedoria, a experiência e o conhecimento mais aprofundado. Porém, em sua maioria, os empregadores tendem a demitir a pessoa de mais idade, por considerar que ela não serve mais para o serviço, que não consegue acompanhar o ritmo do trabalho ou mesmo pela falta de profissionalização que não foi oportunizado, principalmente com as novas tecnologias que surgem constantemente. Daí a necessidade de proteger o idoso, através de leis, contra tal discriminação.

A lei 9.029/1995 (BRASIL, 1995) surge como mais um meio normativo de proteger o idoso quanto à dispensa discriminatória e contra a limitação do acesso deste ao mercado de trabalho. O art. 4º da referida lei (BRASIL, 1995), estabelece que em caso de rompimento da relação de trabalho por discriminação, o empregado tem direito a reparação por dano moral e, faculta ao empregador, reintegrar o empregado e ressarcir integralmente todo o período de afastamento ou pagar a percepção em dobro da remuneração de todo o período em que o empregado esteve afastado.

Para Teixeira (2011, p. 49):

A indenização especial prevista como segunda opção do respectivo art. 4º, por sua vez, revela uma finalidade igualmente peculiar. Destina-se a coibir a dispensa abusiva, praticada com fundamento em motivo discriminatório [...]. Almejando inibir ao máximo a concretização de atos de tal natureza, o legislador pátrio criou uma medida inibitória específica, destinada a obstaculizar a sua efetivação, punir a violação ao dever de todo cidadão de não discriminar, e, ainda, reparar os danos decorrentes de uma conduta nociva ao ideal da vida em sociedade.

Assim, a indenização disposta no artigo 4º (BRASIL, 1995) visa proteger o empregado idoso e inibir o empregador, punindo-o, caso este tenha comportamento abusivo, especificadamente neste caso, em relação aos idosos. Como se observa, a lei 9.029 (BRASIL, 1995), que trata da vedação a dispensa por motivo discriminatório, inclui os trabalhadores idosos, aplicando as sanções já mencionadas para quem comete tal ato.

3.5 O ESTATUTO DO IDOSO E A PROTEÇÃO TRABALHISTA

Como visto, o idoso ganhou espaço com o advento da Constituição de 1988 a qual preceitua o princípio fundamental de igualdade para todos, incluindo assim os idosos. Mas o legislador preocupou-se em criar leis que englobam a garantia de proteção a esses indivíduos.

Segundo a autora Peres (2011, p. 24) “a elaboração de um Estatuto direcionado diretamente para as pessoas que vivem a terceira idade reflete a preocupação do legislador brasileiro com a dignidade da pessoa humana na fase idosa da sua vida, por serem maiores os riscos de violação dos seus direitos”.

Em 2004, entrou em vigor a lei n. 10.741/2003 denominada como o Estatuto do Idoso (BRASIL, 2003), essa lei especifica quais os direitos dos idosos além de lhes garantir proteção, assim como a autora acima diz, essa classe de pessoas possuem riscos maiores de terem seus direitos desrespeitados. Antes de este Estatuto ser sancionado, apenas uma lei dispunha sobre os direitos das pessoas idosas, a lei 8.842 (BRASIL, 1994)

Segundo Vilas Boas (2015, p. 9):

Está se vendo que o Estatuto do Idoso não esgotou nos seus artigos, a proteção que prometeu oferecer aos idosos. Os princípios adotados no seu raio de ação extravasam-se para outras normas correlacionais. A existir lei esparsa ou fora de seu círculo, com trato da mesma matéria, o Estatuto não lhe retira nem pretende diminuir seu vigor, muito pelo contrário: anuncia sua aliança e complemento.

Destarte, o Estatuto abraça as demais leis existentes para proteger o idoso, para assim, formar um elo maior e mais forte de proteção para essa classe. O art. 2º do referido Estatuto (BRASIL, 2003) descreve novamente os direitos fundamentais inerentes às pessoas humanas que já se encontram dispostos na Constituição Federal (BRASIL, 1988). Dentre eles, encontra-se o princípio da dignidade, assim, vê-se que tais direitos estendem às pessoas idosas.

Sabe-se que a dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental que engloba respeito e proteção tanto pelo Estado como pela sociedade para todos os seres humanos. Sobre a dignidade humana da pessoa idosa dentro do ordenamento jurídico brasileiro, lecionam Cruz e Leite (2005, p. 13):

Ao tutelar a dignidade humana, o ordenamento jurídico brasileiro coloca o direito à vida em seu patamar axiológico máximo, e a vida, como sabemos, tramita pelo seu ciclo inexorável que vai redundar no envelhecimento. Não seria plausível, portanto, que ao envelhecer o direito à vida e a toda mobilidade que a cidadania proporciona lhe fosse vedada.

Logo, no ciclo da vida de todo ser humano tende a chegar à velhice. O princípio da dignidade da pessoa humana está ligado ao princípio da igualdade para todos, assim sendo, na velhice não deve ser diferente, em que se devem tratar as pessoas de forma igual de acordo com suas diferenças.

3.5.1 O ESTATUTO E A VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO

Sobre o Estatuto aqui analisado, Freitas Júnior (2015, p. 110) afirma que:

Já o Estatuto do Idoso veda a discriminação da pessoa idosa, em qualquer trabalho ou emprego, em cargo público ou particular, e proíbe, expressamente, a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos públicos, exceto nos casos em que a natureza do cargo exigir a contratação de pessoa mais jovem. [...] Não se pode exigir, por exemplo, a contratação de um idoso para atuar como salva-vidas em uma praia com mar constantemente agitado. O exemplo, todavia, é bastante genérico, e caso o idoso comprove possuir condições físicas de atuar como salva-vidas, não será possível negar-lhe o emprego apenas com fundamento na idade avançada. Deve-se, portanto, analisar o caso concreto, sendo possível a imposição de limite máximo para ingresso em funções e cargos públicos, desde que a natureza do cargo assim exija, observados os princípios da razoabilidade e do interesse público.

Segundo o autor, dentro do Estatuto (BRASIL, 2003) há vedação quanto à discriminação na admissão de pessoas acima de 60 anos ao trabalho. Tal vedação é de suma importância para o idoso, pois busca garantir o direito ao acesso ao trabalho deste.

O art. 3º da lei n. 10.741/2003 (BRASIL, 2003) dispõe que é obrigação da sociedade, da comunidade, da família e do Poder Público garantir a efetivação de direitos como a saúde, o trabalho, a vida, a cultura, ao lazer, ao esporte, à cidadania, à liberdade, dentre outros, não sendo mais a família a única responsável pelos idosos o Estatuto, assim como a Constituição Federal de 1988, estende a obrigação de cuidar dos idosos e lhes garantir o tratamento de igualdade, à sociedade, à comunidade e ao Poder Público.

Em seu art. 4º, a referida lei (BRASIL, 2003) trata que o idoso não será discriminado e aquele que o fizer será punido conforme a legislação, segundo este dispositivo. É proibido atentar contra os direitos dessa classe, por ação ou omissão. Observa-se que o Estatuto tratou de garantir a punição para aquele que discriminar o indivíduo pertencente à classe idosa, o protegendo contra tal ato, essa discriminação ocorre com frequência no acesso ao trabalho o próprio artigo em seu § 1º, coloca como dever de todos, proteger o idoso contra a violação de seus direitos inclui ainda, a ameaça a esses direitos conquistados.

O Estatuto, em seu art. 5º, responsabiliza tanto a pessoa física como a pessoa jurídica nos termos da lei, caso aquelas desrespeitem as normas de prevenção e proteção ao idoso. De acordo com Vilas Boas (2015, p. 9):

Se há lei ou preceito consagrado, positivo ou costumeiro, todos devem observá-lo, principalmente as pessoas diretamente ligadas aos fenômenos previstos no raio de sua vigência. Os administradores de entidades ou quaisquer pessoas diretamente envolvidas com os idosos estarão sempre responsáveis pelos atos que praticarem, principalmente na inobservância dos requisitos obrigatórios específicos.

Como o autor afirma, a pessoa responsável pelo trabalhador idoso, será responsável pelas discriminações que o idoso sofrer. É responsabilidade deles, observarem a lei e cumpri-la corretamente. A lei n. 10.741 de 2003 em seu art. 6º impõe um dever moral a todo cidadão, sendo eles responsáveis em comunicar às autoridades competentes a violação aos direitos dos idosos, caso eles ocorram. Nota-se que o legislador colocou neste dispositivo, a responsabilidade da sociedade, de forma efetiva, para cuidar e zelar pela proteção aos direitos dos idosos (BRASIL, 2003).

O estatuto (BRASIL, 2003), em seu artigo 7º, manteve os Conselhos Nacionais, Estaduais, do Distrito Federal e dos Municípios, criados pela lei de Política Nacional do Idoso, lei n. 8.842/1994, que possuem como objetivo garantir o cumprimento dos direitos do idoso e zelar por eles.

A lei 10.741/2003 (BRASIL, 2003) traz um capítulo unicamente para dispor sobre a profissionalização e o trabalho. O artigo 26 da lei aqui analisada garante o direito ao idoso de exercer atividades profissionais respeitadas as suas condições. Referem-se essas condições às intelectuais, físicas e psíquicas. Sobre o assunto, Vilas Boas (2015, p. 49 e 50) afirma que:

As condições próprias de cada um, físicas, intelectuais e psíquicas, devem ser consideradas para a prática trabalhista. O ideal para todos é que trabalho e lazer cheguem a se confundir. Embora o trabalho tenha seu conteúdo de sacrifício e disciplina, se ele não for motivo de crescimento pessoal, se ele não criar um misto de prazer, satisfação, aprendizado, progresso e liberdade, passa então a ser uma espécie mais branda de escravidão. [...] O trabalho deve garantir a possibilidade de crescimento interno e externo. As máquinas que trabalham são substituídas por outras mais modernas e eficientes. Mas o trabalhador não é máquina nem pode ser substituído, tem ele que ser o protagonista, crescer, aprender, melhorar e criar. Só o homem cria, não a máquina. O trabalho tem uma conotação nobre e é ele uma alavanca para o desenvolvimento da personalidade humana. Não tem ele só uma função econômica, mas moral e social. [...].

Assim sendo, há proteção ao idoso, dentro do artigo 26 (BRASIL, 2003) que afirma é um direito do idoso ao trabalho; respeitando as suas diferenças. Como visto, o

trabalho enriquece o cidadão, tendo não apenas função econômica na vida do indivíduo, mas também moral e social. O idoso busca uma integralização na sociedade, não querendo ser ‘um encosto’ que apenas dá trabalho, mas um indivíduo que, conforme suas necessidades consegue trabalhar e garantir sua subsistência e ao mesmo tempo, aumentar sua autoestima e moral.

O artigo 27 (BRASIL, 2003) contempla a vedação quanto à discriminação decorrente da idade na admissão em qualquer trabalho e emprego, o respectivo dispositivo também proíbe a fixação de limite máximo de idade incluindo os concursos públicos, salvo nos casos que o cargo exige. O parágrafo único deste dispositivo legal qualifica a idade como critério de desempate no caso de concursos públicos, dando preferência aos mais velhos.

Sobre a questão, assim decidiu o Egrégio Tribunal Regional Federal da 2º região em apelação cível na qual discutia o desempate por idade disposta no artigo supra referido:

CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO - ENSINO SUPERIOR - PROCESSO SELETIVO PARA PREENCHIMENTO DE VAGAS - CRITÉRIO DE DESEMPATE - MAIOR IDADE I - A adoção da idade como critério de desempate não é novidade no ordenamento jurídico, tendo em vista sua utilização para fins de desempate de promoções, entre outros casos, de magistrados e nas carreiras militares. **II - Embora o edital não tenha especificado a razão pela qual o critério foi utilizado, sabe-se que a priorização dos candidatos com maior idade justifica-se tanto em razão da valorização da maior experiência de vida, como em razão da finalidade de compensar as desigualdades ao acesso ao mercado de trabalho ou à formação profissional. III - Tal finalidade, inclusive, motivou o legislador a inserir a idade como um critério geral de desempate nos concursos públicos, conforme preceitua o art. 27 do Estatuto do Idoso. IV - Não há de se falar, portanto, em violação aos princípios da razoabilidade e da eficiência, nem muito menos ao princípio da legalidade.** (TRF-2 - AC: 201150010078982, Relator: Desembargador Federal SERGIO SCHWAITZER, Data de Julgamento: 16/05/2012, OITAVA TURMA ESPECIALIZADA, Data de Publicação: 23/05/2012). (SÃO PAULO, 2012) (grifou-se).

Ainda sobre a matéria, o Tribunal de Justiça de Minas Gerais em apelação cível, reconheceu o não atendimento ao critério de desempate e concedeu uma nova classificação ao concurso e a nomeação da candidata contemplada, vê-se:

REEXAME NECESSÁRIO E APELAÇÃO CÍVEL - AÇÃO ORDINÁRIA - DIREITO ADMINISTRATIVO - CONCURSO PÚBLICO - PROVIMENTO DE CARGOS DE AUXILIAR DE SERVIÇO - CANDIDATAS COM A MESMA PONTUAÇÃO - CRITÉRIO DE DESEMPATE POR IDADE NÃO RESPEITADO - ERRO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - RECLASSIFICAÇÃO DAS CANDIDATAS - DIREITO À NOMEAÇÃO RECONHECIDO - RECEBIMENTO DOS VENCIMENTOS DESDE A PROPOSITURA DA AÇÃO ATÉ A DATA DA EFETIVA POSSE - IMPOSSIBILIDADE - AUSÊNCIA DE CONTRAPRESTAÇÃO. **1. Comprovado nos autos que o critério de desempate por idade previsto no edital não foi respeitado, é devida a reclassificação dos candidatos e o reconhecimento do direito à nomeação da candidata preterida.**

2. Não é possível reconhecer o direito da autora ao recebimento dos vencimentos desde a propositura da ação até a data da efetiva posse, em virtude da mora da Administração Pública, se não houve efetivo exercício das atribuições do cargo para o qual foi nomeada tardiamente. (TJ-MG - AC: 10005050146835002 MG, Relator: Edgard Penna Amorim, Data de Julgamento: 13/07/2016, Câmaras Cíveis / 1ª CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 19/07/2016). (MINAS GERAIS, 2016) (grifou-se).

O parágrafo único do artigo 27 (BRASIL, 2003), pode ser aplicado por analogia em certos casos, conforme preceitua Vilas Boas (2015, p. 55):

No tocante ao critério de desempate de que fala o art. 27, parágrafo único do Estatuto do Idoso, é ele bastante praticado em nossa tradição administrativa. Assim, adota-se o aproveitamento dos mais idosos nos certames existentes. Por analogia pode-se ver na esfera eleitoral, para a assunção de cargos, o mesmo critério utilizado para desempate, ou seja: a vitória do candidato com mais idade. O processo eleitoral não deixa de ser um concurso típico onde a pontuação se dá pela quantidade de votos recebidos. Veja-se, para tal analogia, o art. 77, § 5º, da Constituição Federal.

Sobre o assunto Freitas Júnior (2015, p. 110) afirma que:

Além de vedar a discriminação, a Lei 10.741/2003 concede primazia ao idoso e determina, em seu artigo 27, parágrafo único, que o primeiro critério de desempate, em concurso para acesso a cargos públicos, é a idade, dando-se preferência ao candidato aprovado de idade mais elevada. Nota-se, porém, que referido critério de desempate só terá aplicação ao candidato idoso, ou seja, é necessário que o candidato empatado com os demais, tenha, ao menos, 60 anos de idade.

Conforme a doutrina, o critério de desempate engloba apenas aos idosos, não se estendendo às demais pessoas. Nota-se que tal como nos concursos públicos, na esfera eleitoral adota-se o privilégio da idade para desempate, assim em caso de empate nas eleições, observar-se-á aquele que possuir maior idade. Vilas Boas (2015, p. 186) ainda traz que:

Impedir o acesso de alguém a cargo público, por motivo de idade, não pode haver aplausos ou repúdio, antes de algumas considerações. Se na essência do trabalho se exige uma condição própria para seu desempenho, é claro que o candidato ao cargo deverá cumprir determinados requisitos. Não é atitude racional exigir que uma empresa contrate determinada pessoa, bastante idosa, para servir como segurança. Em contrapartida, não é possível, à mesma empresa, recusar os préstimos profissionais de um contador só porque ele é um idoso. No caso em pauta, não é possível, também, que um idoso não possa desempenhar, a contento, um trabalho intelectual em que se exija experiência. Tudo tem sua medida.

Conforme aduz o autor, deve-se levar em consideração o tipo de trabalho que será realizado. Para os idosos, há limitações de algumas atividades laborais, assim, as condições de cada indivíduo bem como a atividade desempenhada devem ser levadas em conta na hora da contratação ou na inserção de cargos públicos. O art. 100 do Estatuto (BRASIL, 2003) dispõe

que constitui como crime aquele que cria obstáculo no acesso de alguém a qualquer cargo público por motivo de idade ou mesmo aquele que negue emprego ou trabalho pelo mesmo motivo sendo esses crimes puníveis com reclusão de 6 meses a 1 ano e multa. Vilas Boas (2015, p. 187) afirma que “negar emprego ou trabalho, com desculpa de idade, é uma forma perversa de discriminação”, logo tal crime é de natureza claramente discriminatória face ao idoso.

A Lei 10.741 de 2003 em seu artigo 28 (BRASIL, 2003) traz em seu contexto legal a responsabilização do poder público em estimular e criar programas voltados aos idosos. De acordo com o respectivo artigo, o poder estatal também é responsável em estimular a admissão de idosos ao trabalho, por parte das empresas privadas.

Segundo Vilas Boas (2015, p. 55 e 56):

Acredita-se que a decantada profissionalização especializada para os idosos buscou modelo analógico no Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999 (que dispôs sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência). Na verdade, é uma espécie de proteção ao trabalho do idoso, contando-se as suas efetivas dificuldades e potenciais. O modelo que se buscou não foi posto na balança com outras comparações, como se poderia supor. As pessoas são diferentes nas suas individualidades, mas iguais no seu direito de conquistar a autoestima. [...] Deixando de ser jovem, as ofertas de emprego encolhem-se infelizmente. Por outro lado, a benesse para o idoso não deixa de ser um regime especial de trabalho protegido, com tênues roupagens. [...]

De acordo com o autor, o modelo de proteção ao trabalho do idoso observou o modelo de proteção ao trabalho do portador de deficiência, respeitando a individualidade de cada um, analisando o potencial e as dificuldades garantindo direitos para essa classe quanto para aquela, visto que ambas necessitam de proteções para a efetivação de seus direitos, buscando a integração social e aumento na autoestima desses indivíduos.

Com a criação dessa legislação protecionista aos direitos dos idosos, a sociedade passa assim, a não mais enxergar apenas o crescente capital, mas também a se preocupar com as distinções existentes desses indivíduos, bem como os seus direitos. A necessidade de promover a inclusão social e de mostrar para esses indivíduos que eles possuem lugar, faz o ordenamento jurídico brasileiro criar leis que vislumbram e garantam a possibilidade de serem empregados em um trabalho.

Segundo Vilas Boas (2015, p. 56 e 57):

O aparelhamento social do País pareceu transcender-se das coisas terrenas e deixar de lado o foco exclusivo para o rendimento produtivo-industrial. A equiparação das diversas pessoas – homens com o mesmo direito de viver dignamente – fez valer a filosofia maior de preservação do agrupamento social, como um todo. A ordenação

legislativa que se assiste abandonou (felizmente) a simples engrenagem mesquinha da produção capitalista que nasceu para criar dinheiro a qualquer preço, mesmo à custa do sacrifício e da proliferação da injustiça entre os homens. Por isso, a Lei Orgânica da Assistência Social, ao manter uma filosofia de atitudes éticas, seguiu a supremacia do atendimento às necessidades sociais sobre as exigências de rentabilidade econômica (art.4º, inciso I).

Logo, a criação de leis específicas aos idosos passou a não mais se preocupar unicamente com a produção industrial e o arrecadamento capitalista, o foco se torna a necessidade de incluir socialmente os idosos, possibilitando o enquadramento desses no mercado de trabalho. Faz-se necessário a profissionalização especializada para esse grupo de pessoas, pois muitos, quando jovens, não tiveram essa oportunidade e é isso que o artigo 28 inciso I do Estatuto traz, assegura ao idoso que o poder público criará programas que o ajude a se profissionalizar (BRASIL, 2003).

O mesmo artigo em seu inciso II afirma que é responsabilidade do poder público estimular as empresas privadas a contratarem idosos, mas para Vilas Boas (2015, p. 57) “o estímulo às empresas privadas para a admissão de idosos ao trabalho é um plano do Poder Público que ainda parece depender de uma regulação eficiente, clara e objetiva”.

Em relação a tal medida, de acordo com Freitas Junior (2015, p. 111):

O Estatuto do Idoso não bastasse o exposto, impõe ao Poder Público a obrigação de estimular as empresas privadas a admitirem idosos em seu quadro de funcionários. Ante o silêncio da lei no tocante à efetivação da medida, forçoso concluir que o incentivo poderá surgir por intermédio de isenções ou reduções fiscais, propagandas gratuitas das empresas ou quaisquer outros meios. Os empresários precisam observar que a contratação do idoso é bastante útil, pois mesmo sem a existência de benefícios fiscais específicos, outras vantagens estão sempre presentes, como a desnecessidade de pagamento de vale-transporte (já que o idoso com mais de 65 anos de idade, não paga pelo transporte) e da contribuição previdenciária (com relação ao idoso aposentado).

Os dois autores concordam que a lei foi silente em não referir quais estímulos seriam esses. O governo deve incentivar o empregador privado, criando estímulos, tais como fiscais, que atrairiam as empresas privadas a contratarem pessoas com idade acima de 60 anos. Entretanto, o segundo autor salienta que já há a existência do estímulo, sendo esse o não pagamento de vale-transporte e a não contribuição previdenciária, para determinados idosos.

A análise das leis brasileiras e se elas garantem proteção ao idoso no mercado de trabalho, mostra que, mesmo a Constituição (BRASIL, 1988) estendendo os direitos fundamentais aos indivíduos idosos, necessitou de leis específicas, para que tais indivíduos fossem protegidos na seara trabalhista, nos poucos mecanismos de proteção que possuem, a

Constituição (BRASIL, 1988) traz a vedação à discriminação, porém de forma geral, não especificando que seja para os indivíduos idosos.

A própria Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943) é omissa em relação aos idosos, dispondo apenas de um único artigo sobre a não discriminação à mulher idosa. Tal fato é tão visível, que há um projeto de lei (BRASIL, 2009) com o intuito de modificar a CLT (BRASIL, 1943), incluindo em seu contexto, um capítulo específico para as garantias trabalhistas dos idosos.

Posteriori surgiu no Brasil uma lei específica para os idosos, a lei 8.842 (BRASIL, 1994) que trata do tema trabalhador idoso, garantindo a criação de mecanismos que obstem a discriminação no mercado de trabalho, porém ela não dispõe de punição para o indivíduo que o comete.

O legislador brasileiro sancionou a lei 9.029 (BRASIL, 1995) que trata justamente da vedação a dispensa discriminatória e traz punição a quem o comete, incluindo o trabalhador idoso como um dos protegidos.

Por fim, em 2003 surge o Estatuto do idoso (BRASIL, 2003) que abrangeu as garantias conquistadas além de trazer em seu bojo, um dispositivo qualificando um crime em face de quem nega emprego a alguém motivado pela idade avançada, podendo ser este punido com reclusão de seis meses.

Conclui-se, com a análise das leis brasileiras, que o ordenamento jurídico, dispõe proteção ao idoso apenas quanto à vedação à discriminação ao trabalhador idoso, sendo aquele omissos na legitimação do trabalho desses indivíduos que necessitam de regulamentação especial de acordo com suas especificidades.

4. O IDOSO E O MERCADO DE TRABALHO

Neste capítulo, busca-se analisar o direito ao trabalho do idoso, a manutenção e inserção do mesmo ao trabalho, bem como o espaço do trabalhador jovem e do trabalhador idoso no mercado trabalhista. Para tanto, serão utilizados autores que tratam do assunto e reportagens de *sites* renomados que ajudaram a chegar ao objetivo pretendido.

O capítulo parte primeiramente da análise do direito ao trabalho propriamente dito, qual o pensamento de alguns autores sobre o assunto. Em um segundo momento, se analisa a manutenção e a inserção do idoso no mercado de trabalho, quais benefícios isso traz para o trabalhador idoso e para o empregador. Por fim, há a análise se o idoso dentro do mercado de trabalho obsta a entrada do jovem trabalhador. Serão utilizados doutrinadores renomados para a busca e compreensão de resultados satisfatórios.

4.1 DIREITO AO TRABALHO

O trabalho dignifica o homem, sendo ele portador de direitos e obrigações dentro do Estado Democrático brasileiro. O trabalho surge como meio de se sustentar, bem como a família, além de ser um meio importante de integração social. Para alguns autores, o trabalho é pilar de sustentação. Neste sentido, afirmam D'Angelo e D'Angelo (2010, p. 176):

O direito do trabalho insere-se no rol dos preceitos fundamentais, porquanto para atingirmos a dignidade da pessoa humana se faz necessário atender às necessidades mínimas de qualquer pessoa, onde o trabalho afigura-se nos como sendo um dos principais pilares que dão sustentação ao Estado Democrático de Direito.

Segundo os autores, o direito ao trabalho configura como um preceito fundamental sendo parâmetro para a dignidade da pessoa humana e de importante papel para o Estado Democrático. Ainda sobre o assunto, Braga (2011, p. 79) leciona que:

O trabalho propicia um sentimento de dignidade a qualquer ser humano, tenha ele qualquer idade. No entanto, em se tratando de idosos, o labor tem a função de manutenção de autonomia e respeito. O idoso que trabalha, além de continuar economicamente ativo e evitar o isolamento, continua independente e ativo. O trabalho evita a sensação de incapacidade e incompetência. O idoso que trabalha tem maior estímulo para continuar desenvolvendo todas as formas de educação e evolução pessoal.

Para a autora, independentemente da idade, o trabalho propicia a dignidade, especificadamente aos idosos o trabalho garante autonomia para sua manutenção

proporcionando independência financeira e respeito, evitando sensações como de incapacidade e incompetência.

Sobre a conquista ao direito ao trabalho, D' Angelo e D' Angelo (2010, p. 176) afirma que:

Embora tenhamos consolidado vários direitos trabalhistas, fato é que esta consolidação ainda não é o bastante para garantir o direito ao trabalho, pois isto se dá não somente de forma positiva e impositiva, mas, também, através de reivindicações de movimentos sociais, de sindicatos, de centrais de trabalhadores, respeitando, certamente, o Estado Democrático de Direito.

Com base nos autores, a busca pelo direito ao trabalho continua, apesar de haver legislação que a positiva, necessário se faz a movimentação social e sindicalista reivindicando direitos trabalhistas. D' Angelo e D' Angelo (2010, p. 177) complementam, “quando afirmamos que o direito ao trabalho não se basta de forma positiva e impositiva, estamos a dizer que as previsões constitucionais e infraconstitucionais não são suficientes para a defesa do direito ao trabalho”, desta senda, estes autores afirmam que as leis existentes não são suficientes para garantir o direito ao trabalho no Brasil. Para os indivíduos idosos, a luta árdua continua, pois não há lei específica dentro do ordenamento jurídico brasileiro que discipline os direitos trabalhistas dos idosos.

Além da manutenção, para o idoso, o trabalho possui outro papel, como bem diz Braga (2011, p. 80) “o trabalho, quando apropriado ao idoso, com observância de suas particularidades físicas, torna-se uma espécie de terapia ocupacional, distração recreativa e até mesmo prazer físico”. No mesmo sentido Freitas Júnior (2015, p. 110) afirma que “o trabalho, ademais, mantém a atividade cerebral do idoso em constante funcionamento, auxilia na manutenção de sua higidez física e mental, estimula sua autoestima, e retarda o processo de envelhecimento”. Com isso, o trabalho em sua essência é benéfico ao idoso, ajuda-o na saúde, retardamento do envelhecimento, manutenção da atividade cerebral, autoestima entre outros, fica demonstrado, portanto, que o trabalho ao idoso é mais que uma renda econômica mensal.

O idoso carrega uma bagagem de experiência adquirida ao longo dos anos de labor, o autor Ribeiro (2016, p. 117) afirma que “além de inconstitucional e ilegal, revela-se grande equívoco pensar que o trabalhador idoso é improdutivo, que tem menor força física e maior lentidão intelectual”. Segundo o autor Marques (2013, p. 71) “O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas. O fato de atingir a idade do Estatuto do Idoso não significa que, automaticamente, estará fora

do mercado de trabalho,” assim quando o indivíduo atinge 60 anos ele não perde o direito ao exercício laboral muito menos sua capacidade para tal.

Conforme se sabe, o Estado Democrático Brasileiro assegura o direito ao trabalho a qualquer cidadão, neste sentido afirma Braga (2011, p. 80) que “de qualquer forma, o direito ao trabalho deve ser assegurado a todo cidadão, inclusive o idoso que esteja em condições físicas para o labor, até para que possa prover o próprio sustento, sem depender do exercício de outros direitos”, com base nisso, leis e doutrinadores compactua no mesmo sentido que o idoso tem direito ao trabalho, enquanto possuir vigor para tal, e obedecida e respeitada as suas limitações.

4.2 MANUTENÇÃO E INSERÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO

Vários são os fatores que fazem o idoso aposentado voltar a trabalhar ou mesmo continuar no serviço. Segundo Braga (2011, p. 79) “não se trata unicamente de trabalho remunerado, cuida-se, isso sim, de manutenção de inserção social, visto que o idoso atuante consegue absorver melhor a evolução das gerações”, de fato, um desses motivos gira em torno da manutenção no meio social, exercendo atividade laboral, o idoso se mantém inserido na sociedade com uma integração maior que se estivesse em casa.

Noutro viés, em uma manchete publicada no *site* da revista Isto é escrita por Purchio (2016, *online*) afirma que:

Pesquisa feita pela consultoria Mercer com 1,5 mil aposentados que contribuíram com previdência complementar indica que quase 49% deles continuam a trabalhar após a aposentadoria. O estudo mostrou ainda que os gastos após os 60 anos aumentam: 63% dos entrevistados passaram a ter suas despesas iguais ou maiores, principalmente com habitação, alimentação e saúde. [...]

Observa-se, com base na pesquisa realizada, que o idoso volta atividade laboral mesmo depois da concessão da aposentadoria com fim de complementar a renda, pois há um elevado gasto após os 60 anos. Na publicação, a autora descreve ainda os benefícios para as empresas que contratam pessoas acima de 60 anos e os benefícios do profissional que volta a trabalhar. Segundo Purchio (2016, *on line*):

Vantagens de contratação de pessoas acima de 60 anos.
Para a empresa: a) os profissionais costumam a ter mais experiência e, principalmente, inteligência emocional para lidar com as frustrações; b) marketing para a empresa, já que passa a ser bem vista pela sua contribuição social; c)

diferentemente da geração Y, a “melhor idade” tem menos sede de ascensão profissional e menor probabilidade de deixar a companhia.

Para o profissional: a) complementação da renda da aposentadoria, na maioria das vezes insuficientes para cobrir as despesas; b) os gastos com a saúde podem diminuir, uma vez que a empresa pode oferecer plano de saúde como benefício; c) o trabalho recupera a autoestima e permite a sociabilização, fundamental para a saúde mental.

Como se vê, essas e outras vantagens circundam a contratação dos idosos, tanto a empresa como o profissional, ganham inúmeros benefícios, desde a experiência dos idosos, para a empresa, até os benefícios de plano de saúde, para os idosos. Alguns autores, afirmam que a aposentadoria excluiu o idoso do mercado de trabalho, segundo Coutrim (2006, p. 370):

O idoso trabalhador das ruas reconhece-se excluído duplamente do mercado formal de trabalho: devido à idade, já está aposentado em muitos casos (portanto, aposentadoria também funcionando como elemento de exclusão) e por não ter qualificação para o atual mercado de trabalho.

De fato, com a evolução da tecnologia, o atual mercado de trabalho exige do empregado um conhecimento tecnológico que no passado não era necessário, assim muitos empregados que não possuem tal conhecimento, são dispensados, pois para a empresa é mais vantajoso contratar um empregado mais novo que saiba lidar com a tecnologia, do que ensinar o trabalhador idoso.

Entretanto, deve-se analisar ainda se o ordenamento jurídico estimula a inserção dos idosos, tanto no setor público e privado, a contrata-los, bem como se estes possuem proteção legislativa. Para o autor Marques (2013, p. 71):

[...] o idoso recebe uma gama de proteção justamente para inseri-lo no mercado de trabalho. Vamos às principais regras:

1 - 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.

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

Além dos direitos mencionados, tanto na área pública quanto na iniciativa privada, o Poder Público ainda deve criar e estimular 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.

Contudo, vale ressaltar que apesar da legislação brasileira trazer em seu bojo proteção contra a discriminação ao idoso trabalhador, ela não traz uma lei que especifique os

direitos trabalhistas desses. Além disso, a efetivação dessas garantias é remota, sendo muitas vezes, o indivíduo idoso, desconhecedor dessa proteção. Apesar de a lei trazer que o Estado é responsável pela criação de estímulos para a admissão de pessoas acima de 60 anos, cabe à análise se na prática; isto realmente ocorre, e como fica o espaço do jovem trabalhador, assunto que serão tratados adiante.

4.2.1 IDOSO X JOVEM

Como já mencionado, o idoso tem direito ao trabalho assim como qualquer outro indivíduo, sendo vedada toda e qualquer discriminação. Porém muito discute se a participação deles atrapalha o espaço dos jovens dentro do mercado de trabalho. Braga (2011, p. 80) leciona que:

Neste sentido, todo o idoso deve ter assegurado o direito à participação no mercado de trabalho, seja no setor público ou no setor privado. Para tanto, o Estado deve instituir e garantir a aplicação de mecanismos que impeçam a discriminação da mão de obra proveniente do idoso. Na atualidade, muito se discute quanto à participação do idoso no mercado de trabalho, até porque se sustenta que muitos jovens não encontram espaço exatamente em função do elevado número de idosos ainda em atividade, o que de modo algum corresponde à realidade.

Desta senda, a participação do idoso no mercado de trabalho não obsta a participação do jovem, pelo contrário, o convívio com aqueles com mais experiência, facilita na aprendizagem daqueles que estão começando. Sobre os trabalhadores jovens e idosos, Vilas Boas (2015, p. 57) afirma que:

Já disseram que a diferença entre os moços e os velhos é que os moços, se um dia foram incendiários, quando velhos, ajudaram a apagar o incêndio que eles próprios provocaram. É a antítese entre a vocação inflamada do jovem contra a segurança e estabilidade dos idosos. O jovem tem a graça, o idoso, a sabedoria. Já disseram: Os velhos desconfiam dos jovens porque também foram jovens.

Ante o que foi dito, para o empregador é mais vantajoso possuir trabalhadores de ambas as fases, pois haverá troca de conhecimento trazendo maior ganho e benefícios para a empresa. Para que haja oportunidades para ambos os lados, Ribeiro (2016, 118) sugere que:

[...] algumas empresas utilizem o trabalho do idoso por tempo parcial, o que possibilitaria, além da utilização da mão de obra idosa, a renovação do quadro funcional, assim como permitiria o compartilhamento de experiência entre os mais velhos com jovens que estão apenas começando no mercado de trabalho. Sugere

ainda que as empresas promovam cursos de atualização, que poderiam propiciar a reciclagem dos trabalhadores e a revisão de funções.

Esta sugestão do autor é pertinente, pois assim permite espaço no mercado de trabalho para jovens e idosos trabalhadores. Tal método pode ser utilizado tanto no setor privado como no público beneficiando os contratados e seus contratantes. Em notícia dada pelo site G1, dados apontam que menos de 1% das vagas formais são ocupadas por trabalhadores com mais de 65 anos, o escritor Martello (2017, *on line*) afirma que:

Estimativas do IBGE apontam que a população brasileira tem cerca de 16 milhões de pessoas com mais de 65 anos. No entanto, apenas 137,6 mil delas ocupam vagas formais no mercado de trabalho, de acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2015. Esse grupo representa apenas 0,3% dos 48 milhões de trabalhadores formais na economia brasileira em 2015. [...] De acordo com a Rais de 2015, dos 5.570 municípios do país, 906 não tinham nenhum trabalhador com essa idade. A maior parte dos municípios (4.234) tinha, cada um, menos de 50 trabalhadores com 65 anos ou mais.

Estes números demonstram claramente que nas vagas formais, os idosos não possuem tanta participação, afirmação comprovada por pesquisa. Mas, o que fazer para estimular a contratação de idosos? O governo já busca uma solução, recentemente o site da revista O Globo, noticiou a criação de um projeto do governo que abrirá o mercado de trabalho para os idosos, a escritora Valente (2017, *on line*) afirma que:

O governo pretende facilitar a contratação de idosos com mais de 60 anos que já estão aposentados. Projeto de lei que criará o Regime Especial para o Trabalhador Aposentado (Reta) está sendo finalizado pelos técnicos. O governo deve permitir que aposentados sejam contratados por hora, sem o custo de pagar a Previdência Social, o FGTS e outros encargos, e sem vínculo empregatício. A estimativa é que 1,8 milhão de idosos entrem no mercado de trabalho nos próximos dez anos. Pelo desenho inicial do projeto, empresas com no mínimo um funcionário poderão contratar pessoas com mais de 60 anos. A carga horária semanal seria de até 25 horas. E o trabalho diário não poderia ultrapassar o limite de oito horas. Não será preciso criar uma escala fixa. O contrato pode determinar que o idoso trabalhe apenas um dia específico da semana pelo número de horas que foram acertadas. Outra possibilidade é fazer um cronograma em dias alternados. Liberdade é a regra. Valerá o que constar no papel assinado pelo contratante e o contratado. Esses acordos podem ter prazos variáveis. Será possível contratar o idoso por um período de apenas alguns dias, ou até fechar um contrato de um ano. A renovação é possível: basta as duas partes se acertarem. A ideia inicial é permitir que até 5% das vagas da empresa sejam reservadas para esse tipo de trabalhador.

Com a solidificação do projeto de lei e a criação do Regime Especial do Trabalhador Aposentado (Reta), pode se observar que o mercado de trabalho abrirá as portas para trabalhadores acima de 60 anos. Com um regime especial, o trabalhador idoso entrará no mercado com carga horária menor e sem escala e o empregador não terá vínculo

empregatício, e não terá que arcar com os custos do FGTS, previdência social e outros encargos que existem em uma relação normal de trabalho. Deve-se ficar atento tanto contratante como contratado, que no projeto de lei que esta sendo criado, o que valerá é o disposto no contrato e assinado por ambos.

Vale ressaltar, conforme a escritora Valente (2017, online) que “o projeto não altera a Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), mas caminha paralelamente como a Lei do Menor Aprendiz. A proposta também não interfere na chamada desaposentação. No Brasil, é proibido cancelar a aposentadoria para voltar a trabalhar.” O projeto entra no regime especial, com intuito de contratar por hora, os aposentados que queiram voltar ao mercado de trabalho. Segundo Valente (2017, *online*) “a ideia é que os idosos levem a visão estratégica e a experiência de gestão para as companhias administradas por pessoas mais jovens. Por isso, liberar a contratação por hora seria fundamental para estimular quem não quer trabalhar o horário integral a voltar ao mercado de trabalho.” Assim, o projeto visa a transferência de experiência adquirida durante anos por trabalhadores idosos, aos trabalhadores mais jovens, bem como estimular aos mais velhos a retornar ao ambiente laboral.

Algumas empresas já aderem a contratação de pessoas com mais experiência justamente para mesclar o quadro de funcionários, conforme leciona o autor Ribeiro (2016, p. 117):

[...] importante citar, apenas para ilustração do raciocínio, o caso do Grupo Pão de Açúcar, que acredita ser um dos maiores desafios da atual geração romper as barreiras e agregar as diversas experiências das diferentes gerações. Criou o programa Terceira Idade, que oferece oportunidade de trabalho para profissionais a partir de 55 anos de idade e valoriza a enorme contribuição desse público em toda abrangência do nosso negócio.

Nota-se que o grupo Pão de Açúcar difundiu seu quadro de funcionários, com o intuito, justamente, de que os mais novos aprendam com os mais antigos, sendo indistintos aos trabalhadores idosos, acreditando no potencial e capacidade dos mesmos, beneficiando, tanto a empresa como seus empregados, sendo eles jovens ou não.

Em síntese, vê-se que o direito ao trabalho é difundido a todo cidadão, independente da idade avançada e que se insere no rol de direitos fundamentais, além de ser responsável pela integração do indivíduo na sociedade.

A manutenção do idoso no mercado de trabalho além de o deixar inserido no meio social, ajuda nas despesas, pois gastos com saúde, aumentam com a idade, e muitas vezes, a aposentadoria não é o suficiente para cobrir os custos. Nota-se que há benefícios para a

empresa que contrata o trabalhador idoso como a experiência adquirida durante os anos, equilíbrio emocional e publicidade para a empresa, como uma contribuição social por empregar pessoas com 60 anos ou mais.

Por último, valem ressaltar que o trabalhador idoso não ocupa o espaço do jovem trabalhador, ao contrário, ambos trabalhando juntos há troca de experiência, o que acarreta em maior crescimento para aquele indivíduo que está iniciando sua vida laboral, conseqüentemente, há crescimento para a empresa, prova disso é o grupo Pão de Açúcar.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar se o ordenamento jurídico brasileiro garante proteção do idoso ao trabalho, nota-se primeiramente que a legislação brasileira, por um tempo, deixou a desejar sobre o conceito de idoso, não mencionando o estado democrático de direito sobre quem deveria ser considerada pessoa idosa, somente no ano de 1994 o primeiro conceito surgiu. Atualmente, pessoa idosa é aquele indivíduo com 60 anos ou mais, conforme dispõe o Estatuto do Idoso. Partindo dessa premissa, passou a analisar se há leis protecionistas na seara trabalhista voltadas para indivíduos com essa idade e/ou acima.

Na análise da legislação brasileira e se ela protege o idoso como trabalhador, nota-se que a atual Constituição Federal traz a vedação à discriminação, porém de maneira geral não especificando tal garantia aos idosos. Já a Consolidação das Leis Trabalhistas, surpreende por não mencionar proteção ao idoso de ambos os gêneros.

Há ainda, dentro do ordenamento jurídico brasileiro, a lei n. 8.842/1994 dispondo ser o Estado responsável por criar mecanismos que impeçam a discriminação quanto a participação do idoso no mercado de trabalho. Em 1995 surge a lei n. 9.029 que proíbe a prática de qualquer ato discriminatório que tenha o efeito de limitar o acesso do idoso ao mercado de trabalho ou mesmo a manutenção desses ao serviço, esta lei, ainda estabelece reparação por dano moral e faculta ao empregador, reintegrar o empregado e pagar todo o período que ele esteve afastado ou pagar a percepção salarial dele em dobro de todo o período de afastamento.

O Estatuto do Idoso vai além qualificando como crime, prevendo sanções a quem comete qualquer ato de discriminação, utilizando a idade como critério de desempate em se tratando de concursos públicos e deixando a cargo da sociedade e do Estado garantir a profissionalização das pessoas idosas, bem como na criação de estímulos na contratação de pessoas com 60 anos ou mais.

Nota-se ainda que o trabalhador idoso não ocupa o espaço do trabalhador jovem, pelo contrário, ambos devem trabalhar junto para que haja troca de experiências, fazendo crescer os trabalhadores, independentemente da idade, e conseqüentemente a empresa, exemplo disso é o projeto Terceira Idade instituído pelo grupo Pão de Açúcar.

Assim, com todo o estudo e análise realizados, conclui-se que há espaço para o trabalhador idoso no mercado de trabalho, porém a legislação brasileira protege o idoso na seara trabalhista apenas contra a discriminação. Não há, atualmente, legitimação do trabalho do idoso no Brasil e também não há lei que estimule as empresas a contratar pessoas idosas,

mas como mencionado, o governo possui um projeto de lei chamado RETA com finalidade de criar um regime trabalhista especial para os trabalhadores aposentados o que estimulará a contratação por parte das empresas, bem como regularizará a situação por parte dos trabalhadores idosos aposentados. Há ainda o projeto de lei n. 6.685/2009 que visa alterar a Consolidação das Leis Trabalhistas para que ela regule e legitime os direitos dos idosos na seara trabalhista.

REFERÊNCIAS

BRAGA, Pérola Melissa Viana. **Curso de Direito do Idoso**. São Paulo: Atlas, 2011.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Promulgada em 16/07/1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 06 jan. 2017.

_____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937**. Promulgada em 10/11/1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 06 jan. 2017.

_____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946**. Promulgada em 18/10/1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 06 jan. 2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Promulgada em 24/01/1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 06 jan. 2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 05/10/1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 06 jan. 2017.

_____. Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 06 jan. 2017.

_____. Lei n. 3.071 de 1º de janeiro de 1916. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm>. Acesso em: 06 jan. 2017.

_____. Lei n. 8.842 de 4º de janeiro de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm>. Acesso em: 06 jan. 2017.

_____. Lei n. 9.029 de 13 de abril de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/cCivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 06 jan. 2017.

_____. Lei n. 9.799 de 26 de maio de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9799.htm>. Acesso em: 06 jan. 2017.

_____. Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 06 jan. 2017.

_____. Lei n. 10.741 de 1º de outubro de 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2003/L10.741.htm>. Acesso em: 06 jan. 2017.

_____. **PROJETO DE LEI N. 279 DE 2012.** Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/106747>>. Acesso em: 06 jan. 2017.

_____. **PROJETO DE LEI DO SENADO N. 315 DE 2007.** Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/ecidania/visualizacaomateria?id=81497>>. Acesso em: 06 jan. 2017.

_____. **PROJETO DE LEI DO SENADO N. 404 DE 2015.** Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/122030>>. Acesso em: 06 jan. 2017.

_____. **PROJETO DE LEI N. 6.685 DE 2009.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=465165>>. Acesso em: 06 jan. 2017.

CHAN, Margaret. **Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde.** Disponível em: <<http://sbgg.org.br/wp-content/uploads/2015/10/OMS-ENVELHECIMENTO-2015-port.pdf>>. Acesso em: 06 jan. 2017.

COUTRIM, Rosa Maria da Exaltação. Idosos Trabalhadores: perdas e ganhos nas relações intergeracionais. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 21, n. 2, p. 367-390, maio/ago. 2006.

CRUZ, Ramiro L. P; LEITE, Gisele P. J. A terceira idade e a cidadania com dignidade: Reflexões sobre o Estatuto do Idoso. **Revista do Hospital Universitário Pedro Ernesto**, UERJ, a. 4, jan./dez. 2005.

D'ANGELO, Suzi; D' ANGELO, Élcio. **Direitos Fundamentais das Minorias.** São Paulo: Anhanguera, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed., São Paulo: LTr, 2016.

FLUMINHAN, Vinícius Pacheco. Estatuto do Idoso: inconstitucionalidade do artigo 34 e seus reflexos no benefício assistencial da LOAS. **Revista de Direito Social**, São Paulo, v. 4, n. 16, p. 60-67, out./dez. 2004.

FREITAS JUNIOR, Roberto Mendes de. **Direitos e Garantias do Idoso: Doutrina, Jurisprudência e Legislação**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. A discriminação do trabalhador idoso- Responsabilidade social das empresas e do Estado. v. 48, n. 78, p. 31-43, **Revista Tribunal Regional do Trabalho**, Belo Horizonte, jul./dez. 2008.

MARQUES, Ivan Luís. **Direito Difusos e Coletivos V: idosos e portadores de deficiência**. v. 38. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTELLO, Alexandro. **Trabalhadores com mais de 65 anos ocupam menos de 1% das vagas formais**. Disponível em <<http://g1.globo.com/economia/noticia/trabalhadores-com-mais-de-65-anos-ocupam-menos-de-1-das-vagas-formais.ghtml>>. Acesso em: 21 abr. 2017.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Comentários ao Estatuto do Idoso**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MINAS GERAIS. **TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL. 2º REGIÃO. APELAÇÃO CÍVEL**. 10005050146835002 MG, Relator: Edgard Penna Amorim, Data de Julgamento: 13/07/2016, Câmaras Cíveis / 1ª CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 19/07/2016).

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais: Teoria Geral, comentários aos artigos 1º-5º da Constituição Federal da República do Brasil, doutrina e jurisprudência**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PERES, Ana Paula Ariston Barion. **Proteção aos Idosos**. Curitiba: Juruá, 2011.

PURCHIO, Luisa. **Mercado de trabalho para aposentados**. Disponível em: <http://istoe.com.br/369315_MERCADO+DE+TRABALHO+PARA+APOSENTADOS/>. Acesso em: 20 abr. 2016.

RIBEIRO, Lauro Luíz Gomes. **Comentários ao Estatuto do Idoso**. São Paulo: Saraiva, 2016.

SILVA, Júlia de Albuquerque Reis e. **Os requisitos legais para a concessão do Benefício Assistencial de Prestação Continuada sob a ótica constitucional**. Artigo científico apresentado como exigência de conclusão de Curso de Pós-Graduação Lato Sensu da Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro – EMERJ. Rio de Janeiro: EMERJ, 2012.

SÃO PAULO. **TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA 1º INSTÂNCIA - DIÁRIO DA JUSTIÇA ELETRÔNICO**. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/75375180/djsp-judicial-1a-instancia-interior-parte-i-22-08-2014-pg-423>>. Acesso em: 29 dez. 2016.

SÃO PAULO. **TRIBUNAL DE JUSTIÇA**. APELAÇÃO CÍVEL. 201150010078982, Relator: Desembargador Federal SERGIO SCHWAITZER, Data de Julgamento: 16/05/2012, OITAVA TURMA ESPECIALIZADA, Data de Publicação: 23/05/2012).

TEIXEIRA, Sergio Torres. Acesso à Justiça e Proteção à Relação de Emprego: a “Esquecida” Lei 9.029/95 e a Vedação à Despedida Discriminatória. n. 43, p.47-82, **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, jul./ago. 2011.

VALENTE, Gabriela. **Governo quer permitir a contratação por hora de aposentados**. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/governo-quer-permitir-contratacao-por-hora-de-aposentados-21155838>>. Acesso em: 21 abr. 2017.

VILAS BOAS, Marco Antônio. **Estatuto do Idoso comentado artigo por artigo**. 5. ed. São Paulo: Forense, 2015.

VILAS-BOAS, Renata Malta. História do Direito: Direito do Idoso. **Prática Jurídica**, Pernambuco, n. 123, a. XI, jun. 2012.