

## A inserção do idoso no mercado de trabalho como instrumento garantidor da dignidade

DOI: 10.31994/rvs.v12i2.786

Dayane Martins Silva<sup>1</sup>

Jéssica Tayanne Azarias de Oliveira<sup>2</sup>

Maikiane Almeida<sup>3</sup>

Nathércia Grossi Vieira Almeida Costa<sup>4</sup>

Sebastião Ferreira de Souza Neto<sup>5</sup>

Bárbara Elaine Carneiro de Moraes<sup>6</sup>

Fernanda Maria dos Reis<sup>7</sup>

Loren Dutra Franco<sup>8</sup>

Marize de Fátima Alvarez Saraiva<sup>9</sup>

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pelas FIVJ, integrante do grupo de pesquisa Direito e Inclusão Social das Faculdades Integradas Vianna Jr. E-mail: [dayanemartinssilva5@gmail.com](mailto:dayanemartinssilva5@gmail.com). ORCID: 0000-0002-8847-9137

<sup>2</sup> Graduada em Direito pelas Faculdades Integradas Vianna Jr., integrante do grupo de pesquisa Direito e Inclusão Social das Faculdades Integradas Vianna Jr. E-mail: [jessica.tay.anne13@gmail.com](mailto:jessica.tay.anne13@gmail.com). ORCID: 0000-0001-6313-1540

<sup>3</sup> Graduada em Direito das FIVJ, integrante do grupo de pesquisa Direito e Inclusão Social das Faculdades Integradas Vianna Jr. E-mail: [maikianealmeida@yahoo.com.br](mailto:maikianealmeida@yahoo.com.br). ORCID: 0000-0003-4452-1273

<sup>4</sup> Graduanda em Direito pelas FIVJ, bolsista do grupo de pesquisa Direito e Inclusão Social das Faculdades Integradas Vianna Jr. E-mail: [natherciagrossi@outlook.com](mailto:natherciagrossi@outlook.com). ORCID: 0000-0002-4507-4498

<sup>5</sup> Graduando em Direito pelas FIVJ, bolsista do grupo de pesquisa Direito e Inclusão Social das Faculdades Integradas Vianna Jr. E-mail: [sebastiaofsn@outlook.com](mailto:sebastiaofsn@outlook.com). ORCID: 0000-0003-0324-5815

<sup>6</sup> Especialista em Direito processual pela Faculdade Metodista Granbery, graduada em Direito pela UFJF, graduada em Administração de empresas pela Faculdade Machado Sobrinho, Advogada, ex-pesquisadora do CNPQ pela UFJF e pesquisadora do grupo de pesquisa Direito e inclusão social das Faculdades Integradas Vianna Júnior, professora da Faculdade de Direito das Faculdades Integradas Vianna Júnior. E-mail: [bcarneiro@vianna.edu.br](mailto:bcarneiro@vianna.edu.br). ORCID: 0000-0001-8277-2503

<sup>7</sup> Mestranda em Direito e Inovação pela UFJF, pós-graduada em Direito Empresarial e Econômico pela UFJF, pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Estácio de Sá, graduada em Direito pelas Faculdades Integradas Vianna Júnior, Professora de Direito e Processo do Trabalho das Faculdades Integradas Vianna Júnior, professora de Direito do Trabalho em cursos de pós-graduação, pesquisadora do grupo de pesquisa Direito e Inclusão Social das Faculdades Integradas Vianna Júnior. E-mail: [fmariareis@yahoo.com.br](mailto:fmariareis@yahoo.com.br). ORCID: 0000-0002-0469-480X

<sup>8</sup> Mestre em Direito e Políticas Públicas pelo UniCeub, Brasília- DF, pós-graduada em Direito Processual Civil pela Unifenas – MG, graduada em Direito pelas Faculdades Integradas Vianna Jr., professora de Direito Civil pelas Faculdades Integradas Vianna Jr., Juiz de Fora - MG, pesquisadora do grupo de pesquisa Direito e Inclusão Social das Faculdades Integradas Vianna Jr, JF - MG e do grupo de pesquisa Direito Ambiental e Desenvolvimento sustentável do UniCEUB- Brasília- DF. E-mail: [lorendfranco@gmail.com](mailto:lorendfranco@gmail.com). ORCID: 0000-0002-1268-6770

## RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar o direito ao trabalho como forma de garantir a dignidade da pessoa humana, averiguando, por meio do exame dos aspectos sociais, educacionais e governamentais, como os idosos são incorporados ao mercado laboral. Para atingir tal escopo, realizou-se um levantamento bibliográfico e documental e uma pesquisa de campo quantitativa. Os resultados encontrados demonstram a necessidade de mudança da percepção dos idosos na sociedade, que, não raras vezes, enxerga-os como incapazes – assimilação reproduzida, inclusive, por muitos empregadores, que negam postos de trabalho a eles. Ademais, urge a intervenção estatal tanto para efetivar as garantias já destinadas aos idosos, como para investir na qualificação profissional desse grupo, uma vez que o nível educacional do trabalhador é elemento essencial para a sua colocação de modo menos precário na atividade produtiva. Quanto mais baixo o grau de escolaridade, mais passíveis estarão os idosos de trabalharem de maneira informal.

**PALAVRAS-CHAVE: IDOSO. INSERÇÃO. MERCADO DE TRABALHO. DIGNIDADE.**

---

<sup>9</sup> Pós-graduada em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Previdenciário pela Estácio de Sá, Pós-graduada em Direito e Processo Civil pela Estácio de Sá, graduada em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora, Professora de Direito e Processo do Trabalho e de Direito Civil das Faculdades Integradas Vianna Júnior, Professora de Direito do Trabalho e Previdenciário em cursos de pós-graduação, pesquisadora do grupo de pesquisa Direito e Inclusão Social das Faculdades Integradas Vianna Júnior, email: msaraiva@vianna.edu.br. ORCID: 0000-0002-7904-9258.

## **The insertion of the elderly in the labor market as a guarantee instrument for a digna life**

### **ABSTRACT**

This article aims to analyze the right to work as a way to guarantee the dignity of the human person, investigating, through the examination of social, educational and governmental aspects, how the elderly are incorporated into the labor market. To achieve this scope, a bibliographical and documentary survey and quantitative field research was carried out. The results found demonstrate the need to change the perception of the elderly in society, which often sees them as incapable – assimilation reproduced even by many employers, who deny them jobs. Furthermore, there is an urgent need for state intervention both to put into effect the guarantees already intended for the elderly, as well as to invest in the professional qualification of this group, since educational level of the worker is an essential element for his placement in a less precarious way in the productive activity. The lower the level of education, the more likely the elderly are to work informally.

**KEYWORDS: ELDERLY. INSERTION. LABOR MARKET. DIGNITY.**

### **INTRODUÇÃO**

O presente artigo analisa o idoso no mercado de trabalho, os direitos conquistados por essa parcela da população, bem como averigua o modo como a discriminação da sociedade e o nível de escolaridade influenciam a dificuldade de idosos na obtenção de empregos dignos e na efetivação dos direitos sociais.

Com a diminuição da taxa de natalidade e o crescimento da expectativa de vida, houve um aumento do contingente populacional idoso, que deverá ser

absorvido pelo mercado de trabalho. No entanto, o ambiente laboral que essa parcela da população encontra é, geralmente, discriminatório, estigmatizante e que, não raras vezes, subjuga suas aptidões profissionais. Diante desse cenário, a questão que emerge é: como os idosos têm sido inseridos no mercado de trabalho?

À vista disso, o objetivo desta pesquisa é analisar o direito ao trabalho como forma de garantir a dignidade da pessoa humana, investigando, através dos aspectos sociais, educacionais e governamentais, de que modo os anciões são incorporados ao mercado de trabalho. Visando concretizar esse propósito, o presente trabalho foi realizado com base em investigações documentais e bibliográficas pautadas em doutrinas, artigos acadêmicos, leis, jurisprudências, além de uma pesquisa quantitativa feita por meio de entrevistas.

Nessa toada, este estudo foi dividido em quatro itens. Ao primeiro, caberá a demonstração do direito ao trabalho como forma de efetivar os demais direitos sociais. O segundo item versará sobre o crescimento do número de idosos e a inversão da pirâmide etária, além da questão da discriminação, por parte da sociedade, em relação à população mais madura, o que dificulta que esta ocupe alguns postos de trabalho. O terceiro item discorrerá acerca do progresso das ações afirmativas na proteção aos direitos dos idosos, inclusive no que se refere ao direito ao trabalho. Por fim, o item quatro tratará da relação existente entre o grau de escolaridade dos indivíduos e as posições de emprego ocupadas por eles. Desse modo, será exposto o resultado de uma pesquisa de campo quantitativa, realizada na cidade de Juiz de Fora/MG, tendo por base uma amostra de 41 idosos entrevistados.

## 1 O DIREITO AO TRABALHO COMO GARANTIDOR DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

De acordo com dados da Organização Mundial da Saúde, estima-se que, em 2025, o Brasil possuirá a sexta maior população idosa do mundo, atingindo a marca de 34 milhões de pessoas com idade igual ou superior a 60 anos (PAOLINI, 2016).

A população idosa tende a crescer no Brasil nas próximas décadas, como aponta a Projeção da População, do IBGE, atualizada em 2018. Segundo a pesquisa, em 2043, um quarto da população deverá ter mais de 60 anos, enquanto a proporção de jovens até 14 anos será de apenas 16,3%. Segundo a demógrafa do IBGE, Izabel Marri, a partir de 2047, a população deverá parar de crescer, contribuindo para o processo de envelhecimento populacional – quando os grupos mais velhos ficam em uma proporção maior comparados aos grupos mais jovens da população. A relação entre a porcentagem de idosos e de jovens é chamada de “índice de envelhecimento”, que deve aumentar de 43,19%, em 2018, para 173,47%, em 2060 (IBGE, 2019).

Considerando que a população idosa brasileira é majoritariamente decorrente do processo de envelhecimento artificial, o qual ocorre sem o planejamento estatal, mas em razão de intervenções tecnológicas e médicas, faz-se necessário repensar o tratamento voltado a essa parcela da sociedade, garantindo-lhe o mínimo necessário para uma vida digna (MAGALHÃES, 2008).

A atual Constituição Federal elucida, em seu artigo primeiro, que a dignidade da pessoa humana é um dos princípios basilares da República Federativa do Brasil, buscando construir um Estado cuja finalidade é atender às necessidades individuais da população (SANTOS, 1999). Entretanto, mesmo estando formalmente prevista na Lei Maior, é visível a violação da dignidade da pessoa humana no seio da sociedade, principalmente quando se trata de grupos frágeis como os idosos, suscetíveis a diversas formas de vulnerabilidade, entre elas a física, psicológica e social (KEINERT; ROSA, 2009).

De acordo com Castro (2011), a dignidade da pessoa humana, postulada pelo legislador como um Princípio Fundamental, possui a finalidade de garantir que sejam

cumpridos e respeitados os direitos intrínsecos a todos os seres humanos, sem distinção de gênero, raça, cor, posição ideológica, religiosa ou idade. Com isso, a Carta Magna assegura que, realizando-se uma análise das singularidades de cada indivíduo, todos devem possuir a garantia de uma vida verdadeiramente digna. A autora afirma ainda que se deve proporcionar “a todos a possibilidade de acesso a uma existência digna, segundo as peculiaridades de cada fase da vida, e, nesse aspecto, destaca-se, especialmente, a população brasileira com mais de sessenta anos de idade” (CASTRO, 2011).

Segundo Paolini (2016), o trabalho pode ser considerado um dos meios concretizadores da dignidade da pessoa humana, pois a atividade laboral

faz com que a pessoa esteja mais integrada com o mundo, possibilitando ao indivíduo obter e construir conhecimentos, desenvolver argumentos próprios para solução de problemas diários, usando meios que estão disponíveis ao seu redor para cumprir plenamente sua função de ser humano (PAOLINI, 2016, p. 178).

Nessa perspectiva, a Constituição Federal, em seu artigo 6º, traz o trabalho como um direito social. Além disso, no artigo 7º, inciso XXX, veda a discriminação nas relações de trabalho, proibindo “diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 1988).

Atento às necessidades desse grupo social que, não raras vezes, vê seus direitos sendo dilapidados, o legislador ordinário entendeu ser necessário dar continuidade à proteção dos direitos dos idosos, regulamentando-os especificamente (POLETTINI, 2010). Assim, em 2003, foi promulgada a Lei nº 10.741, o Estatuto do Idoso, que prevê, em seu Capítulo VI, os direitos à profissionalização e ao trabalho.

Ocorre que, segundo Lindoso (2001), o idoso tem sua inserção e permanência no mercado de trabalho comprometidas em decorrência das discriminações sofridas em razão de sua idade. Nesse sentido, alerta Magalhães (2008, p. 32) que “o idoso precisa de tutela especial, jurídica, econômica e social,

para atenuar e contrabalançar sua posição de inferioridade e desigualdade frente à tamanha adversidade”.

Ainda de acordo com Lindoso (2001), o direito ao trabalho, positivado na Constituição Federal, pode ser a via de realização dos demais direitos sociais, na medida em que proporciona à população capacidade econômica para desfrutar do direito ao lazer, à saúde e à educação, muitas vezes omitidos pelo Estado. Assim, pode-se observar que frequentemente é o direito ao trabalho e a sua consequente remuneração que oportunizam ao idoso a concretização de sua autodeterminação, tendo em vista que o sistema econômico predominante é o capitalismo.

Portanto, considerando a vulnerabilidade e a discriminação sofridas pelos idosos, é essencial que o Poder Público adote medidas que visem garantir a efetividade dos direitos já existentes, de forma a assegurar a igualdade material, que consiste em dar tratamento diferenciado aos grupos em razão de suas singularidades (ALMEIDA; TEIXEIRA, 2011).

Nesse sentido, deve ser superada a obsoleta e inadequada visão que corresponde à mera redução do conceito de direitos humanos àqueles comuns a todos os indivíduos. Essa interpretação simplista, em uma sociedade plural, acaba por prejudicar a efetivação desses direitos, eis que, por se tratar de um conceito aberto, não se debruça sobre quais direitos devem ser garantidos de modo efetivo, bem como quais são as condições necessárias para concretizá-los (FLORES, 2009).

Nessa toada, devem os cidadãos, conscientes de suas singularidades políticas, sociais, econômicas e culturais, atentarem à função das lutas sociais na conquista e consolidação dos direitos humanos. Segundo a visão crítica de Flores (2009), é incoerente que esses direitos, em decorrência do dinamismo social, sejam concedidos exclusivamente pelo Poder Estatal.

De acordo com Flores (2009), a existência de uma conceituação ampla e abstrata de direitos humanos não assegura, verdadeiramente, a concretização de nenhum direito. Do mesmo modo, a positivação desmedida de garantias também não é a solução, pois ainda que haja previsões legais, como existem, de nada

adianta se não houver correspondência com as relações sociais práticas, eis que nessas circunstâncias os direitos corresponderão, de fato, a meras expectativas.

Assim, um conceito fechado de direitos humanos seria incapaz de abarcar as mutações que ocorrem nos contextos socioculturais. Com isso, as lutas sociais por mais direitos e a conscientização dos já existentes são fatores preponderantes para a construção de direitos humanos condizentes com a contemporaneidade (FLORES, 2009).

Conforme preleciona Castro (2011), uma mudança no modo de enxergar o idoso no ambiente laboral mostra-se crucial para a sua melhor inserção nesse meio. Historicamente, os pertencentes à terceira idade foram negligenciados e vistos como obsoletos e incapazes de acompanhar os constantes avanços e transformações que ocorrem no mundo do trabalho. No entanto, aspectos como a sabedoria conquistada por meio da vasta experiência adquirida por esse grupo no decorrer da vida e a sua importante contribuição para o complemento da renda familiar parecem ser ignorados quando se trata de oferecer oportunidades para os idosos.

Destarte, como previsto no artigo 230 da Carta Política, “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” (BRASIL, 1988). Portanto, aliada à legislação existente, é imperativo que a sociedade assuma uma postura ativa. É essencial, outrossim, que os detentores de alguma forma de poder presentes na sociedade, responsáveis por tornar as relações jurídicas verticais, ao notarem a hipossuficiência de uma das partes, tenham por alvo homogeneizar as condições destas.

## **2 A INFLUÊNCIA DO ASPECTO SOCIOCULTURAL DO IDOSO NO EXERCÍCIO LABORAL**

O ordenamento brasileiro, ao seguir as diretrizes apontadas pela Organização Mundial da Saúde, adotou o critério cronológico como definidor do que vem a ser

pessoa idosa. Nessa toada, é considerado idoso todo aquele que possui idade igual ou superior a 60 anos (KESKE; SANTOS, 2019).

Nos últimos anos, essa camada populacional vem crescendo significativamente, ocasionando a chamada inversão da pirâmide etária, caracterizada, precipuamente, por um cenário donde se depreende um aumento da expectativa de vida *versus* uma considerável redução nas taxas de natalidade (ARAÚJO, 2018).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), houve um decréscimo de 13,3% no número de nascimentos, no período compreendido entre os anos 2000 e 2012 (EL PAÍS, 2015). Além disso, a Organização Mundial da Saúde, em conjunto com o referido instituto, por meio do censo demográfico divulgado em 2018, concluiu que o Brasil possui mais de 28 milhões de pessoas com idade igual ou superior a 60 anos, o que representa 13% da população total.

Com relação ao exercício laboral, em estudo trazido pela Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, disponibilizado na Relação Anual de Informações Sociais (Rais), o número de indivíduos maiores de 65 anos inseridos formalmente no mercado de trabalho aumentou 43% entre 2013 e 2017, representando majoração de 484 mil para 649,4 mil (VALENTE, 2019).

Nessa senda, a fração idosa assumiu postura mais ativa e participativa na sociedade, havendo, conseqüentemente, aumento do número de pessoas com idade mais avançada que voltaram a trabalhar. Assim sendo, surgiu um movimento chamado de “efeito bumerangue”: o idoso se aposenta e depois retorna ao mercado de trabalho (MAGALHÃES, 2018).

Todavia, cabe ressaltar que, no Brasil, em 2018, apenas um em cada quatro idosos ativos possuía carteira assinada. Segundo apurado pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) do IBGE, 18% dos idosos estavam na informalidade (IBGE, 2018).

Ademais, quando se relaciona idoso e mercado de trabalho, tem-se um retrato típico da exclusão social e da discriminação. Tal quadro se encontra ainda mais agravado com a evolução tecnológica e a globalização da economia, que têm

acarretado para os trabalhadores, de um modo geral, exclusão no processo produtivo e desemprego (MAGALHÃES, 2018).

Apesar do número de idosos laborando em caráter formal parecer, para alguns, algo positivo na esfera quantitativa, não é o que se depreende de uma análise qualitativa, na medida em que considerável parte destes se encontram submetidos a condições de trabalho desfavoráveis, porquanto acabam por aceitar o ingresso nos chamados subempregos, que são aqueles não qualificados, de remuneração muito baixa ou informais, sem vínculo ou garantias (ROQUE; SOUSA, 2016).

Nessa toada e consoante destacou Félix (2016), tanto o trabalhador maduro (acima de 55 anos) quanto o idoso aposentado, ao retornarem ao mercado, acabam se deparando com uma situação trabalhista precária. Tonelli e Aranha (2013, *sp. apud* FÉLIX, 2016, p. 249) afirmam que os profissionais de mais idade estão dispostos a atuar em “diversas condições de trabalho”, o que coloca o empregador em situação vantajosa (2001, CAMARANDO, p. 30-36, *apud* FÉLIX, 2016, p. 249) e reflete, ainda, que, se aposentado, a tendência é de que o trabalhador aceite uma vaga “com baixas garantias trabalhistas”.

Nessa seara, é o que também afirmam Ladeira, Costa, Ferreira e outros (2017), atribuindo tal conjuntura à baixa escolaridade, ao alto nível de exigência e à qualificação criteriosa. Além disso, não raras vezes, há exclusão do idoso em processos seletivos para empregos de melhor categoria, decorrente de uma sociedade onde subsiste uma população que, talvez, não esteja preparada para acolher devidamente essa parcela de pessoas.

Apesar da existência de todo um arcabouço jurídico visando à proteção do idoso, ainda há uma carência de mudança comportamental da sociedade, haja vista que o preconceito permanece sobre ele. Isso porque, geralmente, o legislador se baseia nos avanços de pensamentos sociais e é em decorrência deles que se fazem imprescindíveis as mutações legislativas. Entretanto, cabe destacar que houve a elaboração de leis, visando à inserção social daquele que possui idade igual ou superior a 60 anos, sem que houvesse uma mudança de pensamento na esfera

cultural. Em razão disso, a população brasileira até hoje não conseguiu absorver as normas contidas no Estatuto do Idoso, permeando o risco de estas não serem consideradas aplicáveis, justamente pela falta de efetividade, ao deparar-se com costumes segregacionistas no tocante à percepção da população senil (RUFINO, 2016).

Destarte, faz-se essencial que a sociedade pare de perceber o idoso sob uma ótica, às vezes, discriminatória, passando a enxergar quais características positivas poderiam ser utilizadas para melhoria de produtividade<sup>10</sup>, o que agregaria à economia pátria, visto que aquele não seria mais uma camada, eventualmente, “ociosa” da comunidade, como visualizada por alguns, mas, ao revés, parte que coopera, ativamente, para o avanço de todo um sistema financeiro, social, econômico e, inclusive, político, haja vista, por exemplo, que nas últimas eleições municipais houve candidatos com mais de 90 anos. Ao olhar para si, o maior de 60 anos deve se enxergar como pessoa apta a colaborar, usufruindo de toda sua experiência para tal (PINHEIRO, RIBEIRO, SOUTO, 2016).

Imperioso ressaltar que, com o advento da Reforma Previdenciária, houve a modificação dos critérios de concessão de benefícios, o que conseqüentemente aumentará o número de idosos no mercado de trabalho. De acordo com o Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário, a aposentadoria passou a ser por tempo de contribuição e idade cumulativamente, não sendo mais possível que ela ocorra sem a idade mínima de 62 anos para a mulher e 65 anos para o homem (IBDP, 2019).

O texto trazido pela Reforma da Previdência, assemelhando-se ao ocorrido na época da Reforma Trabalhista, foi divulgado à população sob a promessa de “um novo país”. Contudo, esta última acarretou mais desemprego, não havendo garantias de que o modelo de previdência proposto possuía o condão de gerar maiores oportunidades de ingresso no mercado. Ao contrário, será, conforme

---

<sup>10</sup>Produtividade é “o grau de aproveitamento dos meios utilizados para produzir bens e serviços. Em geral, a perspectiva é aproveitar ao máximo os recursos disponíveis para chegar a resultados cada vez mais competitivos”, conforme preleciona França (2004, sp.) lido por Castro (2015, p. 12).

preleciona Lenio Streck (2019), uma espécie de “erva daninha” a prejudicar principalmente os mais vulneráveis.

Nesse cenário, e tendo em vista que a expectativa de vida média do brasileiro é de 76 anos, há uma tendência lógica de que os idosos laborem por mais tempo. Além disso, a quantidade de tempo trabalhado será crucial para que eles se encaixem nos critérios estabelecidos pela Reforma Previdenciária para concessão da aposentadoria: 15 anos de trabalho para mulheres e 20 anos para homens, além de 62 e 65 anos de idade, respectivamente, para aqueles que se filiaram ao Regime Geral de Previdência Social a partir de 12 de novembro de 2019 (LOBATO; COSTA; RIZOTTO, 2019).

Ocorre que o supramencionado modelo remete o Brasil a um preocupante cenário, considerando que ele, em comparação ao Chile, o qual adotou um modelo previdenciário semelhante, caracteriza-se por maiores taxas de informalidade laboral, desigualdades socioeconômicas, expectativa de vida mais baixa e heterogeneidade entre grupos sociais (OLIVEIRA, MACHADO; HEIN, 2019).

Ressalta-se, ainda, que, no cenário pós-reforma, ninguém se aposentará com totalidade de proventos, sendo a idade mínima um fator quase que de caráter fictício, porquanto o recebimento de um valor razoável dependerá de mais e mais tempo de contribuição, causando um quase interminável esforço físico e mental (STRECK, 2019).

O importe da aposentadoria, nos moldes da nova regra, será 60% do salário de benefício com o acréscimo de 2% para cada ano de contribuição que exceder o tempo de 20 anos de contribuição, se homem, ou de 15 anos de contribuição, se do sexo feminino (ALENCAR, 2020 *apud* AMORIM, 2020).

Por conseguinte, deve ser conferida a mais elevada notoriedade à efetivação do trabalho digno ao idoso. Na atual conjuntura, em seu retorno ao mercado, a pessoa idosa se depara com concorrentes mais jovens, dotados, não raras vezes, de maior qualificação profissional ou muito mais adaptados à tecnologia inerente ao hodierno mundo laboral, estando o grupo mais maduro em situação desfavorável (PAOLINI, 2016). Em razão desse cenário, faz-se necessária, portanto, uma ação

integrada entre setores públicos e privados para possibilitar o efetivo ingresso do idoso no mercado de trabalho.

Insta salientar que, além dos aspectos socioculturais citados ao longo do estudo, a pandemia instaurada pela covid-19 trouxe relevantes impactos para os idosos em relação ao mercado de trabalho, visto que pertencem ao grupo de risco. A fim de controlar a dissipação da doença e diminuir sua letalidade, os governos têm implantado diversas medidas emergenciais. No Brasil, foram implementadas redução de jornada de trabalho e salários, flexibilização das leis trabalhistas, além de um auxílio para trabalhadores informais e autônomos, visando à permanência desses indivíduos em casa, principalmente os que abarcam o grupo de risco (CASTRO *et al.*, 2020).

O Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica em Saúde (Icict/Fiocruz) obteve alguns resultados por meio de pesquisa realizada no ano de 2020. De acordo com a instituição, o número de idosos que continuam laborando, mas que ficaram sem ganho ou tiveram uma redução nos seus rendimentos ao longo da pandemia de covid-19, corresponde a 36%. Além disso, no que tange à população idosa que não possui vínculo de emprego formal, o cômputo chega a 55% durante a pandemia. Importante ressaltar também que, ao se observar o número de idosos que detinham algum posto de trabalho com proventos antes da covid-19, o número é de 52,3% (ICICT/Fiocruz, 2020).

Visando amenizar esse cenário, o deputado Gildenemyr (PL-MA) apresentou o Projeto de Lei n.3.275/20, que garante estabilidade provisória no emprego aos trabalhadores com 60 anos ou mais em situações emergenciais ou em estado de calamidade pública, sendo vedada aos empregadores a demissão sem justa causa do idoso, cujo salário perfaça de um a dois salários mínimos (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2020).

O Projeto de Lei n. 3.275/20 foi apresentado em 12 de junho de 2020. No entanto, em fevereiro de 2021, data em que se encerra a edição do presente artigo, ele se encontra apensado ao Projeto de Lei nº 2.231/2020 ainda em tramitação na Câmara dos Deputados (2021), o que implica no reconhecimento de que o os

trabalhadores idosos seguem sendo os mais vulneráveis nesse contexto pandêmico (BRASIL, 2020).

### **3 AS ORGANIZAÇÕES VISTAS PELA SOCIEDADE: A ÉTICA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL**

A realidade social se apresenta de forma complexa: é fato que é papel do Estado buscar a inserção do idoso no mercado de trabalho, podendo essa finalidade ser atingida através, por exemplo, da promoção de ações afirmativas. Todavia, esse encargo não pode e não deve ficar somente adstrito ao governo, conjuntamente cabendo às empresas assumirem uma postura ativa a fim de integrá-lo socialmente (MAGALHÃES, 2008). É nessa perspectiva de proteção difusa que o artigo 230 da Carta Magna dispõe que “a família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar” (BRASIL, 2020). Nesta trilha, registre-se, ainda, o fato de que as organizações são aplaudidas pela sociedade quando enaltecem a ética da responsabilidade social.

À vista disso, no que tange à previsão constitucional acerca da tutela dos direitos dos idosos, tem-se o artigo 6º da Lei Maior, que traz uma disposição geral dos direitos sociais, sendo um deles, o direito ao trabalho. Dessa forma, visando assegurar essa garantia, necessária se faz uma intervenção do Estado, seja disponibilizando meios para o desenvolvimento ou aperfeiçoamento do trabalho, seja oferecendo incentivos para que as empresas incluam mais funcionários com idade igual ou superior a 60 anos em seus quadros de pessoal (POLETTINI, 2007). Nesse sentido, preleciona Polettini (2007) que

o avanço da idade não deve representar um requisito para a saída do mercado de trabalho. A igualdade entre o trabalhador jovem e o trabalhador idoso somente é verificada, concretamente, se houver o atendimento, por parte do empregador, de determinadas circunstâncias especiais, que respeitem as condições físicas, intelectuais e psíquicas do idoso (POLETTINI, 2007, p. 3146).

Cabe ressaltar ainda que a Lei nº 9.029/95, que trata de atos discriminatórios no âmbito das relações jurídicas trabalhistas, veda a prática de tais atos em razão da idade, para fins de ingresso ou manutenção na relação de trabalho. Nesses termos, tem-se o artigo 1º da mencionada lei, que corrobora o exposto:

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1995).

Cumprе acentuar que o artigo 4º, *caput* e incisos, da Lei nº 9.029/95, traz sanções que o empregador pode sofrer no caso de rompimento do vínculo empregatício com o empregado em razão de discriminação. Assim, além das possibilidades de ressarcimento trazidas pelos incisos I e II do dispositivo acima mencionado, há também previsão do pagamento de indenização por dano moral. Nesse sentido é a previsão legal:

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:  
I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;  
II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (BRASIL, 1995).

Ainda sob a perspectiva da proteção legal dos direitos dos anciãos, a Política Nacional do Idoso, criada pela Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994, preceitua alguns direitos das pessoas com idade maior ou igual a 60 anos no âmbito social. Assim, pode-se destacar que o seu propósito tem relação com a inclusão, a independência e a cidadania desse grupo da população. Essa iniciativa visa propiciar um envelhecimento com qualidade e um tempo de vida duradouro, além de vislumbrar políticas não somente voltadas para aqueles que já vivem essa realidade,

mas também para os que ainda farão parte do contingente idoso no futuro. Dessa forma, conforme asseveram Braga *et al.* (2016, p. 95):

[...] em relação ao que compete às entidades públicas, encontram-se importantes obrigações como estimular a criação de locais de atendimento aos idosos, centros de convivência, casas-lares, oficinas de trabalho, atendimentos domiciliares e outros; apoiar a criação da universidade aberta para terceira idade e impedir a discriminação do idoso e sua participação no mercado de trabalho.

Não obstante as contribuições trazidas pela Lei nº 8.842/1994 (Política Nacional do Idoso) ao ordenamento jurídico brasileiro no que tange à normatização dos direitos dos idosos, deve-se acrescentar que, por outro lado, essa norma não foi suficiente para efetivar esses direitos postos, isto é, não definiu quem deveria zelar pela aplicabilidade dessas normas. Nesses termos, é que surgiu, depois de dez anos, o Estatuto do Idoso, instituído pela Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 (ALCÂNTARA, 2016).

O Estatuto do Idoso reafirmou a concepção já instaurada pela Política Nacional do Idoso, consolidando as funções de cada órgão público no desempenho das tarefas envolvendo os direitos fixados pela Lei nº 8.842/1994. Além de suscitar um aparato legal que objetiva a proteção dessa parcela da sociedade, inova com regras processuais e imputa crimes praticados contra os idosos, juntamente com a cominação da devida sanção (BRAGA *et al.*, 2016).

Nesse segmento, importante se faz especificar alguns artigos do Estatuto do Idoso, como o artigo 26, que engloba o direito do idoso ao desempenho laboral, levando-se em consideração sua situação física, psíquica e intelectual. Insta salientar também o que preconiza o artigo 27 do alusivo Estatuto, que traz em sua redação a inadmissibilidade de discriminação e de determinação de idade máxima para o idoso conseguir uma vaga de emprego, inclusive nos casos de concurso, excetuando-se as situações em que a natureza do cargo demanda um parâmetro etário para desempenho da função. Assim, no parágrafo único desse artigo, está inclusa a garantia de que, ocorrendo empate em concurso, a solução para tal impasse será priorizar as pessoas com idade mais elevada. No entanto, a despeito

dessa previsão legal, quando se trata de empates em concursos públicos nem sempre as pessoas com mais idade são priorizadas. A medida cautelar em mandado de segurança nº 33.046/Paraná elucida situações como essa:

[...] o CNJ negou a aplicação do Estatuto do Idoso e decidiu que o critério etário de desempate utilizado pelo Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, consubstanciado na “maior idade”, não seria o mais adequado, assentando que o critério “maior tempo de serviço público” deve ser adotado, com base na Lei Estadual 14.594/2004 (BRASIL, 2014).

Destarte, apesar da salvaguarda trazida pela lei, é importante ressaltar que a realidade se mostra diferente quando se analisa a prática no dia a dia, conforme assevera Polettini (2007):

Na busca pelo trabalho, o idoso ainda é vítima de muitos preconceitos. Um exemplo simples de ser constatado são os anúncios em classificados dos jornais, onde as empresas, na maioria das vezes, delimitam idade, ignorando as garantias constitucionais contra essa prática e também as potencialidades do idoso (POLETTINI, 2007, p. 3146).

Em relação à contratação de idosos pelo setor privado, o artigo 28 do Estatuto do Idoso encampa a ideia de que o Estado incentive e conceba projetos que estimulem as empresas a admitirem em seu quadro de funcionários trabalhadores idosos (GIAQUETO; SOARES, 2010). À vista disso, vale destacar os incentivos a serem propostos pelo Poder Público, como:

- 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 (BRASIL, 2003).

Desse modo, para que as empresas se sintam instigadas pelo Poder Público a empregar as pessoas idosas e a desenvolver programas profissionalizantes, que produzam resultados efetivos, voltados para esse público, preleciona Siqueira (2004, apud GIAQUETO; SOARES, 2010) que é de suma importância o oferecimento de algum benefício fiscal pelo Estado. Assim, o Estado, de certo modo, empenhou-se em criar mecanismos que visam à inserção do idoso no mercado de trabalho. No entanto, não obstante o relativo empenho político, o aparato legal não é capaz sozinho de atingir o fim desejado. Frente a essa problemática, faz-se necessário investigar o empenho do empresariado em buscar as soluções adequadas (MAGALHÃES, 2008).

Nesse cenário, a análise deve recair sobre a função social da empresa, que, consoante Magalhães (2008), respalda-se, entre outros aspectos, na integração pacífica e frutífera entre a iniciativa privada e a sociedade. Segundo Carneiro (2011), a concepção de função social da empresa é muito ampla, mas, de um modo geral, deve-se partir da premissa de que não somente o lucro importa. Sob esse prisma, também são valoradas e sopesadas as consequências que ações implementadas pela empresa geram para o coletivo.

Nessa toada, observa-se que a função social das empresas pode ser dividida em função social interna e externa, conforme trecho explicitado abaixo:

A responsabilidade social das empresas costuma ser dividida em dois tipos: responsabilidade social interna, que consiste na preocupação com as condições de trabalho, qualidade de emprego, remunerações, higiene e saúde de seus funcionários; e responsabilidade social externa, que consiste na preocupação da empresa com a comunidade em que está inserida, bem como seus clientes, fornecedores e entidades públicas (TOMASEVICIUS FILHO apud MAGALHÃES, 2008, p. 39).

Nesse contexto, cabe às empresas, no cumprimento de sua função social interna, integrar os idosos no setor trabalhista, sendo de sua incumbência garantir que eles se manifestem como integrantes da sociedade, seja contribuindo com sua força laboral, seja agregando valor, seja acrescentando com suas experiências aos demais trabalhadores.

Portanto, ante o exposto, é possível concluir que as legislações que preveem os direitos dos idosos são de grande valia para a comunidade idosa. No entanto, a existência dessas legislações não garante, por si só, a efetividade dos direitos destinados a esse grupo, razão pela qual se faz necessário o implemento de ações afirmativas a fim de efetivar essas garantias legais (MAGALHÃES, 2008).

Sem embargo a essas conclusões, integrar os idosos ao mercado de trabalho não se trata somente de um compromisso estatal, cabendo às empresas, através do cumprimento de sua função social, incluí-los e valorizá-los. No entanto, para que o reconhecimento disso ocorra, propiciando o ingresso digno do idoso nas empresas contratantes, há que se conferir a estes a devida qualificação. Dessa feita, caberá à educação, meio essencial para que sejam desmistificados os choques culturais, o papel de protagonismo, porquanto a força física se esgota com o decorrer do tempo, ao passo que o saber é multiplicado com o passar dos anos (OLIVEIRA; SCORTEGAGNA, 2010).

#### **4 A EDUCAÇÃO COMO UM INSTRUMENTO BASILAR PARA A QUALIFICAÇÃO DO IDOSO COMO POTENCIAL COMPETIDOR NO MERCADO LABORAL**

Segundo Balassiano, Seabra e Lemos (2005), a empregabilidade, isto é, a capacidade de permanência no mercado de trabalho, vem sendo associada à qualificação profissional. Ocorre que, segundo Martins (2000), nos anos 60, o Brasil contava com um número mais reduzido de instituições de ensino, sendo a maioria delas de pequeno porte, com um corpo docente menos profissionalizado.

Ainda de acordo com Martins (2000), em um intervalo um pouco maior do que 30 anos, o sistema de ensino superior brasileiro passou por expressivas mudanças, de modo que existem mais instituições de ensino superior, um corpo docente mais qualificado e a incorporação de um público mais diversificado socialmente, o que sugere que a atual geração de estudantes teve maior acesso à universidade, se comparada aos estudantes da década de 60.

Essa ampliação interfere diretamente na questão das condições de trabalho, na medida em que, de acordo com Costa (2010), o nível educacional do trabalhador é elemento essencial para inserção de modo menos precária na atividade produtiva.

Nesse sentido, os candidatos menos escolarizados enfrentam um mercado mais restrito. De acordo com dados da Pnad 2019, no quarto trimestre desse ano, a taxa de desocupação dos trabalhadores com ensino médio incompleto era de 18,5%. Esse número, no entanto, em razão da crise deflagrada pela pandemia da covid-19, aumentou para 23,7% em relação ao mesmo período de 2020 (LAMEIRAS, 2021).

Desse modo, não se pode deixar de destacar que a pandemia da covid-19 afetou, sim, os mais idosos, muito em razão de comporem setor da população com baixos níveis de escolaridade e de estarem inseridos informalmente no mercado laboral, uma vez que, conforme demonstrado por Carvalho et al (2020), o número de demissões foi maior entre os empregados que ocupavam postos de trabalho de maneira informal e por conta própria. Somado a isso, tem-se ainda a indiscutível maior inabilidade tecnológica de grande parte desse grupo de trabalhadores, fator que, invariavelmente, tem consistido num fortalecimento das demissões neste momento de crise sanitária, principalmente em razão da necessidade de implementação do *home office*.

De acordo com Peres (2011), a maioria da população não alfabetizada no Brasil é composta de idosos e adultos mais velhos, o que pode torná-los mais vulneráveis à aceitação de condições desfavoráveis de trabalho. A partir desses dados, os quais se revelam atinentes a todo o território nacional, para fins de aproximação da realidade atualmente vivenciada pela população senil da cidade de Juiz de Fora, estado de Minas Gerais, foi elaborada uma pesquisa de campo, por meio de questionário, com uma parcela do referido grupo, na região central desse município.

Para tanto, foi utilizada uma informação emitida pelo IBGE, da qual se depreende que existem nessa cidade 70.288 idosos. Após, adotou-se, outrossim, o modelo estatístico Cálculo Amostral, constatando que, para um nível de

confiabilidade de 95%, essencial seria que a amostra de entrevistados fosse um total de 41 pessoas, o que foi efetuado.

O critério utilizado para a seleção dos entrevistados, inicialmente, foi sua idade aparente, de modo que tão somente foram considerados para fins de pesquisa os indivíduos aposentados com idade igual ou superior a 60 anos. Nessa toada, chegou-se aos seguintes resultados: 14,63% dos entrevistados possuem ensino superior completo, sendo que 100% deles não precisam trabalhar para complementar a renda; 4,87% são pós-graduados e trabalham como profissionais liberais apenas como *hobby*; 43,90% possuem o ensino fundamental completo, sendo que 66% laboram informalmente, a título de complementação de renda; 7,31% são analfabetos, sendo que 100% deles trabalham informalmente a título de complementação de renda; 29,26% possuem ensino médio completo, sendo que 66,66% deles trabalham informalmente. O método adotado possui margem de erro de 8,57% para mais ou para menos. O nível de confiabilidade, repise-se, é de 95%.

Insta consignar que o modelo estatístico é o cálculo amostral, cuja constituição provém das seguintes variáveis:

- População: número total de habitantes idosos na cidade de Juiz de Fora/MG;
- Amostra: parcela de indivíduos efetivamente entrevistados;
- Erro amostral: porcentagem de variação dos resultados da pesquisa;
- Distribuição da população: índice de homogeneidade da população objeto da pesquisa;
- Nível de confiança: probabilidade de os resultados obtidos refletirem as opiniões da população pesquisada.

Diante de tais considerações, faz-se notório que os idosos que possuem grau de escolaridade até o ensino médio completo são mais passíveis de aceitação de trabalho informal, sem as garantias básicas previstas na Consolidação das Leis de Trabalho de 2017. A situação se revela ainda mais gravosa quando são considerados os dados extraídos acerca da população idosa, cujo grau de escolaridade era até o ensino fundamental, sendo a fração de analfabetos a mais prejudicada.

Corroborando os dados acima mencionados, na obra “O Analfabetismo no Brasil: Lições da História”, Braga e Mazzeu (2017) trazem dados alarmantes quanto às taxas de analfabetismo no país e quanto às pessoas com idades a partir dos 15 anos. Segundo o portal do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), em consonância com o censo demográfico feito pelo IBGE nos anos 60, notou-se que 39,7% da população sequer era alfabetizada. Em 2010, a mesma pesquisa foi feita, de modo que foram detectados 9,6% de analfabetos no Brasil, estabelecendo-se como alfabetizado o indivíduo capaz de ler e escrever pelo menos um bilhete simples no idioma que conhece. Em 2019, as referidas taxas chegaram a 6,8%, sendo possível depreender que houve uma popularização do acesso aos estudos ao longo dos anos, o que coloca os jovens em situação mais vantajosa no quesito qualificação.

Nessa esteira, os dados auferidos por meio da pesquisa de campo se mostram preocupantes tanto para os atuais idosos quanto para aqueles que possuem idade próxima. Isso porque o grau de instrução se tornou elemento decisivo para uma contratação, o que coloca as pessoas que atualmente pertencem à terceira idade em situação de desigualdade em relação à população mais nova, que possui um acesso facilitado à educação, na busca pela permanência ou entrada no mercado de trabalho formal.

Impende anotar que todo o panorama trazido à baila por meio da pesquisa de campo, apesar de alarmante, é justificável. Segundo dados obtidos no estudo Síntese de Indicadores Sociais (SIS), em 2016, 67,7% dos idosos em atividade laboral tiveram seu ingresso no mercado de trabalho com até 14 anos de idade, restando prejudicada a questão educacional.

Nessa seara, como “a educação é um processo histórico de criação do homem para a sociedade e simultaneamente de modificações da sociedade para o benefício do homem” (PINTO, 1989, p. 39 *apud* OLIVEIRA; SCORTEGAGNA, 2010, p. 57), cumpre destacar a essencialidade do aprendizado na vida da pessoa humana, na medida em que, além de instrumento qualificador, a educação é meio transformador de todo um pensar populacional.

Dessarte, a educação ocupa papel de destaque não somente como um meio de conferir às pessoas conhecimentos técnicos, tornando-as mais atrativas ao mercado de trabalho, mas também como uma forma capaz de reformular o pensamento da sociedade, questionando estigmas e limitações que, perniciosamente, permanecem inabaláveis em relação aos idosos, não raras vezes, considerados até “incapazes” (OLIVEIRA; SCORTEGAGNA, 2010).

## CONCLUSÃO

O presente trabalho objetivou examinar como o idoso é integrado ao mercado laboral, sendo trazida à baila, precipuamente, a necessária mudança de percepção social, a intervenção estatal, o cumprimento da função social da empresa e o acesso à educação de modo mais amplo como instrumentos essenciais à valorização da pessoa humana, sobremaneira, da população idosa.

Para dar ensejo ao conteúdo aduzido durante essa análise, procedeu-se ao levantamento de ordem bibliográfica e documental, além da realização de uma pesquisa de campo, que corroborou as dificuldades de inserção do idoso com baixa instrução acadêmica no mercado de trabalho.

Dessa feita, concluiu-se que o direito ao trabalho é uma das formas de se conferir ao homem a experiência de um viver digno, haja vista que, se “o direito ao trabalho não for minimamente assegurado, não haverá dignidade humana que sobreviva” (DELGADO, 2006, p. 207-209, *apud* MIRAGLIA, 2010, p. 9.041).

Nessa senda, todo indivíduo é sujeito de direitos e deveres, cabendo à sociedade e ao Estado conferir o tratamento isonômico, a fim de que todos possuam o devido acesso aos instrumentos fundamentais, notadamente o trabalho, para o alcance da qualidade de vida, da felicidade e da paz de espírito.

Destarte, conforme amplamente exposto durante a pesquisa, foi possível observar que a educação possui caráter crucial para que os idosos possam escolher o emprego mais adequado à sua realidade, de modo que não lhes restem as sobras

do mercado informal. Nessa esteira, a mudança de percepção da sociedade sobre a população senil se mostra como um aspecto fundamental para que sejam garantidas todas as prerrogativas necessárias a um exercício laboral digno.

Nesse diapasão, o Estado procedeu à elaboração de leis específicas, visando à proteção dos indivíduos com idade igual ou superior a 60 anos. Contudo, ainda há muitas medidas a serem implementadas para que estes sejam inseridos no mercado em grau de paridade, entre elas o investimento em programas educacionais voltados para a população idosa, visando com que as empresas passem a oportunizar cada vez mais sua empregabilidade.

Dessa forma, ficou constatado, ao longo dos estudos, que a capacidade de permanência no mercado de trabalho está relacionada à qualificação profissional (BALASSIANO; SEABRA; LEMOS, 2005). Sendo assim, conclui-se que, a fim de evitar a inserção dos idosos em ambientes laborais precarizados, é necessário que eles estejam investidos de qualificação profissional adquirida por meio de capacitação.

Forçoso anotar que cabe, inclusive, às empresas cumprir a sua função social e empregar também aqueles que, muitas vezes, não poderão contribuir com toda a força de um jovem, contudo compensarão com a sabedoria e experiência adquiridas através do decurso natural da vida.

Para tanto, não há que se atribuir ao idoso qualquer distinção que venha a colocá-lo em um papel secundário em relação aos demais indivíduos, notadamente nas relações de trabalho. Assim, revela-se necessária uma mudança nas esferas social, estatal e empresarial acerca do modo como percebem a pessoa idosa, incumbindo a cada ser, após o despertar diário, a colocação dos óculos da isonomia, da razoabilidade e da solidariedade, cujas lentes possuem feição constitucional.

## REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira. Da política nacional do idoso ao estatuto do idoso: a difícil construção de um sistema de garantias de direitos da pessoa idosa. In: ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia; GIACOMIN, Karla Cristina (orgs.). **Política nacional do idoso: velhas e novas questões**. Rio de Janeiro: Ipea, 2016. p. 359- 377. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/161006\\_livro\\_politica\\_nacional\\_idosos.PDF](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/161006_livro_politica_nacional_idosos.PDF). Acesso em: 20 jul. 2021.

ALMEIDA, Hélio Santos de; TEIXEIRA Maria Cristina. Ações afirmativas como medida de proteção das minorias. **Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidade e Direito**, v. 8, n. 8, 2011.

AMORIM, Ellen. **Aposentadoria: novas regras após a reforma da previdência**. 2020. Disponível em: <https://saberalei.com.br/aposentadoria/>. Acesso em: 10 jul. 2021.

ARAÚJO, José Maurício Lindoso de. Comentários acerca da recomendação da OCDE sobre políticas de envelhecimento e emprego. In: Subsecretaria do Regime Geral de Previdência Social. **Envelhecimento da população e seguridade social**. Editora: ME, Brasília, DF, v. 37, n. 1, p. 72-105, 2018.

BALASSIANO, Moisés; SEABRA, Alexandre Alves de; LEMOS, Ana Heloisa. Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano?. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 9, n. 4, p. 31-52, dezembro de 2005. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-65552005000400003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552005000400003&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 20 jul. 2021.

BRAGA, Ana Carolina; MAZZEU, Francisco José Carvalho. O analfabetismo no Brasil: lições da história. **Revista online de Política e Gestão Educacional**, Araraquara/SP, v. 21, n. 01, p. 24-46, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.22633/rpge.v21.n.1.2017.9986>. Acesso em: 20 jul. 2021.

BRAGA, Sonia Faria Mendes et al. As políticas públicas para os idosos no Brasil: A cidadania no envelhecimento. **Revista Diálogos Interdisciplinares**, v. 05, n. 03, p. 94-112, 2016. Disponível em: <https://revistas.brazcubas.br/index.php/dialogos/article/view/171/338>. Acesso em: 10 jul. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n. 3.275/50, de 12 de junho de 2020. Dispõe sobre o direito à estabilidade no emprego aos trabalhadores idosos, em caso de situação de emergência ou estado de calamidade pública reconhecida. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1903560&filename=PL+3275/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1903560&filename=PL+3275/2020). Acesso em: 20 jul. 2021.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: DF: Senado, 1988.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em: 20 jul. 2021.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8842.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm). Acesso em: 20 jul. 2021.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/l10.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm). Acesso em: 20 jul. 2021.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Medida cautelar em mandado de segurança. MS 33046 MC/PR. Relator: Ministro Luiz Fux. DJ: 16/04/2014. Conjur, 2014. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/estatuto-idoso.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2021.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Ficha de tramitação. Projeto de Lei 3.275/2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2255132>. Acesso em: 20 jul. 2021.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto garante estabilidade de idoso no emprego durante a pandemia. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/671020-projeto-garante-estabilidade-de-idoso-no-emprego-durante-pandemia/>. Acesso em: 10 jul. 2021.



CARNEIRO, Paloma Torres. Função social da empresa. **Âmbito Jurídico**, 2011. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-92/funcao-social-da-empresa>. Acesso em: 10 jul. 2021.

CARVALHO, Sandro Sacchet de et al. Análise das transições no mercado de trabalho brasileiro no período da covid-19. **Carta de Conjuntura 6**, número 49, 4º trimestre de 2020. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/201106\\_nota\\_12\\_transicoes\\_de\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/201106_nota_12_transicoes_de_mercado_de_trabalho.pdf). Acesso em: 20 jul. 2021.

CASTRO, Camila Menezes Sabino de Castro et al. Relação entre trabalho antes da epidemia e ter saído para trabalhar durante esse período entre participantes do *Estudo Longitudinal da Saúde dos Idosos Brasileiros*: resultados da iniciativa ELSI-COVID-19. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, vol. 36, 2020. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102311X2020001506003&tlng=PT](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X2020001506003&tlng=PT). Acesso em: 20 jul. 2021.

CASTRO, Ingrid Andrade. Qualidade de vida no trabalho e a produtividade. **Congresso Nacional de Excelência em Gestão**, XI, Rio de Janeiro: 2015. Disponível em: [https://www.inovarse.org/sites/default/files/T\\_15\\_032M.pdf](https://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_032M.pdf). Acesso em: 10 jul. 2021.

CASTRO, Juliana Vasconcelos de. O resgate da dignidade humana do idoso através do trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 16, n. 2884, 25maio2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19188>. Acesso em: 15 jul. 2021.

COSTA, Márcia da Silva. Trabalho informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira. **Caderno CRH**, Salvador v.23 n.58 p.171-190, jan/abr 2010 Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ccrh/v23n58/v23n58a11.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2021.

EL PAÍS. **Queda de nascimentos no Brasil desafia o equilíbrio da economia**. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2015/02/17/politica/1424196059\\_041074.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2015/02/17/politica/1424196059_041074.html). Acesso em: 05 jul. 2021.



FÉLIX, Jorge. O idoso e o mercado de trabalho. **Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões**. N. p. 242-263. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9092/1/O%20Idoso%20e%20o%20mercado.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2021.

FLORES, Joaquín Herrera. **A reinvenção dos direitos humanos**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

GIAQUETO, Adriana; SOARES, Nanci. O trabalho e o trabalhador idoso. In: Seminário de saúde do trabalhador de Franca, 7., 2010, Franca. **Anais online...** Unesp Franca. Disponível em: [http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC000000112010000100007&script=sci\\_arttext](http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC000000112010000100007&script=sci_arttext). Acesso em: 10 jul. 2021.

IBGE. Caminhos para uma melhor idade. **Retratos**: A revista do IBGE, Rio de Janeiro, n. 16, 2019.

IBGE. Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa 30 milhões em 2017. **Pnad Contínua**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoes-em-2017>. Acesso em: 20 jul. 2021.

ICICT/FIOCRUZ. Covid-19: pesquisa analisa impacto da pandemia no trabalho e renda da pessoa idosa. **Portal Fiocruz**. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/covid-19-pesquisa-analisa-impacto-da-pandemia-no-trabalho-e-renda-da-pessoa-idosa>. Acesso em: 10 jul. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO PREVIDENCIÁRIO, **FAC Reforma da Previdência Pec 6/2019**. Disponível em: <https://www.ibdp.org.br/publicidade/faq%20reforma.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2021.

KEINERT, Tânia Margarete Mezzomo; ROSA, Tereza Etsuko da Costa. Direitos Humanos, envelhecimento ativo e saúde da pessoa idosa: marco legal e institucional. **Boletim do Instituto da Saúde** (Impresso), ISSN 1518-1812, São Paulo, ano 09, p. 04-08.



KESKE, Henrique; SANTOS, Everton-Rodrigo. O envelhecer digno como direito fundamental da vida humana. **Rev. Bioética y Derecho**, Barcelona, n. 45, p. 163-178, 2019. Disponível em:

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1886-58872019000100012&lng=es&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1886-58872019000100012&lng=es&nrm=iso). Acesso em: 10 jul. 2021.

LADEIRA, Marina Meneses et al. O Significado do trabalho para o idoso: um estudo exploratório. **Revista Vianna Sapiens**, Juiz de Fora, v. 8, n. 1, p. 71-101, Jun-Jan 2017. Disponível em: <https://viannasapiens.com.br/revista/article/view/216>. Acesso em: 10 jul. 2021.

LAMEIRAS, Márcia Andréia Parente. Desempenho recente do mercado de trabalho e perspectivas para o ano. Mercado de Trabalho. **Carta de Conjuntura 6**, número 51, 2º trimestre de 2021. Disponível em:

[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210413\\_cc51\\_nota\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210413_cc51_nota_mercado_de_trabalho.pdf). Acesso em: 20 jul. 2021.

LINDOSO, Mônica Bezerra de Araújo. A discriminação do idoso no acesso e manutenção do emprego. **TRT 16ª Reg.**, São Luís, v. 11, p.127-128, jan./dez., 2001.

LOBATO, Lenaura Vasconcelos Costa.; COSTA, Ana Maria; RIZZOTTO, Maria Lúcia Frizon. Reforma da previdência: o golpe fatal na seguridade social brasileira. **Saúde em debate**. Rio de Janeiro. v. 43, n. 120, P. 5-14, jan-mar 2019. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/sdeb/2019.v43n120/5-14>. Acesso em: 10 jul. 2021.

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

Disponível em:

[https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_78/maria\\_lucia\\_cardoso\\_magalhães.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_78/maria_lucia_cardoso_magalhães.pdf). Acesso em: 20 jul. 2021.

MARTINS, Marcos Francisco. Uma "catarsis" no conceito de cidadania: do cidadão cliente à cidadania com valor ético-político. **Revista Ética**, Campinas, v. 2, n. 2, p. 106-118, jul./dez. 2000. Disponível em:

[https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=000230&pid=S1517-9702201000020000400024&lng=em](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000230&pid=S1517-9702201000020000400024&lng=em). Acesso em: 10 jul. 2021.



MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana: pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental. **Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI**. 2010. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2021.

OLIVEIRA, Rita de Cássia da Silva; SCORTEGAGNA, Paola Andressa. Educação: integração, inserção e reconhecimento do idoso. **Revista Kairós Gerontologia** v.13, 2010, p. 53-72. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/4858>. Acesso em: 20 jul. 2021.

OLIVEIRA, Suelen Carlos de.; MACHADO, CristianiVieira; HEIN, AléxAlarcón. Reformas da previdência social do Chile: lições para o Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csp/v35n5/1678-4464-csp-35-05-e00045219.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2021.

PAOLINI, Karoline Silva. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 14, 2016, ISSN 1679-4435, p. 177-182. Disponível em: <http://www.anamt.org.br>. Acesso em: 20 jul. 2021.

PERES, Marcos Augusto de Castro. Velhice e analfabetismo, uma relação paradoxal: a exclusão educacional em contextos rurais da região Nordeste. **Soc. estado**. Brasília, v. 26, n. 3, p. 631-662, dezembro de 2011. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69922011000300011&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922011000300011&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 20 jul. 2021.

PINHEIRO, Ângela Fernanda Santiago; RIBEIRO, Danúbia de Jesus; SOUTO, Igor Fernando de Queiroz. Inserção do idoso no mercado de trabalho. **Humanidades**, v. 5, n. 1, fevereiro de 2016, p. 82-92. Disponível em: [http://www.revistahumanidades.com.br/arquivos\\_up/artigos/a90.pdf](http://www.revistahumanidades.com.br/arquivos_up/artigos/a90.pdf). Acesso em: 10 jul. 2021.

POLETTINI, Márcia Regina Negrisoli Fernandez. Idoso: proteção e discriminação no trabalho. In: Congresso Nacional do Copenedi, 16., 2007, Belo Horizonte. **Anais...** Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008. p. 3137-3150. Disponível em: [https://s3.amazonaws.com/conpedi2/anteriores/XVI+Congresso+Nacional+-+Belo+Horizonte+\(15%2C+16+e+17+de+novembro+de+2007\).pdf](https://s3.amazonaws.com/conpedi2/anteriores/XVI+Congresso+Nacional+-+Belo+Horizonte+(15%2C+16+e+17+de+novembro+de+2007).pdf). Acesso em: 20 jul. 2021.



ROQUE, Tereza Glória; SOUSA, Ana Maria Viola de. O idoso e o mercado de trabalho: caminhos para uma vida digna. In: **II Mostra Nacional de Trabalhos Científicos**. Santa Cruz do Sul: XII Seminário Nacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea, 2016. ISSN: 3447-8229.

Disponível em:

<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/14574/3273>. Acesso em: 15 jul. 2021.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. O axioma entre os direitos fundamentais do trabalhador idoso *versus* a função social do contrato de trabalho - Análise dialética sob sua inserção no mercado de trabalho – Santa Catarina: **Revista Jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina**. Disponível em:

[http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/U\\_Fato\\_Direito/article/view/3971](http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/U_Fato_Direito/article/view/3971). Acesso em: 10 jul. 2021.

SANTOS, Fernando Ferreira dos. **Princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. Fortaleza: Celso Bastos Editor, 1999.

STRECK, Lênio Luiz. Senso incomum - A reforma da Previdência: um tiro no pé, danoção — já se deram conta? **Conjur**. 2019. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2019-jul-11/senso-incomum-deforma-previdencia-tiro-perderam-conta>. Acesso em: 05 jul. 2021.

VALENTE, Jonas. **Total de idosos no mercado de trabalho cresce; precariedade aumenta**. Agência Brasil, 2019. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-05/total-de-idosos-no-mercado-de-trabalho-cresce-precariedade-aumenta>. Acesso em: 20 jul. 2021.

Recebido em 03/05/2021

Publicado em 03/09/2021