

O ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E A PROTEÇÃO DO IDOSO NO QUE TOCA A DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA NO TRABALHO

*THE DEMOCRATIC STATE OF THE RIGHT AND A PROTECTION OF THE ELDERLY
WHICH TACKS AGE DISCRIMINATION AT WORK*

Marja Mariane Feuser;¹

Rodrigo Goldschmidt.²

Resumo: Diante do envelhecimento da população brasileira, o artigo visa realizar uma breve análise acerca das normas brasileiras atinentes à proteção de direitos fundamentais do idoso, especialmente no que toca à proibição de discriminação por idade no trabalho. Dessa forma, apresenta o conceito atual de idoso, bem como as normas de proteção etária na legislação constitucional e infraconstitucional, que objetivam protegê-lo do preconceito inerente ao trabalho, enfatizando o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio da igualdade e da não discriminação. Nesse caminho, reforça a importância de garantir ao trabalhador com mais idade o acesso e a manutenção sem barreiras ao mercado de trabalho formal, com respeito a direitos básicos, oportunizando, assim, uma maior conscientização no que toca a necessidade de ações em parceria com o poder público e a iniciativa privada, evitando a ocorrência de práticas discriminatórias nos contratos empregatícios. Para tanto, o presente artigo utiliza o método indutivo, com técnica de pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Estado Democrático de Direito. Discriminação etária. Mercado de trabalho. Dignidade da pessoa humana.

¹ Mestranda em Direito do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC). Especialista. Professora do Curso de Direito e do Curso de Ciência Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

² Pós-Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (CAPES 6). Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina - 2008 (CAPES 6). Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina - 2001 (CAPES 6). Especialista em Direito Civil pela Universidade de Passo Fundo - 1998. Graduado em Direito pela Universidade de Passo Fundo - 1993. Professor da graduação e do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC. Pesquisador permanente do PPGD/UNESC. Coordenador da linha de pesquisa Direito, Sociedade e Estado do PPGD/UNESC. Líder do grupo de pesquisa Direitos humanos e fundamentais do trabalho e políticas públicas. Membro pesquisador do NUPED/UNESC. Autor de diversos livros e artigos científicos. Avaliador de diversos periódicos científicos na área do Direito. Juiz do Trabalho Titular do TRT da 12a Região/SC. Vice-Diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 12a Região (2015). Membro do Conselho Nacional das Escolas de Magistratura do Trabalho - CONEMATRA (2014-2015). Editor da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12a Região (2015 a 2017). Juiz Gestor Auxiliar do Programa Trabalho Seguro da 3a Circunscrição Judiciária do TRT da 12a Região/SC. Membro do Conselho Editorial e da Comissão Editorial da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12a Região. Professor da Escola Superior da Magistratura do Trabalho de Santa Catarina - Amatra XII.

Abstract: In view of the aging of the Brazilian population, this article aims to provide a brief analysis of Brazilian norms concerning the protection of fundamental rights of the elderly, especially regarding the prohibition of age discrimination in the labor market. Thus, the article presents the current concept of the elderly, as well as the norms of age protection in constitutional and infraconstitutional legislation, which aim to protect the elderly citizen from the inherent prejudice of work, emphasizing the principle of the dignity of the human person, the principle of equality and non-discrimination. In this way, it reinforces the importance of guaranteeing the older worker access and maintenance without barriers to the formal labor market, with respect to basic rights, thus providing a greater awareness of the need for actions in partnership with the public power and private initiative, avoiding the occurrence of discriminatory practices in employment contracts. For this, the present article uses the inductive method, with a bibliographic search technique.

Keywords: Democratic state. Age discrimination. Job market. Right to equality

1 INTRODUÇÃO

A presença de atos de discriminação por idade nas relações de trabalho retrata uma situação corriqueira e, muitas vezes, de difícil comprovação, gerando estudos e discussões no cenário global e brasileiro. Tal realidade, aliada ao aumento da população idosa no Brasil, bem como somada à flexibilização e à precarização dos direitos trabalhistas, que vem sendo acompanhada diariamente com insegurança e expectativa no âmbito nacional, exige dos grupos mais fragilizados e do Estado a implementação de atos que proporcionem respeito e oportunidades de manutenção e inclusão, nomeadamente dos idosos, nas relações de trabalho formal, garantindo, dessa forma, uma condição de existência digna ao trabalhador.

No contexto neoliberal atual, instável em decorrência das inúmeras crises financeiras que afetam o Brasil e o mundo, marcado pela extrema competitividade e pela busca constante do lucro, determinados grupos, como os trabalhadores idosos, são alvos fáceis de atos discriminatórios e preconceituosos, em especial nas relações trabalhistas. Porém, as dificuldades de ingresso, manutenção ou reingresso no cenário trabalhista formal, com relação a esses colaboradores, são temas de grande relevância, já que tais trabalhadores estão expostos ao preconceito e à discriminação no acesso ao trabalho digno, precisando lutar para que os direitos fundamentais já preconizados, e teoricamente garantidos no Estado Democrático de Direito, sejam devidamente respeitados.

Dessa forma, considerando a problemática da discriminação aqui apresentada, o presente artigo visa abordar o conceito de trabalhador idoso, enfatizando o problema e apontando, brevemente, os dispositivos já consolidados no Estado Democrático de Direito e

previstos na Constituição Federal brasileira, que visam proibir ações que envolvam a discriminação etária e destacando, em especial, o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da igualdade e da antidiscriminação, garantidos não somente aos idosos, mas aplicados aos cidadãos em geral, de forma expressa.

Com isso, pretende-se que, pela aplicação dessa normativa, o trabalhador idoso possa ser respeitado enquanto sujeito de direitos dentro de um ambiente de trabalho digno. Para a construção do presente artigo, foram utilizados o método indutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica.

2 TUTELA CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DO IDOSO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

2.1 CONCEITO DE IDOSO

Segundo a área da gerontologia, para definir cientificamente o que diferencia um idoso de um jovem, seria necessário estudar o envelhecimento em vários aspectos multidisciplinares, dentre os quais o aspecto psicológico, biológico, social e cultural (O QUE..., 2019?). Com relação à população idosa, é possível encontrar uma infinidade de termos que definem essa etapa da vida, dentre os quais pode-se citar a terceira idade, melhor idade, adulto maduro, maturidade, idade maior, velho e idade madura (NERI; FREIRE, 2000).

Segundo o Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde, emitido pela Organização Mundial de Saúde no ano de 2015, a definição de envelhecimento pode envolver a análise de inúmeras situações complexas, que precisam ser consideradas:

As mudanças que constituem e influenciam o envelhecimento são complexas (44). No nível biológico, o envelhecimento é associado ao acúmulo de uma grande variedade de danos moleculares e celulares. Com o tempo, esse dano leva a uma perda gradual nas reservas fisiológicas, um aumento do risco de contrair diversas doenças e um declínio geral na capacidade intrínseca do indivíduo. Em última instância, resulta no falecimento. Porém, essas mudanças não são lineares ou consistentes e são apenas vagamente associadas à idade de uma pessoa em anos. Além disso, a idade avançada frequentemente envolve mudanças significativas além das perdas biológicas. Essas mudanças incluem mudanças nos papéis e posições sociais, bem como na necessidade de lidar com perdas de relações próximas. (OMS, 2015, p. 12)

Porém, adotando o critério cronológico, a Organização Mundial de Saúde entende como idoso a pessoa com 60 anos ou mais. Seguindo o mesmo critério, conforme é possível extrair da legislação brasileira, a Lei 10.741 de 2003, que instituiu o Estatuto do Idoso, define como idosa aquela pessoa que possui 60 anos ou mais (BRASIL, 2003).

Contraditoriamente, no que se refere à idade, para definição de idoso, a Constituição Federal, estabelece em seu artigo 230³, a obrigação da sociedade e do Estado de amparo às pessoas idosas, garantindo, no que toca ao transporte coletivo, a gratuidade para os maiores de 65 anos. Situação essa, reforçada na lei que promulgou o Estatuto do Idoso, no ano de 2003, no capítulo destinado à Assistência Social⁴ (id., 1988, 2003).

A complexidade, no que toca à definição de pessoa idosa, mesmo em se tratado de uma idade fixa, perpassa outros artigos do referido Estatuto do Idoso, tendo em vista, por exemplo, a possibilidade de cada município brasileiro legislar, de acordo com seus interesses, sobre a questão da gratuidade no transporte coletivo (id., 2003).

Todavia, as dificuldades em responder claramente quem pode ser considerado um idoso estaria ligada a percepções preconceituosas e ultrapassadas, já que dados recentes apresentados pela Organização Mundial de Saúde e órgãos ligados ao governo, como o IBGE, demonstram claramente um aumento na qualidade e na expectativa de vida da população, o que faz com que o critério cronológico esteja ultrapassada. Nesse sentido, vale citar:

O envelhecimento é um processo complexo e multifatorial. A variabilidade de cada pessoa (genética e ambiental) acaba impedindo o estabelecimento de parâmetros. Por isso, o uso somente do tempo (idade cronológica) como medida esconde um amplo conjunto de variáveis. A idade em si não determina o envelhecimento, ela é apenas um dos elementos presentes no processo de desenvolvimento, servindo como uma referência da passagem do tempo. (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008, n. p.)

³ Art. 230. A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida. § 1º Os programas de amparo aos idosos serão executados preferencialmente em seus lares. § 2º Aos maiores de sessenta e cinco anos é garantida a gratuidade dos transportes coletivos urbanos. (BRASIL, 1988)

⁴ Art. 39. Aos maiores de 65 (sessenta e cinco) anos fica assegurada a gratuidade dos transportes coletivos públicos urbanos e semiurbanos, exceto nos serviços seletivos e especiais, quando prestados paralelamente aos serviços regulares... § 3º No caso das pessoas compreendidas na faixa etária entre 60 (sessenta) e 65 (sessenta e cinco) anos, ficará a critério da legislação local dispor sobre as condições para exercício da gratuidade nos meios de transporte previstos no caput deste artigo.

Assim, diante do aumento da população idosa⁵, bem como diante do aumento da expectativa de vida da população, os desafios para as barreiras discriminatórias e preconceituosas dos trabalhadores acima dos sessenta anos são inúmeras, já que muitas vezes estes são obrigados a adiar a aposentadoria, ou a retornar ao mercado de trabalho após sua aquisição, para a manutenção de uma qualidade de vida digna, sendo necessário o enfrentamento da questão.

2.2 DA VULNERABILIDADE DOS IDOSOS NO MERCADO DE TRABALHO

Um dos grandes desafios do direito do trabalho, na atualidade, diante do envelhecimento da população mundial, diz respeito ao acesso e permanência do trabalhador idoso no mercado formal de trabalho. Nessa esteira, vale destacar:

Quando chega um determinado momento, o indivíduo vai perdendo seus papéis sociais e o trabalho não o aceita mais. Se nessa esfera não é aceito, ele também começa a perder o seu papel no âmbito familiar. O indivíduo começa a ser considerado inútil, um incômodo. Então, ele vai ser descartado em algum lugar. Na verdade, existe uma série de coisas que podem servir como tentativa de justificativa. Mas o que acontece é um individualismo exacerbado, prejudicando quem não representa mais o paradigma de indivíduo proposto pela sociedade. (RAMOS; STELMAK, 2009, p. 65)

Ao analisar o desenvolvimento da economia ao longo da história, o estudioso Leo Huberman entendia que o dinheiro somente acaba se tornando um capital com a aquisição de mercadorias ou de trabalho, visando única e exclusivamente o lucro futuro, sendo que o capital do empreendedor aumenta “na medida em que ele compra a força de trabalho”. (HUBERMAN, 1986, p. 169) Igualmente, no que toca à exploração do trabalho pelo sistema capitalista, Karl Marx, no ano de 1848, denunciava a exploração dos empregados pela burguesia da época, afirmando que os operários eram constrangidos a “vender-se diariamente” como mercadoria, artigos de comércio como qualquer outro” (MARX, 1982, p. 18). Já na visão de Zygmunt Bauman, vive-se atualmente numa sociedade de consumo, onde os trabalhadores são tratados como meras mercadorias (BAUMAN, 2008, p. 23).

⁵ A Organização Mundial de Saúde (OMS) estima que no ano de 2025 o Brasil será o sexto país mais envelhecido do mundo, com mais de trinta e quatro milhões de idosos, e que até o ano de 2050 cerca de um quinto da população mundial será composta de anciãos, aumentando-se a proporção para um terço nos países desenvolvidos.

Isso assentado, quando se trata de envelhecimento no Brasil, no atual cenário econômico liberal, considerando os recentes dados do IBGE que retratam o aumento da perspectiva de vida do brasileiro, o valor da aposentadoria alcançada por muitos trabalhadores já não é suficiente para garantir condições de uma vida digna, obrigando empregados aposentados a retornarem aos postos de trabalho para alcançar o sustento da família, com condições que permitam o acesso à saúde de boa qualidade, lazer e sustento mínimo. Nesse contexto neoliberal econômico, que revela a presença de grave crise social, com a concentração de riquezas na mão de poucos e o aumento das desigualdades sociais, a tarefa do idoso, assim considerado para a legislação brasileira aquele com idade superior a 60 anos, de permanecer no mercado de trabalho ou de se ver reinserido formalmente nele, não representa uma tarefa fácil.

A problematização existe, pois os trabalhadores com mais idade, a partir dos 50 anos, acabam sujeitos a estereótipos discriminatórios e preconceituosos, ligados ao conceito do envelhecimento, por serem consideradas, por grande parte dos empregadores, como “velhos” e descartáveis para o sistema atual, já que acabam sendo visualizados como pessoas de pouca agilidade para lidar com as novas tecnologias, estando muito mais suscetíveis a doenças, já que não apresentariam o mesmo vigor físico de um trabalhador mais jovem (LUSTOZA, 2006, p. 38).

Acerca do tema, vale citar o entendimento da Professora Guita Grin Debret:

A velhice começou a ser tratada como uma etapa da vida caracterizada pela decadência física e ausência de papéis sociais a partir da segunda metade do século XIX. O avanço da idade dar-se-ia como um processo contínuo de perdas e de dependência, que daria uma identidade de falta de condições aos idosos e seria responsável por um conjunto de imagens negativas associadas à velhice. (DEBERT, 1999, p. 59)

Infelizmente, no atual contexto, quando o empregador objetiva a contratação de novos trabalhadores, prioriza o acesso de um trabalhador mais jovem, considerado mais produtivo para o sistema.

Segundo Maria Lúcia Cardoso de Magalhães, quando as empresas realizam a reestruturação de pessoal, os primeiros empregados a sofrerem com a demissão são os idosos, que acabam se submetendo a planos de demissões voluntárias (MAGALHÃES, 2008). Isso porque, a velhice ainda estaria fortemente ligada à ideia de morte, doença e dependência. (NERI; FREIRE, 2000, p. 8).

Em decorrência do forte individualismo vivenciado pela sociedade global contemporânea, considerando que a velhice vem sendo associada a perda de papéis pelo ser humano, importante destacar os seguintes apontamentos sobre o tema:

Quando chega um determinado momento, o indivíduo vai perdendo seus papéis sociais e o trabalho não o aceita mais. Se nessa esfera não é aceito, ele também começa a perder o seu papel no âmbito familiar. O indivíduo começa a ser considerado inútil, um incômodo. Então, ele vai ser descartado em algum lugar. Na verdade, existe uma série de coisas que podem servir como tentativa de justificativa. Mas o que acontece é um individualismo exacerbado, prejudicando quem não representa mais o paradigma de indivíduo proposto pela sociedade. (SOUZA, 2010)

Christopher Dejours afirma que “estaríamos hoje vivendo uma guerra econômica, em busca da sobrevivência da nação e garantia da liberdade”, onde é possível justificar a exclusão no trabalho, daqueles que “não estão aptos ao combate”, entre os quais os trabalhadores idosos. Fato esse que acaba por gerar um contingente de pessoas desempregadas, que encontram na informalidade a saída para permanecer em atividade (DEJOURS, 2000, p. 66).

A propósito, reforçando a tese de desigualdades enfrentadas pelos trabalhadores com mais idade, Dejours trata do tema afirmando que as empresas costumam afastar ou demitir os mais “antigos”, sendo considerados uma ameaça à gestão organizacional, em decorrência serem críticos demais, denominando esses atos como “apagamento dos vestígios” (ibid., p. 66-67).

Nesse contexto, o mercado globalizado neoliberal busca profissionais qualificados, adaptados à velocidade da evolução tecnológica, fato que dificulta o acesso e a manutenção do idoso no trabalho formal. Porém, ao analisar a legislação constitucional, resta evidenciada a presença de dispositivos claros que visam a proteção da dignidade do trabalhador com mais idade, aliados à proibição da discriminação etária no trabalho, os quais serão analisados no próximo tópico.

3 TUTELA CONSTITUCIONAL DO IDOSO E A PROTEÇÃO CONTRA ATOS DE DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA NO TRABALHO

Analisando o preâmbulo da Constituição Federal de 1988, é possível vislumbrar a instituição do Estado Democrático de Direito, com objetivo de assegurar o exercício dos direitos sociais e o desenvolvimento de uma sociedade sem preconceitos. (BRASIL, 1988, p.

1)⁶. Como fundamentos do Estado Democrático de Direito, encontram-se, no artigo 1º, incisos III e IV, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (ibid.).

Para o tema, ora em debate, que envolve a vulnerabilidade de certos trabalhadores, é preciso ressaltar o caráter social do direito do trabalho, que objetiva garantir uma vida com um condições mínimas e dignas de sobrevivência” (MARTINS, 2007, p. 14). Isso porque, o trabalho, além de ser indissociável do homem, não pode ser considerado mera mercadoria:

Como se discorreu anteriormente, Kant diz que as coisas possuem um preço ou uma dignidade. As primeiras podem ser substituídas ou vendidas; as segundas, não. Logo, o homem possui dignidade, já que, por ser único e dotado de racionalidade, não pode ser substituído ou vendido. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 64)

Reforçando a teoria apresentada, o artigo 170 da Carta Magna estabeleceu “(e comprometeu-se juridicamente) que a ordem econômica não pode coisificar o homem, ou seja, torná-lo um mero fator da produção” (ibid., p. 75), uma vez que “a ordem econômica está fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça” (BRASIL, op. cit.). Com relação ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, é importante ressaltar que o mesmo possui a função defensiva e prestacional, evitando, assim, ofensas à dignidade da pessoa humana, o que justifica dessa forma, a atuação do Estado e da sociedade na sua proteção (SARLET, 2012, p. 54).

Além do princípio da dignidade da pessoa humana, com relação à proibição da discriminação por idade, vale destacar o artigo 3º, inciso IV. da Constituição Federal, por dispor como preceito fundamental da República Federativa do Brasil a promoção de todos sem preconceitos e discriminações (BRASIL, 1988). Fundamento esse reforçado no artigo seguinte da Carta Magna vedando condutas preconceituosas, racistas ou discriminatórias, sob pena de responsabilidade civil e penal, conforme orienta a legislação vigente (MORAES,

⁶ Adotada pela Resolução n.º 2.106-A da Assembleia das Nações Unidas, em 21 de dezembro de 1965. Aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 23, de 21.6.1967. Ratificada pelo Brasil em 27 de março de 1968. Entrou em vigor no Brasil em 4.1.1969. Promulgada pelo Decreto n.º 65.810, de 8.12.1969. Publicada no D.O. de 10.12.1969 §1. Para fins da presente Convenção, a expressão "discriminação racial" significará toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto ou resultado anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública.

2008). A propósito, quando se fala em igualdade, é preciso ressaltar o artigo 5º da Constituição Federal, que estabelece a igualdade de todas as pessoas perante a lei (BRASIL, op. cit.), deixa evidente a proibição de tratamento discriminatório em decorrência da faixa etária, inclusive nas relações de trabalho.

O princípio da isonomia pode ser facilmente verificado no Estado moderno, nomeadamente após com a promulgação da Declaração Universal dos Direitos do Homem, no ano de 1948. Nessa esteira, acerca do princípio da igualdade no moderno direito capitalista, o professor Antonio Carlos Wolkmer disserta:

[...] Naturalmente, o moderno Direito Capitalista, enquanto produção normativa de uma estrutura política unitária, tende a ocultar o comprometimento e os interesses econômicos da burguesia enriquecida, através de suas características de generalização, abstração e impessoalidade. Sua estrutura formalista e suas técnicas dissimulam as contradições sociais e as condições materiais concretas. Em consonância com tais premissas, Dela Torre Rangel adverte que esse direito moderno, “pretendendo ser um direito igual e supondo igualdade dos homens sem ter em conta os condicionamentos sociais concretos, produz uma lei geral, abstrata e impessoal”. Ao estabelecer uma norma igual e um igual tratamento para uns e outros, o Direito Positivo Capitalista, em nome da igualdade abstrata de todos os homens, consagra na realidade das desigualdades concretas”. (WOLKMER, 2015, p. 49)

Na sequência, somado ao princípio fundamental da igualdade previsto na Constituição Federal, visando o combate à discriminação etária e reconhecendo a vulnerabilidade de certos trabalhadores, dentre os quais podem ser destacados os idosos, é necessário analisar a existência do princípio da não discriminação, estampado, em especial, no artigo 7º, inciso XXX.

No mesmo trilhar, atrelado à proibição de discriminação por idade, Sergio Pinho Martins afirma:

A redação final do inciso XXX do art. 7º da Lei Maior veda diferença de salários no exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Essa Constituição não repete, porém, a Constituição de 1946, que mencionava não poder haver discriminação quanto a nacionalidade. Entretanto, esse princípio se acha implícito no artigo 50, caput, da Lei Maior de 1988, quando expressa que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, havendo igualdade entre brasileiros e estrangeiros, salvo as restrições feitas na própria norma constitucional. Volta o constituinte em 1988 a prever que não poderá haver critério de discriminação quanto à idade, o que se verificava nas Constituições de 1934 e 1946. Inova no aspecto de que não poderá haver discriminação quanto ao exercício de funções o que nunca tinha sido anteriormente previsto. (MARTINS, 2014, p. 478)

Com efeito, quando se fala em atos discriminatórios e sua vedação no trabalho, importante mencionar a conceituação prevista no artigo 1º da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho:

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:
 - a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
 - b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.
2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.
3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego. (OIT, 1958, p. 2)

Com relação ao idoso, vale ainda mencionar que a Constituição Federal, no artigo 230, estabelece como obrigação da família, da sociedade e do Estado o amparo e proteção dos idosos, com a defesa da dignidade e bem estar, garantindo o direito à vida (BRASIL, 1988).

Com relação a obrigação do Estado, vale citar:

Mais do que reconhecimento formal e obrigação do Estado para com os cidadãos da terceira idade, que contribuíram para seu crescimento e desenvolvimento, o absoluto respeito aos direitos humanos fundamentais dos idosos, tanto em seu aspecto individual como comunitário, espiritual e social, relaciona-se diretamente com a previsão constitucional de consagração da dignidade da pessoa humana. O reconhecimento àqueles que construíram com amor, trabalho e esperança a história de nosso país tem efeito multiplicador de cidadania, ensinando às novas gerações a importância de respeito permanente aos direitos fundamentais, desde o nascimento até a terceira idade. (MORAES, 2007, p. 805)

De igual maneira, pensando na problemática da discriminação por idade no campo do direito do trabalho, dentre os quais os jovens e idosos, a Consolidação das Leis Trabalhistas preconizou, em seu artigo 461, a proibição de tratamento diferenciado de salário em decorrência da idade do contratado. Por essas razões, visando dar efetividade à proteção do idoso na regulamentação de direitos, foi editado, no ano de 2003, o Estatuto do idoso,

que preconiza o respeito a princípios constitucionais, como o direito à vida digna, à liberdade, saúde, com a proibição de qualquer tipo de negligência ou discriminação⁷ (BRASIL, 2003).

Porém, com relação ao trabalho das pessoas acima dos 60 anos, o referido Estatuto avançou, uma vez que destinou o capítulo VI à profissionalização e ao trabalho do idoso, deixando claro a proibição de discriminação dos empregados com mais idade nas relações trabalhistas, transferindo ao Poder Público a criação de programas que permitam o acesso e a manutenção do trabalho digno aos idosos⁸ (BRASIL, 2003). Contudo, mesmo havendo normas fundamentais que obstam a discriminação por idade no campo do direito do trabalho, os trabalhadores com mais idade sofrem com atos preconceituosos, tanto para manutenção como para o retorno ao mercado de trabalho.

Em recente decisão, exarada pela 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, a conduta discriminatória de idosos foi enfrentada. No referido caso, foi determinada a reintegração de uma consultora de telecomunicação que comprovou ter aderido ao Programa de Demissão Voluntária por mera coação para evitar a demissão involuntária, demonstrando claramente a pressão sofrida por aposentados, e prestes a se aposentar, para aderência dos referidos Planos:

PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. ADESÃO FORÇADA. SERCOMTEL. A eleição de determinadas categorias como alvo do PDV, como os aposentados, por si só, não se mostra discriminatória, diante da natureza voluntária do programa. Contudo, mesmo que se reconheça o direito de o empregador dispensar seus empregados sem justa causa, não pode haver pressão exacerbada e ameaças de dispensa, para coagir os empregados à adesão ao programa, sob pena de nulidade do ato, bem como de caracterização de conduta discriminatória. Na hipótese, as ameaças se concretizaram, evidenciando a coação exercida sobre os empregados alvos do PDV, que incluía a categoria dos aposentados (ou aqueles que já podiam

⁷ Lei 10.741/2003. Art. 1º É instituído o Estatuto do Idoso, destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos. Art. 2º O idoso goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhe, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade. Art. 4º Nenhum idoso será objeto de qualquer tipo de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão, e todo atentado aos seus direitos, por ação ou omissão, será punido na forma da lei.

⁸ Art. 26. O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas. Art. 27. Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir. Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada. Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de: I – profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas; II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania; III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.

se aposentar), bem como a natureza discriminatória do ato. Recurso Ordinário da autora a que se dá provimento. ...No caso a conduta adotada se mostrou ilícita e discriminatória, pois não a conduta adotada se mostrou ilícita e discriminatória, pois não houve a voluntariedade que deve ser marcante no programa de desligamento "voluntário". Entretanto, mesmo que se reconheça o direito de o empregador dispensar seus empregados sem justa causa (respeitadas as limitações a este direito), no presente caso a conduta adotada se mostrou ilícita e discriminatória, pois não houve a voluntariedade que deve ser marcante no programa de desligamento "voluntário". Os depoimentos e os demais elementos dos autos demonstram que houve pressão sobre o público alvo do PDV, basicamente os aposentados, no sentido de que seriam dispensados caso não aderissem ao programa. Neste sentido, até mesmo as testemunhas da ré afirmaram que havia boatos neste sentido e que havia a necessidade de adesão ao PDV. Além disso, foi esclarecida a existência de reuniões nas quais era abertamente informado que os que não aderissem ao plano seriam dispensados, com a informação sendo repassada de forma pessoal a alguns outros empregados. Trabalhadora que aderiu a PDV sob coação deverá ser reintegrada.⁹

No mesmo trilhar, segue decisão acerca de dispensa discriminatória do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO. A discussão no presente feito, não trata da aplicação ou não do entendimento contido na OJ 247, I, do TST, porquanto o Tribunal Regional manteve a condenação da reclamada à reintegração no emprego, em face da constatação, com base nas provas produzidas nos autos, do caráter discriminatório da segunda dispensa do reclamante. Para afastar a conclusão da Corte local acerca da dispensa discriminatória do autor, seria necessário o reexame do conjunto fático-probatório dos autos, procedimento vedado a esta Corte, nos termos da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. (TST-RR: 454001320085210013, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 03/04/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/04/2019)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – REVISTA INTERPOSTA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 – DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. SÚMULAS 221, 296, I, E 297, DO TST. ART. 896, A E C, DA CLT. Nega-se provimento ao agravo de instrumento que não logra desconstituir os fundamentos da decisão que denegou seguimento ao recurso de revista. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST – AIRR: 1571122015520030, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 04/04/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/04/2018) Tal realidade exige do Estado, da sociedade e do Poder Público, a proposição de ações de conscientização e programas destinados a diminuição dessas desigualdades sociais promovidas pelo sistema econômico capitalista neoliberal da atualidade, no intuito de alcançar o respeito aos princípios básicos de proteção constitucional mencionados e direcionados ao trabalhador idoso, nos quais importante reforçar o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da igualdade e da proibição da discriminação, todos já ratificados pela legislação internacional e infraconstitucional.

⁹ Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml>. Acesso em: 05 mai. 2019.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do envelhecimento da população brasileira e considerando a vulnerabilidade dos trabalhadores idosos, que possuem dificuldades de manutenção ou admissão no trabalho formal, é necessário colocar em voga essa questão. O debate acerca desse tema é fundamental, em virtude da presença de garantias consagradas no Estado Democrático de Direito que estabelecem claramente a necessidade de obediência aos princípios constitucionais basilares, como o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da igualdade e da proibição da discriminação, difundidos na Constituição Federal, artigo 1º, 3º, III, 4º, VIII e 5º e 7º, incisos XXX.

Na seara trabalhista, a falta de observância das garantias fundamentais, em respeito aos princípios da igualdade e da não discriminação, conforme brevemente apresentado no presente artigo, estão relacionados também à vulnerabilidade dos trabalhadores idosos. Como dito, as referidas dificuldades dos trabalhadores com mais idade no mercado de trabalho formal, ainda que diante de uma legislação de proteção, é presente e habitual, em virtude de estereótipos existentes em torno da velhice, enxergando na faixa etária acima dos 60 anos uma massa de trabalhadores em decadência, sem capacidade e vigor e que podem ser facilmente substituídos por trabalhadores mais jovens, com salários menores.

Assim, nesse cenário global e neoliberal, em que o individualismo e o lucro imperam em detrimento do homem, com a concentração de riquezas na mão de poucos e o aumento das desigualdades sociais, é necessária atuação imediata do Estado e da sociedade civil, com a conscientização da população frente à questão, implementando-se incentivos públicos e privados que almejem uma efetiva inclusão desses trabalhadores idosos no mercado de trabalho formal, respeitando, dessa forma, a dignidade do trabalhador, estampada como preceito fundamental.

Por essas razões, o enfrentamento e a análise das questões envolvendo a discriminação por idade no Brasil e no mundo são primordiais para garantir o real respeito aos direitos básicos dos trabalhadores, amplamente previstos no direito nacional e internacional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. 11. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

_____. *Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 05 jan. 2018.

_____. *Lei 10.741, de 1º de outubro de 2003*. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.741.htm. Acesso em: 05 jan. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). *RR: 454001320085210013*. Relator: Delaíde Miranda Arantes, 03 de abril 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). *AIRR: 1571122015520030*. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, 04 de abril de 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). *RO 1186201501809000*. Relatora: Thereza Cristina Gosdal, 15 de fevereiro de 2017.

BAUMAN, Zygmunt. *A Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadorias*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

CENTRO DE INFORMAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS DO RIO DE JANEIRO (UNIC-RIO). *Declaração Universal dos Direitos do Homem*. UNIC/RIO/005, janeiro de 2009. (DPI/876). Disponível em: <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2017.

DEBERT, Guita Grin. *A reinvenção da velhice: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento*. São Paulo: Universidade de São Paulo/Fapesp, 1999.

DEJOURS, C. A. *Banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Flexibilização dos direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2009.

HUBERMAN, Leo. *História da riqueza do homem*. Tradução de Waltensir Dutra. 21. ed. rev. Rio de Janeiro: LTC, 1986

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *O Manifesto Comunista*. 4. ed. São Paulo: Ched Editorial, 1982.

LUSTOZA, Daniela. *Mercado de trabalho e discriminação etária: a vulnerabilidade dos trabalhadores “envelhescentes”*. São Paulo: LTr, 2006.

MARTINS, S. P. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. A discriminação do trabalhador idoso: responsabilidade social das empresas e do Estado. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 31-43, jul./dez. 2008.

MORAES, A. *Direito constitucional*. 23. ed. atual. até a EC n.56/07. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. 24. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

NERI, A. L., & FREIRE, S. A. (Orgs.). *E por falar em boa velhice*. Campinas: Papirus, 2000.

O QUE é Geriatria e Gerontologia? *Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia (SBGG)*, [s.l.], [2019?]. Disponível em: <https://sbgg.org.br/espaco-cuidador/o-que-e-geriatria-e-gerontologia/>. Acesso em: 28 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10 de dezembro de 1948*. Disponível em: <http://www.pcp.pt/actpol/temas/dhumanos/declaracao.html>. Acesso em: 08 ago. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação*. Convenções ratificadas pelo Brasil. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 06 ago. 2017.

RAMOS, Donato; STELMAK, Madalena. *Terei Saudade Da Vida?* Florianópolis: Somar, 2011.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. *Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens*. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília; São Paulo: Ática, 1989.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional* [livro eletrônico]. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 3. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SCHNEIDER, R.H. & IRIGARAY, T.Q. *O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais*. Estudos de Psicologia. [S.l.]: [s.n.], 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v25n4/a13v25n4.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2019.

SOUSA, Ana Maria Viola de. *Tutela jurídica do idoso: a assistência e a convivência familiar*. São Paulo: Alínea, 2004.

VIEIRA, Reginaldo de Souza. *A cidadania na República Participativa: pressupostos para a articulação de um novo paradigma jurídico e político para os conselhos de saúde*. 540 f. 2013. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2013.

WOLKMER, Antonio Carlos. *Pluralismo jurídico: fundamentos de uma nova cultura do direito*. 4. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2015.