



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JUNIOR

TRABALHO E VELHICE:
Como ler os direitos dos trabalhadores velhos?

Belém, PA
2020

PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JUNIOR

TRABALHO E VELHICE:

Como ler os direitos dos trabalhadores velhos?

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Instituto de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Pará para obtenção do título de Doutor em Direito.

Área de concentração: Ciências Sociais aplicadas

Orientador: Prof.^a. Dr.^a. Valena Jacob Chaves Mesquita.

Belém, PA
2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD

S475T Silva Junior, Paulo Isan Coimbra da
Trabalho e velhice: como ler os direitos dos
trabalhadores velhos? / Paulo Isan Coimbra da Silva
Junior. – 2020.

Orientadora: Valena Jacob Chaves Mesquita
Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Pará,
Instituto de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-
Graduação em Direito Belém, 2020.

1. Direito do trabalhador. 2. Velhice. 3. Trabalho. 4. In-
terpretação. 5. Dignidade. I. Título.

CDD 22.- 342.6

TRABALHO E VELHICE:
Como ler os direitos dos trabalhadores velhos?

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Instituto de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Pará para obtenção do título de Doutor em Direito

Aprovada em 19 de junho de 2020.

Banca Examinadora:

Prof.^a. Dr.^a. Valena Jacob Chaves Mesquita
Orientadora - ICJ/UFPA

Prof. Dr. Ney Stany Morais Maranhão
Avaliador - UFPA

Prof. Dr. Raimundo Wilson Raiol da Gama
Avaliador - UFPA

Prof.^a. Dr.^a. Suzy Elizabeth Cavalcante Koury
Avaliadora- CESUPA

Prof. Dr. Francisco Sérgio Silva Rocha
Avaliador - UFPA

AGRADECIMENTOS

Este trabalho é um empreendimento para o qual muitos contribuíram e, portanto, estou em dívida com muitas pessoas. Elaborar uma lista de agradecimentos neste contexto é uma tarefa delicada. Se eu optar por uma lista minuciosa certamente incorrerei em injusta omissão. Ainda mais quando tenho em conta que, durante os quatro anos do curso de doutorado, residi em três unidades diferentes da federação (São Paulo, Amapá e Pará) e, em cada uma delas, muitas pessoas se fizeram importantes para mim e para esse trabalho. Ocorre que se eu optar por uma lista mais curta, serei obrigado a deliberadamente omitir pessoas que, de fato, muito me ajudaram.

O dilema está posto e, desde já pedindo pela compreensão daqueles que se sabem meus credores, minha opção é por nominar poucos, embora o sentimento seja de gratidão para com muitos.

Obrigado, povo brasileiro! Mais uma vez me proporcionaste educação pública, gratuita e de qualidade por meio da Universidade Federal do Pará (UFPA).

Aos dignos e competentes professores e servidores, que dão vida ao Programa de Pós-Graduação em Direito e fazem educação superior com excelência em plena Amazônia, meu muito obrigado.

Agradeço aos meus colegas de Magistratura do Trabalho e de Ministério Público do Trabalho, servidores e membros, que me incentivaram nos momentos mais delicados.

Ao meu amigo Prof. Dr. José Claudio Monteiro de Brito Filho tenho bem mais que agradecer. Sua generosidade para comigo é algo que jamais vou esquecer.

Agradeço imensamente à minha querida orientadora, Prof.^a Dr.^a Valena Jacob Chaves Mesquita, que, no momento mais difícil, quando eu mesmo duvidei que conseguiria finalizar a pesquisa, me chamou às falas e me ajudou a retomar o estudo. É difícil dizer se esta pesquisa estaria concluída sem as suas pertinentíssimas intervenções.

Da mesma forma, a Prof.^a Dr.^a Suzy Elizabeth Cavalcante Koury é merecedora de minha gratidão, pois me convenceu de que eu tinha ido longe demais para parar.

À minha família, especialmente à minha mãe, não sei se agradeço ou me desculpo. Afinal, o tempo dedicado a este estudo foi obtido com sacrifício de nossa

convivência.

Para Pedro Paulo e Otávio, meus amados filhos, realmente desculpas e agradecimentos não são suficientes. Não esquecerei dos momentos de aflição mútua iniciados com as palavras “papai, vem brincar comigo”. Entretanto, espero que esta pesquisa os recompense ajudando a tornar este mundo um lugar melhor.

Minha Lene, companheira de todos os momentos, saiba que “sem você, meu amor, eu não sou ninguém”.

RESUMO

O presente trabalho discute a possibilidade de estender a proteção legal prevista para os idosos (pessoas com 60 anos ou mais) aos trabalhadores que, mesmo antes de alcançar este marco etário, são inferiorizados no mercado de trabalho por serem socialmente identificados como velhos. A investigação se apoia na versão do liberalismo igualitário desenvolvida por Ronald Dworkin, defendendo que um governo só é legítimo quando se esforça para demonstrar igual consideração pelos destinos de todos os governados e pleno respeito pela responsabilidade pessoal que eles têm pelas próprias vidas, atendendo, assim, aos dois princípios dworkianos da dignidade. Neste sentido, o direito deve ser coerente e tratar as pessoas como iguais. No contexto da pesquisa, a correta interpretação dos direitos da pessoa velha nas relações de trabalho é aquela que exprime este esforço de tratar todos com igual respeito e consideração. A construção da interpretação inicia-se com a compreensão do envelhecimento na perspectiva social e sua projeção nas relações de trabalho com o delineamento da figura do trabalhador velho, que, atingido pelo etarismo, é visto como uma pessoa em declínio físico, psíquico e social que não mais atende as exigências decorrentes da relação de trabalho em virtude do seu progressivo distanciamento do marco etário privilegiado. Em seguida, procede-se um levantamento da legislação advinda do intenso processo de produção normativa no marco dos Direitos Humanos que, desafiando a presunção de incapacidade laboral dos mais velhos, reconheceu-lhes direitos específicos intimamente ligados à condição de velho. Nesta pesquisa, argumenta-se que nossa legislação para idosos é uma reação ao processo de envelhecimento e funda-se na necessidade de garantir proteção jurídica a todos aqueles são inferiorizados por serem considerados velhos, mesmo antes dos 60 anos. Limitar sua aplicação ao grupo arbitrariamente definido como idoso implicaria injusta limitação da proteção legal a grupo que tem como causa determinante de sua vulnerabilidade o envelhecimento. A melhor leitura da legislação brasileira, portanto, é no sentido de estender a proteção jurídica assegurada aos idosos aos trabalhadores que são inferiorizados em razão do envelhecimento, independentemente da idade.

Palavras-chave: Proteção legal. Idosos. Trabalhador velho. Interpretação. Dignidade.

ABSTRACT

This work discusses the possibility of extending the legal protection provided for the elderly (people aged 60 or over) to workers who, even before reaching this age mark, are inferior in the labor market because they are socially identified as old. The investigation is based on the version of egalitarian liberalism developed by Ronald Dworkin, arguing that a government is only legitimate when it strives to demonstrate equal consideration for the destinies of all those governed and full respect for the personal responsibility they have for their own lives, thus to the two Dworkian principles of dignity. In this sense, the right must be consistent and treat people as equals. In the context of the research, the correct interpretation of the rights of the old person in labor relations is one that expresses this effort to treat everyone with equal respect and consideration. The construction of the interpretation begins with the understanding of aging in the social perspective and its projection in the work relations with the outline of the figure of the old worker, who reached the age group, is seen as a person in physical, psychological and social decline who no longer meets the requirements arising from the employment relationship due to its progressive distancing from the privileged age frame. Then, a survey of the legislation resulting from the intense process of normative production in the framework of Human Rights proceeds, which, challenging the presumption of incapacity of work for the elderly, recognized specific rights intricately linked to the condition of old. In this research it is argued that our legislation for the elderly is a reaction to the aging process and is based on the need to guarantee legal protection to all those who are inferior because they are considered old, even before the age of 60. Limiting its application to the group arbitrarily defined as elderly would imply an unfair limitation of legal protection to a group that has aging as the determining cause of its vulnerability. The best reading of Brazilian legislation, therefore, is in the sense of extending the legal protection guaranteed to the elderly to workers who are inferiorized due to aging, regardless of age.

Keywords: Legal protection. Elderly. Old worker. Interpretation. Dignity.

RIASSUNTO

Questo lavoro discute la possibilità di estendere la protezione legale fornita agli anziani (persone di età pari o superiore a 60 anni) ai lavoratori che, anche prima di raggiungere questo limite di età, sono inferiori nel mercato del lavoro perché identificati socialmente come vecchi. L'indagine si basa sulla versione del liberalismo egualitario sviluppata da Ronald Dworkin, sostenendo che un governo è legittimo solo quando si sforza di dimostrare la pari considerazione per i destini di tutti i governati e il pieno rispetto della responsabilità personale che hanno per la propria vita, quindi ai due principi di dignità dei Dworkian. In questo senso, il diritto deve essere coerente e trattare le persone come uguali. Nel contesto della ricerca, la corretta interpretazione dei diritti della persona anziana nei rapporti di lavoro è quella che esprime questo sforzo di trattare tutti con uguale rispetto e considerazione. La costruzione dell'interpretazione inizia con la comprensione dell'invecchiamento nella prospettiva sociale e la sua proiezione nei rapporti di lavoro con il contorno della figura del vecchio lavoratore, che ha raggiunto la fascia di ageism, è vista come una persona fisica, psicologica e sociale rifiutare chi non soddisfa più i requisiti derivanti dal rapporto di lavoro a causa del suo progressivo allontanamento dalla fascia di età privilegiata. Quindi, un'indagine sulla legislazione risultante dall'intenso processo di produzione normativa nel quadro dei proventi dei diritti umani, che, sfidando la presunzione di incapacità di lavoro per gli anziani, ha riconosciuto diritti specifici strettamente legati alla condizione del vecchio. In questa ricerca si sostiene che la nostra legislazione per gli anziani è una reazione al processo di invecchiamento e si basa sulla necessità di garantire protezione legale a tutti coloro che sono inferiori perché considerati vecchi, anche prima dei 60 anni. L'applicazione a un gruppo arbitrariamente definito come anziano implicherebbe una limitazione ingiusta della protezione legale a un gruppo che ha l'età come causa determinante della sua vulnerabilità. La migliore lettura della legislazione brasiliana, quindi, è nel senso di estendere la protezione legale garantita agli anziani ai lavoratori inferiorizzati a causa dell'invecchiamento, indipendentemente dall'età.

Parole-chiave: Protezione legale. Anziani. Lavoratore vecchio. Interpretazione. Dignità.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1-	Ritmo de envelhecimento populacional.....	41
Gráfico 1-	Empresa neoliberal em rede: um exemplo.....	51
Gravura 1-	As horas da vida.....	56
Gráfico 2-	Grupo com 50 a 64 anos por setor econômico.....	66

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	O QUE É VELHICE?	27
2.1	Tentando entender o tempo.....	28
2.2	A dimensão do “quando”	32
2.3	A periodização da vida humana.....	35
2.4	Uma breve história da velhice.....	38
3	QUEM É O TRABALHADOR VELHO?.....	47
3.1	Atual morfologia do trabalho.....	48
3.2	A sensibilidade ao envelhecimento.....	53
3.3	Delineando um perfil.....	65
4	AS NORMAS JURÍDICAS PARA AS PESSOAS MAIS VELHAS.....	70
4.1	Plano internacional.....	70
4.2	Plano interno.....	91
5	OS DIREITOS DOS TRABALHADORES VELHOS.....	97
5.1	Trabalho decente.....	97
5.2	Trabalho decente e a legislação sobre velhice.....	106
5.3	A velhice à luz da justiça.....	114
5.3.1	Teorias em colisão com a constituição.....	117
5.3.2	Justiça como equidade.....	121
5.3.3	Igualdade de recursos.....	130
5.3.4	Igual consideração e respeito pelo trabalhador mais velho.....	132
5.4	Principais atitudes concretas.....	138
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	145
	REFERÊNCIAS.....	151

1 INTRODUÇÃO

No dia seguinte ninguém morreu. O facto, por absolutamente contrário às normas da vida, causou nos espíritos uma perturbação enorme, efeito em todos os aspectos justificados, basta que nos lembremos de que não havia notícia nos quarenta volumes da história universal, nem ao menos um caso para amostra, de ter alguma vez ocorrido fenómeno semelhante, passar-se um dia completo, com todas as suas pródigas vinte e quatro horas, contadas entre diurnas e nocturnas, matutinas e vespertinas, sem que tivesse sucedido um falecimento por doença, uma queda mortal, um suicídio levado a bom fim, nada de nada, pela palavra nada. (SARAMAGO, 2005, p. 11).

Em sua obra ficcional *As Intermittências da Morte*, Saramago (2005) nos impressiona com os desafios de uma sociedade em que as pessoas param de morrer. Até que ponto estamos tão longe desta ficção? Vivemos em um mundo com avanços tecnológicos surpreendentes no campo da biologia. Atualmente temos supercomputadores como o “Watson”, da IBM, com suas recomendações para tratamentos específicos de câncer. Vislumbra-se a utilização de edição genética para projetar bebês resistentes a doenças específicas. Há a possibilidade de fabricação de tecidos vivos a partir da conjugação da impressão 3D com a edição genética. Como diz Schwab (2016, p. 29), estes avanços são de tirar o fôlego.

Sem adentrar nas especulações e expectativas deste futuro próximo, bem como nos abstendo das discussões bioéticas e dos obstáculos econômicos de acesso a estes recursos formidáveis, temos que reconhecer que, hoje, ainda que as pessoas não tenham parado de morrer, elas estão indubitavelmente demorando bem mais a morrer. Isto implica falar em aumento da longevidade, em envelhecimento populacional de larga escala.

Rigorosamente já estamos desafiados por um crescente contingente de pessoas que demoram mais a morrer e que, em termos gerais, envelhecem cada vez melhor.

É preciso explicitar a situação paradoxal que serve de pano de fundo para os debates sobre o envelhecimento hoje. O quadro demográfico atual é resultado dos avanços existentes e, em alguma medida, já difundidos ao longo dos últimos dois séculos, que reduziram drasticamente as mortes não violentas evitáveis. O envelhecimento populacional é um resultado exitoso da modernidade. Entretanto, não sabemos exatamente o que fazer com o resultado. Assistência e inatividade remunerada são, no mínimo, formas insuficientes de enfrentar as demandas do

envelhecimento populacional.

O presente estudo – com suas opções metodológicas, delimitações epistemológicas e limitações (e deficiências) próprias de um empreendimento humano – é uma tentativa de resposta ao desafio do envelhecimento no campo das relações de trabalho, que se singulariza por explorar a dimensão jurídica do velho como trabalhador.

a) A vida em segundos

As sociedades humanas sempre tiveram ciência do envelhecimento. A forma como a velhice é socialmente percebida e reproduzida, entretanto, varia bastante. Este processo biológico, que se inicia na vida intrauterina e se encerra com a morte, recebeu diversas significações ao longo da história. No que concerne às sociedades ocidentais, há visões majoritariamente negativas sobre a velhice. Bem ilustra esta postura a afirmação de Minois (1999, p. 83) de que “os únicos textos em que os gregos dão sinais de apreciar a velhice são as inscrições funerárias”.

A atual sociedade de consumo gestou uma poderosa forma de ressignificação da velhice e a apresenta em uma nova categoria: *a pessoa idosa*. Esta figura decorre da periodização da vida humana, agora investida de uma sensibilidade decorrente uma forma muito específica de marcação temporal: o tempo cronológico. Trata-se de uma profunda mudança. Passa-se de uma fase “pré-moderna”, na qual o *status* familiar é mais relevante na determinação do grau de maturidade e do grau de recursos de poder, a uma fase moderna, em que a vida é cronologizada, ou seja, as etapas da existência são definidas e separadas pela idade cronológica.

Evidente reflexo da lógica fordista, ancorada na primazia da produtividade econômica e na subordinação do indivíduo aos requisitos racionalizadores, o curso da vida moderna tem como corolário, nas palavras de Debert (2004, p. 50), “uma burocratização dos ciclos da vida, através da massificação da escola e da aposentadoria”. Assim, são demarcados claramente três segmentos: a juventude e a vida escolar; o mundo adulto e o trabalho; e a velhice e a aposentadoria.

Enquanto na fase anterior o tempo era sentido como algo mais fluído e o ciclo da vida marcado por acontecimentos como puberdade, introdução na caça, nascimentos de filhos e netos; na atualidade, sob a tirania dos relógios e calendários, as etapas da vida são definidas pela quantidade de anos como fator de precisão. A

vida é contada em segundos.

Apesar da estandardização econômica dos ciclos da vida e da generalização sugerida pelas estatísticas, o envelhecimento está longe de ser um processo homogêneo. Diversos fatores influem na sua formatação. Alguns são rigorosamente arbitrários do ponto de vista do indivíduo. A longevidade da população de países que experimentam maior nível de desenvolvimento socioeconômico e que, em razão disto, generalizaram medidas sanitárias adequadas e de redistribuição de recursos necessários ao amparo da velhice, é significativamente diferente daquela vivida pelas populações da maioria dos países da América Latina e África, por exemplo.

É bem verdade que boa dose do velho que seremos depende de fatores mais individualizados como hereditariedade genética, estilo de vida, emprego ou ocupação, gênero, etnia. É evidente que alguns destes influenciadores não são menos arbitrários do que pertencer a uma comunidade nacional específica.

Sem ignorar as discussões acerca do apagamento das fronteiras etárias e outras construções alternativas, a idade cronologizada é uma dimensão fundamental na organização (hierarquização) da vida social e, neste contexto da vida contada em segundos, a velhice permanece como uma categoria nada desprezível de pessoas que acumulam muitas voltas ao ponteiro do relógio.

b) Mais que números

A população humana está envelhecendo em larga escala e aos olhos de todos. Hoje uma em cada oito pessoas têm sessenta anos ou mais e, até 2050, a relação deve chegar a 22% (UNFPA, 2018). A expectativa no Brasil não é diferente. Espera-se que 25,49% da população brasileira tenha sessenta e cinco anos ou mais em 2060 (IBGE, 2018). Os números são impressionantes, sobretudo quando se tem em conta que essa projeção alcança, em termos absolutos, dois bilhões de pessoas com mais de sessenta anos em escala mundial. Algo como a população total do planeta em 1927.

Os dados demográficos são recorrentemente usados como justificativa primeira – quando não exclusiva – para estudos, pesquisa e decisões políticas sobre a velhice. A Organização das Nações Unidas reiteradas vezes apontou o envelhecimento como uma questão urgente em razão da expressividade numérica da população idosa, da alta taxa de envelhecimento e dos seus impactos hodiernos e futuros em serviços de

saúde e prestações previdenciárias e assistenciais.

Embora não se despreze a importância da questão demográfica e a pressão que ela impõe aos governos (colocando a velhice em evidência), há uma justificativa mais fundamental para avançar nas questões relacionadas ao envelhecimento: a vulnerabilidade das pessoas socialmente identificadas como velhas. Ainda que inexistisse qualquer pressão demográfica, os velhos merecem e há muito demandam um olhar diferenciado voltado a compreender as peculiaridades de sua condição, independentemente de seu número.

É indispensável uma atitude parcimoniosa na busca por um correto dimensionamento da velhice, de seus limites e potencialidades e de sua determinação genético-biológica, psicológica, social e cultural. O fenômeno é, indubitavelmente, heterogêneo e escapa com muita facilidade às tentativas de compartimentalização e isolamento.

c) Além da aposentadoria

O envelhecimento populacional consiste em um dos maiores desafios da humanidade no Século XXI, ao lado dos avanços tecnológicos (quarta revolução industrial) e das mudanças climáticas. A questão aparenta tanta relevância que autores como Felix (2019) falam em uma “geopolítica do envelhecimento”, na medida em que reconhecem a impossibilidade de desvincular a questão demográfica da discussão teórica e histórica decisiva para a formulação de um projeto econômico e de uma estratégia social para o desenvolvimento. Em termos estritamente econômicos, o envelhecimento descortina uma nova possibilidade. Foram, inclusive, cunhados os termos “economia da longevidade” e “*silver economy*” para designar a soma da atividade econômica voltada a atender às necessidades daqueles com mais de 50 anos.

Não obstante essa relevância econômica crescente, as discussões a respeito do envelhecimento, sobretudo em matéria de direitos e políticas públicas, dão ampla atenção apenas à questão previdenciária. A maior preocupação é como serão pagas as aposentadorias e pensões deste contingente populacional em acentuada expansão. Esta preocupação, a propósito, é nitidamente marcada por um viés financista da sustentabilidade orçamentária dos sistemas de seguridade social. Não há exagero em afirmar que o debate público sobre o envelhecimento é praticamente monopolizado

com a preocupação com os “gastos da previdência” e, neste contexto, outras questões igualmente desafiadoras são, para dizer o mínimo, negligenciadas, embora tenham relação indissociável com o “colapso” das finanças públicas.

O trabalho das pessoas mais velhas é justamente uma destas questões que não recebem a atenção necessária. Se nos ativermos à lógica financista, a manutenção dos sistemas de seguridade perpassa pela postergação do acesso à aposentadoria por idade. Todavia, o que é feito para garantir que a pessoa mais velha continue tendo oportunidades no mercado de trabalho? O silêncio é angustiante. Isto porque qualquer medida de adiamento de concessão da aposentadoria por idade dissociada de meios efetivos de garantir a manutenção do trabalho tem aptidão para implicar a própria frustração em definitivo da aposentadoria como direito.

Sem prejuízo do debate sobre seguridade social, não há que se perder de vista que a inatividade remunerada não é o único direito das pessoas mais velhas e, muitas vezes, nem o mais importante. Não há dúvida de que o trabalho ocupa uma posição de destaque no “patrimônio jurídico” dos mais velhos dada a centralidade das relações de trabalho na sociedade contemporânea.

Hoje – mais do que nunca – deve-se entender que os direitos na velhice não se limitam à aposentadoria e incluem, na perspectiva do trabalhador mais velho, a oportunidade real de escolhas informadas sobre o seu futuro no mercado de trabalho e para além dele.

d) A imagem

Para a adequada compreensão do significado da velhice na modernidade ocidental, é necessário ter em mente a proposição de Debert (2004, p. 50), para quem as transformações capitalistas periodizaram a vida humana e criaram, a partir da massificação da escola e da aposentadoria, três segmentos: a juventude, o mundo adulto e a velhice.

Esta periodização da vida humana, impregnada da racionalidade de produção e reprodução do capital, reservou às pessoas socialmente identificadas como velhas papel marginal, pois, como lembra Ramos (2002, p. 17), a velhice é tida como etapa de conclusão dos potenciais evolutivos. E, por esta lógica, quanto maior o número de anos acumulados, menor a serventia do sujeito como agente produtivo.

Não se negar que, dentro da mais fiel tradição ocidental, a modernidade

capitalista construiu uma imagem negativa sobre o velho. Não sendo mais útil à produção, resta ao trabalhador velho a aposentadoria. E como bem destaca Debert (2004, p. 59), falar sobre a criação da aposentadoria é traçar a história de um conjunto de transformações que acompanharam o desenvolvimento capitalista e estabeleceram uma relação indissociável entre o fim do trabalho assalariado e o último estágio da vida.

A imagem negativa da velhice é projetada nas mais variadas dimensões da vida social e, nas relações de trabalho, adquire peso especial. Nesta faceta social são potencializados os estereótipos de perdas e forjadas fortes presunções de incapacidade. Aqui, provavelmente mais que em qualquer outro segmento da sociedade, o envelhecimento é entendido como o processo que marca os declínios físico, psíquico e social da pessoa que não mais atende às exigências das relações de trabalho em virtude do progressivo distanciamento do marco etário privilegiado.

Ao analisar a taxa de atividade ou de participação (percentual de pessoas que trabalha ou procura trabalho) decomposta em grupos etários, percebe-se nitidamente uma queda na participação dos mais velhos bem antes dos 60 anos. O pico de participação entre os homens é alcançado entre os 30-34 anos com a taxa de 95%. Este grupo parece constituir o marco etário privilegiado. A partir daí inicia-se um declínio até uma taxa de participação de 62% no grupo de 60-64. (WAJNMAN *et al.*, 2004, p. 457).

Como os números indicam, esta postura arbitrária – pois, em regra dissociada de qualquer aferição concreta de aptidão para o trabalho – é tão implacável que gera a figura do envelhecimento precoce. Pessoas saudáveis e capacitadas passam a ter dificuldade de manter relações formais de trabalho por contar com idade por volta dos quarenta anos.

No mundo do trabalho, a velhice alcança o trabalhador antes do marco dos sessenta anos de idade com grande frequência. Assim, apesar da incoerência subjacente, velho e idoso não são figuras exatamente coincidentes. É possível divisar um grupo de velhos não idosos composto por pessoas que, mesmo antes do alcançar o marco etário de 60 anos são impactadas pela percepção social de que estão velhas.

e) Um emaranhado

Está em curso um esforço analítico que vem permitindo distinguir dentro da massa de desvalidos e miseráveis aqueles que nela se encontram precipuamente em razão da velhice, ou seja, busca-se identificar aquelas pessoas que têm na idade avançada a razão mais significativa de sua condição de vulnerabilidade. Nesse contexto, as práticas jurídicas cumprem um importante papel na medida que reconhecem os idosos como categoria jurídica específica e atribui-lhes direitos em decorrência disto. Em um primeiro momento foram reconhecidos direitos assistências em decorrência do estabelecimento de uma relação tida como indiscutível entre velhice e incapacidade para o trabalho. A pressuposição era de que os velhos não poderiam trabalhar (“a velhice incapacita para o trabalho”) e, por isso, seriam incapazes de prover seu próprio sustento.

Nas últimas décadas teve lugar um intenso processo legislativo que ampliou de forma considerável o elenco de direitos titularizados pelos velhos, inclusive na área das relações de trabalho. Essa ampliação deu-se a partir de novas formas de compreender a velhice, ou melhor, do reconhecimento da heterogeneidade da velhice. Explorar essa dimensão jurídica do velho como trabalhador – e não mais como ex-trabalhador (beneficiário das medidas assistenciais e previdenciárias) – é um imperativo contemporânea para as pesquisas nessa área.

Nos anos de 1980, mais precisamente com o Primeiro Plano de Ação Internacional sobre o Processo de Envelhecimento ou Plano de Viena, aprovado na Assembleia Mundial sobre o tema patrocinada pela Organização das Nações Unidas (1982), identifica-se o início de uma nova postura em relação às pessoas mais velhas no sentido de reconhecer demandas específicas e direitos próprios a esse grupo.

Há que se destacar o pioneirismo da Organização Internacional do Trabalho. Sua Recomendação n.º 162, de 1980, é o primeiro documento adotado em âmbito internacional versando especificamente sobre as pessoas de mais idade. Esta recomendação traz disposições expressas acerca da adoção de uma política de igualdade de oportunidades para os trabalhadores de mais idade.

No artigo 3º está escrito que:

1. En el marco de una política nacional destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores, sea cual fuere su edad, y en el marco de su legislación práctica relativas a tal política, todo Miembro debería adoptar medidas para impedir la discriminación respecto de los trabajadores de edad en materia de empleo y de ocupación¹. (OIT, 1980)

Mais recentemente, em 2015, a Organização dos Estados Americanos adotou a Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas. Este documento é resultado de um esforço de síntese que transcende o âmbito da própria OEA. Quando se lê o oitavo Considerando de seu preâmbulo (abaixo transcrito), mostra-se claramente a tentativa de articulação com as principais iniciativas das Organizações das Nações Unidas.

1. Recordando o estabelecido nos Princípios das Nações Unidas em Favor das Pessoas Idosas (1991), a Proclamação sobre o Envelhecimento (1992), a Declaração Política e o Plano de Ação Internacional de Madri sobre o Envelhecimento (2002), bem como os instrumentos regionais, tais como a Estratégia Regional de Implementação para a América Latina e o Caribe do Plano de Ação Internacional de Madri sobre o Envelhecimento (2003), a Declaração de Brasília (2007), o Plano de Ação da Organização Pan-Americana da Saúde sobre a Saúde dos Idosos, Incluindo o Envelhecimento Ativo e Saudável (2009), a Declaração de Compromisso de Port of Spain (2009) e a Carta de San José sobre os direitos do idoso da América Latina e do Caribe 2012. (OEA, 2015)

No plano interno, nota-se que a produção legislativa brasileira, à semelhança do processo internacional, também foi insensível em relação às pessoas mais velhas em um primeiro momento. A mudança nessa postura tem como divisor de águas a Constituição de 1988. Isto basicamente por duas razões.

Primeiramente porque o texto constitucional deu novo trato aos direitos historicamente desfrutados pelos velhos ao substituir o sistema de seguro social vigente até então por um sistema de seguridade social. Isso significou uma ampliação sem precedentes dos benefícios destinados aos velhos, pois desvinculou as prestações destes benefícios da condição exclusiva de trabalhador (ou melhor, ex-trabalhador). Em termos práticos, a formidável ampliação da proteção social alcançou

¹Em tradução livre: “No âmbito de uma política nacional destinada a promover a igualdade de oportunidades e tratamento para os trabalhadores, independentemente de sua idade, e no âmbito de sua legislação relativa a essa política, todo Membro deve adotar medidas para evitar discriminação em relação a trabalhadores mais velhos em matéria de emprego e ocupação”.

as pessoas mais velhas.

Em segundo lugar, a Carta de 1988 – de forma pioneira em nossa história constitucional – reconheceu direitos inerentes à condição de velho. Em seu art. 230, *caput*, lê-se 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 e lhes garantindo o direito à vida” (BRASIL, 1988, não paginado). Há outras disposições no corpo da Constituição que, analisadas em conjunto, fornecem a base para uma nova forma de perceber a velhice do ponto de vista jurídico. Constitucionalmente, as pessoas velhas são reconhecidas como complexas, pois são contempladas simultaneamente sob as perspectivas assistencial (assistência social), previdenciária (previdência social), laboral (art. 7º, XXX) e participativa (art. 230). Rompe-se, portanto, com a relação necessária entre velhice e incapacidade, dando base normativa a políticas não mais limitadas à garantia dos direitos assistências e previdenciários. A partir de 1988, o Estado brasileiro está obrigado a garantir direitos de outras dimensões às pessoas velhas.

Ampliando a regulamentação jurídica relativa às pessoas idosas, seguiu-se à Constituição de 1988 a promulgação de duas importantes leis. A primeira foi a Lei nº. 8.842 (Política Nacional do Idoso), que, em seu art. 1.º, dispõe que “A política nacional do idoso tem por objetivo assegurar os direitos sociais do idoso, criando condições para promover sua autonomia, integridade e participação efetiva na sociedade”. E, em outubro de 2003, a segunda: a Lei nº. 10.741, que instituiu o Estatuto do Idoso. Em seu art. 3.º lê-se que:

É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária. (BRASIL, 2003)

Às normas já mencionadas somam-se outras tantas, as quais, inseridas nesse processo relativamente novo de explicitação dos direitos das pessoas mais velhas, denotam: 1) um ímpeto legiferante animado pela necessidade de regular a realidade emergente do reconhecimento das peculiaridades das pessoas de mais idades; e, 2) uma tarefa bastante difícil de articular tais normas e de prestar-lhe a melhor interpretação. Estas normas não significarão mais que um emaranhado de regras se não se prestarem a efetiva regência da vida social. A este propósito, a seguinte

observação de Minois (1999, p. 83) soa como uma advertência: *Inúmeras leis atenienses insistem na obrigação de respeitar os velhos pais e a repetição dessas leis deixa entender que não eram muito respeitadas.*

f) Ordenando o caos

Com base nessa breve exposição, constata-se um quadro de amplo reconhecimento de direitos às pessoas mais velhas. Contudo, paralelamente a isso, não temos disponível de forma suficientemente clara os fundamentos para o reconhecimento de tais direitos, nem delimitadas a sua força e extensão.

Para ilustrar as controvérsias decorrentes dessa falta de clareza, podemos mencionar a questão relacionada aos próprios titulares dos direitos reconhecidos em normas nacionais e internacionais. Como identificá-los? O sistema de datação com base no nascimento, que permite afirmar que uma pessoa é idosa a partir 60 anos de idade, é suficiente? Essa proteção não é devida ao sujeito que, aos 59 (cinquenta e nove), é discriminado por ser socialmente identificado como velho?

Assim, deve-se analisar com cuidado as práticas jurídicas que proclamam a “condição de pessoa idosa” a partir do critério exclusivamente cronológico e limitam a aplicação dos estatutos para idosos às pessoas com idade igual ou superior a 60 anos.

Um ambiente propício para promoção desta desnaturalização é o das relações de trabalho, mesmo porque nele se vislumbra mais ostensivamente a condição de inferioridade reservada ao velho.

Há motivos justificados para crer que as pessoas prejudicadas por uma visão arbitrária e discriminatório da velhice o são bem antes do marco etário consignado expressamente na legislação, de modo que, a partir de uma leitura literal dos estatutos, elas não gozariam da proteção jurídica por eles assegurada. Isso importa dizer que aos prejudicados restaria apenas a tutela prevista em normas de vedação da prática discriminatória em razão da idade, ao estilo da constante no art. 1º da Lei nº. 9.029/95.

Essa seria a melhor maneira de ler nossa legislação? Esta legislação que foi justificada para proteção dos velhos realmente só se limita a proteger os velhos assim considerados por um sistema rígido de datação? Ou estaria aberta e voltada à proteção das pessoas que são socialmente identificadas como velhas e, em razão disto, são inferiorizadas na sociedade?

Para buscar a resposta a essas questões, parece imperioso responder uma

pergunta fundamental: é possível estender a proteção legal assegurada aos idosos (pessoas com 60 anos ou mais) aos trabalhadores que, mesmo antes de alcançar este marco etário, são inferiorizados no mercado de trabalho por serem socialmente identificados como velhos?

É evidente que esta singela questão importa em diversas reflexões. Em realidade, embora possua um único ponto de interrogação, no problema exposto há algumas questões latentes. Para além da pergunta posta acerca dos direitos dos trabalhadores velhos, outras questões se impõem. A pesquisa é dominada por questões como: *o que é envelhecimento? quem é trabalhador velho? Ele se diferencia do idosos? Como ele deve ser tratado? Sob qual fundamento? Isso se reflete nas práticas jurídicas? Como? Qual é o ponto destas práticas? O que é o direito ao trabalho para os velhos? Qual é a melhor leitura deste direito? Quais os propósitos deste direito? Quais as justificativas para o reconhecimento deste direito? No que implica?*

Importante esclarecer que a investigação cingir-se-á aos Direitos Humanos, assim compreendidos como o conjunto de direitos necessários à preservação da dignidade da pessoa e quando projetados nas relações de trabalho permitem delinear garantias mínimas. Em verdade, há uma expressão específica para designar o conjunto mínimo de direito do trabalhador. Trata-se do denominado “trabalho decente”.

De acordo com Brito Filho (2016b, p. 56), compõem o elenco de direitos mínimo: a existência de trabalho; a liberdade de trabalho; a igualdade no trabalho; o trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; a proibição do trabalho infantil; a liberdade sindical; e a proteção contra os riscos sociais. O trabalho decente é um dos principais parâmetros de discussão da pesquisa. E provavelmente a principal contribuição do presente estudo seja a possibilidade de revisitar o trabalho decente pela perspectiva do trabalhador velho.

g) Os desafios e a tese

Posto o problema, impõe-se o desafio mais geral de analisar se é possível estender a proteção legal assegurada aos idosos (pessoas com 60 anos ou mais) aos trabalhadores que, mesmo antes de alcançar este marco etário, são inferiorizados no mercado de trabalho por serem socialmente identificados como velhos.

Resta evidente, entretanto, que o cumprimento deste objetivo geral é

dependente do atingimento de objetivos mais específicos.

O primeiro deles é delinear a figura do trabalhador velho, que perpassa pela necessidade antecedente de compreender o processo de envelhecimento na contemporaneidade. O segundo objetivo específico é selecionar descritivamente as normas jurídicas voltadas às pessoas mais velhas com ênfase naquelas destinadas às relações de trabalho. Segue-se a isso o terceiro objetivo específico, a saber: apresentar uma interpretação sobre a aplicação deste complexo normativo aos trabalhadores velhos.

Tanto o objetivo geral como os objetivos específicos encontram sustentação na tese mais abrangente de que nossa legislação para idosos é uma reação ao processo de envelhecimento e funda-se na necessidade de garantir proteção jurídica a todos aqueles que, mesmo antes dos 60 anos, são considerados velhos. Portanto, limitar sua aplicação ao grupo arbitrariamente definido como idoso, ao menos nas relações de trabalho, implicaria em injusta limitação da proteção legal a grupo que tem como causa determinante de sua vulnerabilidade o envelhecimento. Principalmente quando se percebe que as regras de não-discriminação em razão da idade são insuficientes para garantir a permanência deste grupo no mercado de trabalho, havendo a clara necessidade de mobilização de recursos com aptidão de evitar que a exclusão do mercado se opere prematuramente.

h) O caminho

Há um longo caminho para alcançar a resposta ao problema e esta resposta assenta-se na proposição central de que *a melhor interpretação de nossa prática jurídica autoriza afirmar que a proteção legal assegurada aos idosos (pessoas com 60 anos ou mais) se estende aos trabalhadores que, mesmo antes de alcançar este marco etário, são inferiorizados no mercado de trabalho por serem socialmente identificados como velhos*. Entretanto, o que nos permite afirmar que esta proposição é correta ou verdadeira? Qual a condição de verdade? A resposta foi buscada com base no método interpretativo construtivo proposto por Ronald Dworkin, o direito como integridade.

Utilizando-nos das palavras de Dworkin. (2005a, p 200).

O Direito é um empreendimento político, cuja intencionalidade geral (*general point*), se é que tem alguma, é coordenar o esforço

social e individual, ou resolver disputas sociais e individuais, ou assegurar a justiça entre os cidadãos e entre eles e seu governo, ou alguma combinação dessas alternativas

E, neste diapasão, resta evidente a insatisfação do autor com a compreensão da intencionalidade destituída de natureza moral e voltada apenas para a eliminação de controvérsias de modo a garantir paz. Para ela, o direito constitui-se no fórum do princípio, isto é, espaço para o debate político-moral acerca de temas relevantes para uma comunidade. O exercício do poder político tem como o seu *point* a sua intencionalidade, guiado pelo objetivo de justiça política.

De acordo com esta perspectiva, o direito deve ser coerente e tratar as pessoas como iguais. A tradução prática desta forma específica de compreender o Direito é que, para usar as palavras de Guest (2013, p. 83), “lawyer of all cases [...] should attempt to integrate their decisions and arguments within the body of existing law but do this in the best moral way”². Neste sentido, proposições como a aqui apresentada são fundadas em argumentos jurídicos decorrentes de uma permanente tensão entre a adequação em relação à prática jurídica estabelecida e questões mais substantiva de justiça. Ter em mente esta tensão é fundamental para a pesquisa, pois em seu reconhecimento reside uma genuína limitação ao processo interpretativo. Por mais radical que se mostra a interpretação construtiva, ela não inventa.

Isto implica, em nosso caso particular, que a interpretação construtiva da legislação sobre os trabalhadores velhos não pode significar invenção ou criação de novos direitos. Todavia, o princípio da integridade instrui o intérprete a identificar direitos e deveres, a partir do pressuposto de que todos foram criados por um único autor – a comunidade personificada –, expressando uma concepção coerente de justiça e equidade. (DWORKIN, 2003, p. 272-273).

Para a construção de uma adequada concepção interpretativa do conceito de direito da pessoa velha ao trabalho, devemos buscar o valor constitutivo deste direito. Nossa busca é pelos valores que melhor justificam o direito da pessoa velha nas relações de trabalho.

Ainda que para fins didáticos é necessário explicitar as etapas do itinerário interpretativo que se pretende percorrer.

² Em tradução livre: “advogado em todos os casos [...] deve tentar integrar suas decisões e argumentos no corpo da lei existente, mas devem fazê-lo da melhor maneira moral”.

Primeiramente, em uma etapa pré-interpretativa, buscar-se-á identificar as regras e os padrões ou paradigmas que fornecem o conteúdo da prática jurídica analisada. Aqui pretende-se selecionar, dentro da legislação brasileira e da legislação internacional relacionada, as normas que tratam do trabalho das pessoas mais velhas.

Com esta prévia seleção de material, pode-se iniciar a segunda etapa, denominada interpretativa. Aqui pretende-se oferecer uma justificativa geral para os principais elementos da prática identificada na fase anterior. A estruturação do argumento nesta fase passa pelas seguintes tarefas: a) Identificar quais são os valores e princípios de moralidade política mais gerais e abstratos que são compartilhados dentro de uma comunidade; b) analisar qual o valor que está pressuposto no “direito da pessoa velha ao trabalho?” c) analisar quais concepções do conceito interpretativo de direito da pessoa velha ao trabalho oferece a melhor justificativa do conceito.

Identificada a melhor justificativa, inicia-se a fase pós-interpretativa ou reformadora, em que se ajusta o seu senso daquilo que a prática realmente exige para melhor servir à justificativa aceita na etapa interpretativa.

Adotar o modelo interpretativo de Dworkin (2003) não implica necessariamente adotar sua hipótese política específica, ou seja, sua teoria de justiça. Como salienta Macedo Junior (2014, p. 262-263),

[...] inexistente uma incompatibilidade a priori (isto é, que decorra das premissas teóricas e metateóricas até aqui expostas), para que se possa defender, de uma perspectiva metodológica dworkiana uma teoria da justiça fundada em outras premissas e em outros argumentos – por exemplo, na teoria da justiça de John Rawls, Robert Nozick ou de autores comunitaristas, como Michael Sandel.

Contudo, mesmo ciente desta possibilidade, enxergamos na teoria liberal de igualdade de recursos desenvolvida por Dworkin (2003), a teoria de justiça que melhor sustenta o direito ao trabalho para as pessoas velhas. Por radicalizar o ideal político da igualdade, expondo como o mais fundamental dos direitos o igual respeito e consideração, a teoria dworkiana abre espaço para buscar a o fundamento do direito ao trabalho na dignidade e não em imperativos de eficiência econômica ou na própria caridade. Os princípios éticos de que (1) “toda vida tem importância” e (2) “todos são responsáveis por suas escolhas” permitem uma adequada discussão do papel da pessoa velha nas relações de trabalho.

Também por fidelidade ao referencial teórico-metodológico, é necessário delimitar a comunidade na qual as práticas relacionadas aos direitos laborais das pessoas mais velhas são vivenciadas. Neste sentido, a pesquisa está espacialmente concentrada no Estado brasileiro, sem prejuízo dos elementos de produção internacional e de outros Estados pertinentes à temática que, de alguma forma, exercem influência na realidade brasileira; e, por isso, contém elementos com potencial explicativo. Quanto ao lapso temporal, o enfoque recai sobre o momento atual da vida brasileira, sem se descuidar da adequada contextualização histórica. Este vislumbre, aliás, é indispensável à compreensão do encadeamento das práticas sociais relacionadas às pessoas mais velhas, inclusive as práticas jurídicas. E nesse particular a Constituição Federal de 1988 é provavelmente o mais importante marco jurídico da discussão em desenvolvimento. Por fim, dentro do extenso conjunto de pessoas que vivem do trabalho, o estudo tem como foco aquelas que estão acobertadas pelo vínculo empregatício.

i) O plano da obra

Além desta introdução, este estudo é composto por quatro seções e as considerações finais.

A primeira seção tem como função precípua apresentar e desdobrar aspectos relevantes do problema de pesquisa ligados à velhice. Nele pretende-se discutir como as idades são construídas e identificar quem é a pessoal socialmente identificada velha e qual o seu papel na sociedade brasileira atual. Este ponto particular do trabalho busca suporte na Sociologia (Norbert Elias, *Sobre o tempo*), na Antropologia (Guita Grin Debert, *A reinvenção da velhice*) e na História (Georges Minois, *História da Velhice no ocidente*) para analisar e desenvolver um dos conceitos-chaves da pesquisa, a velhice.

A segunda seção está reservada à discussão da projeção da velhice nas relações de trabalho. “Quem é o trabalhador velho?” é a pergunta que nele se pretende responder. Concomitantemente com o instrumental teórico fornecida pela Sociologia do Trabalho (Ricardo Antunes, *Adeus ao Trabalho?*; Robert Castel, *A metamorfose da questão social*; Keith Grint, *Sociologia do Trabalho*), o delineamento do perfil do trabalhador velho estará assentado em análises estatísticas produzidas no âmbito do Instituto de Pesquisa Econômica Avançada (Ana Amélia Camarano, Os

novos idosos. Muito além dos 60? e Alexandre de Oliveira Alcântara *et al*, *Política nacional do idoso. Velhas e novas questões*).

Na terceira sessão será apresentado o levantamento dos textos normativos dedicados às pessoas com mais idade com destaque para as relações de trabalho. Além da produção legislativa nacional, sobretudo a decorrente da competência legislativa da União Federal, este levantamento abrange fontes como a Organizações das Nações Unidas por sua assembleia geral e por suas agências especializadas como a Organização Internacional do Trabalho. No âmbito internacional também serão consideradas as produções da Organização dos Estados Americanos.

Na quarta e última seção pretende-se apresentar a melhor justificativa para o conjunto normativo delineado, com a proposição de um ajuste da prática jurídica às exigências dos valores e princípios que ela busca realizar. Como desdobramento disso, pretende-se traduzir este ajuste em direitos, ou seja, em atitudes de efetivo respeito à pessoa velha nas relações de trabalho, particularmente expressando-se em termo de direito ao trabalho, de liberdade de escolha do trabalho, de ambiente laboral seguro e saudável, de liberdade sindical e da seguridade. A resposta será buscada a partir da teoria do direito como integridade de Ronald Dworkin (*O império do direito, Virtude soberana, Justiça para ouriços*). Ressalte-se que Martha Nussbaum (*Fronteiras da justiça*) também fornece importantes subsídios para a compreensão e justificação de práticas jurídicas em favor das pessoas vulneráveis.

Nas considerações finais, além de uma síntese do conjunto da investigação e das principais conclusões, também são mencionadas questões inquietantes que, embora correlatas ao estudo, não comportaram desenvolvimento nele.

2 O QUE É VELHICE?

Qual a sua idade? A resposta a esta pergunta aparentemente banal depende de um conjunto imbricado de construções sociais que, de tão arraigadas, pouco nos damos conta. Cotidianamente quase não nos questionamos sobre o que é ou o que significa ser criança, adulto ou velho, em que pese o largo uso feito destes termos. Pitágoras foi um dos primeiros a elaborar uma teoria das idades da vida; e o fez valendo-se de uma analogia com as estações do ano. A vida seria dividida em quatro etapas ou estações de 20 (vinte) anos cada: a infância-primavera (dos 0 aos 20 anos), a adolescência-verão (dos 20 aos 40 anos), a juventude-outono (dos 40 aos 60 anos) e a velhice-inverno (dos 60 aos 80 anos).

A teoria de Pitágoras e muitas outras que a sucederam expressam a tentativa de explicar ou, pelo menos, descrever a relação entre o tempo e o papel do indivíduo em sua sociedade. E dessas muitas tentativas percebe-se claramente uma estruturação etária da sociedade. Há uma expectativa de papéis sociais (exigências e oportunidades) de acordo com a idade ou o estágio de desenvolvimento da pessoa.

Ocorre que a idade ou o estágio de desenvolvimento não são dados da natureza (de ordem ontogenética), mas, sim construções sociais (ou sociogenéticas). É a sociedade que constrói essas etapas na medida em que estabelece, diante de marcadores biológicos e sociais, exigências de comportamentos apropriados para cada faixa etária. É importante repisar, por mais natural que pareça, as idades são uma invenção humana. E mais. A forma de perceber essas etapas variaram bastante ao longo da história.

a) Vejamos o caso da velhice.

Que os seres humanos envelhecem, isso é incontestável. Aliás, estudar o envelhecimento do ponto de vista da biologia é observar as variações do organismo à medida que o tempo passa (JECKEL-NETO, 2001, p. 41). Outra coisa totalmente distinta é saber quando a pessoa é considerada velha e o que se espera dela em razão da velhice, ou seja, o que significa ser velho?

A formulação da resposta a esta questão-chave exige que percorramos algumas etapas e a primeira delas é compreender o ser humano em sua relação com

o tempo. Para, a partir daí, discutir a periodização da vida humana e suas etapas. Delineado este quadro, analisa-se a invenção e a reinvenção da velhice de forma a permitir uma clara identificação do que significa ser velho no contexto atual.

2.1 Tentando entender o tempo

O tempo fascina e intriga a humanidade provavelmente desde o momento em que o primeiro ser humano conseguiu (ou precisou) fazer relação entre dois eventos, reconhecendo-os como não simultâneos. A forma como percebemos o tempo hoje, entretanto, é significativamente distinta daquela experimentada por nossos ancestrais. Para a adequada compreensão da relação do ser humano com o tempo na sociedade contemporânea é necessário ter em conta uma forma particular de tempo: o tempo cronológico, o qual, uma vez institucionalizado na era capitalista, foi convertido em poderoso marcador social com significativa influência sobre a periodização da vida humana.

Algumas das mais privilegiadas mentes humanas se propuseram a investigar a natureza do tempo, cabendo à Filosofia, como afirma Carvalho (2014, p. 32), a prerrogativa das investigações. Dos pré-socráticos aos dias atuais busca-se uma resposta à pergunta: o que é tempo? E as teorias elaboradas com o objetivo de ofertar essa resposta suscitam formidáveis controvérsias.

É de relativo consenso que as discussões filosóficas sobre o tempo se dão quase que exclusivamente entre as perspectivas objetiva e subjetiva. Grosso modo e como primeira aproximação, o tempo seria no enfoque objetivista um fenômeno independente de relações externas, enquanto na ótica subjetivista só faz sentido falar em tempo em sua relação com o sujeito.

A origem desta disjuntiva filosófica, segundo Carvalho (2014, p. 32) é tradicionalmente situada nos cotejos realizados entre as posições de Aristóteles (provavelmente herdadas de Platão) – para quem o tempo encontrava-se associado ao movimento, “enquanto o número do movimento, segundo o antes e o depois” – e de Santo Agostinho – que colocou o tempo na esfera da *alma*, como uma distensão da alma, a partir da ideia de um presente dilatado que reuniria o passado e o futuro, respectivamente, na forma de memória e expectativa.

Carvalho (2014, p. 36) sintetiza o problema nos seguintes termos:

O ponto de discórdia entre ambos os enfoques residiria [...] na possibilidade ou não de apontar a existência de um *tempo objetivo* do mundo, independente do sujeito, em cuja consciência se forjaria o *tempo subjetivo*.

Esta controvérsia – que é reputada como a mais significativa controvérsia filosófica sobre o tempo – tem importância capital para a clara compreensão do tempo cronológico.

As primeiras formulações acerca do tempo como realidade física - não dependente de sua relação com a consciência humana - adotaram o movimento dos corpos celestes como elemento privilegiado de identificação e remontam a Platão e Aristóteles.

De acordo com Carvalho (2014, p. 33-34), a perspectiva objetivista alcançou seu ápice com a publicação, em 1687, dos *Philosophiæ Naturalis Principia Mathematica*, de Isaac Newton, no qual traz a definição de um tempo absoluto, verdadeiro e matemático, por si mesmo e da sua própria natureza, sem relação com qualquer coisa externa, que flui uniformemente.

Apesar das reformulações introduzidas pela Teoria da Relatividade Especial ou Restrita de Albert Einstein (1905), em particular a substituição do tempo absoluto newtoniano pelo tempo relativo dependente das referências, a forma objetivista de compreender o tempo subsiste e frequentemente encontra expressão em conceitos largamente utilizados como tempo quantitativo, tempo real, tempo da ciência, tempo cósmico, *chronos*, tempo físico *etc.*

É neste sentido que a ideia de tempo é empregada em populares livros de divulgação científica como em “Uma breve história do tempo”, de autoria do físico inglês Stephen Hawking. (HAWKING, 2015, p. 179-189).

Observe-se também que, apesar do destaque da perspectiva física, ela é relativamente recente. Até a época de Galileu, por exemplo, o que chamamos de tempo centrava-se acima de tudo nas comunidades humanas (ELIAS, 1998, p. 8) e não em leis físicas.

Já as ideias sustentando a existência de um tempo unicamente vivido, ou seja, construído a partir do sujeito e dele indissociável são influenciadas pelas formulações originais de Santo Agostinho, que apontou em suas *Confissões*, ainda no Século IV, a

alma como elemento privilegiado de identificação do tempo. Nos séculos seguintes observou-se a progressiva substituição do conceito de alma e espírito pelo conceito de consciência, sem prejuízo da herança agostiniana. (CARVALHO, 2014, p. 34).

Como relata Carvalho (2014, p. 34), nas últimas décadas do século XX, apareceram algumas das mais importantes expressões filosóficas da corrente subjetivista, distinguindo ou contrapondo claramente um tempo das vivências – ou um tempo como experiência vivida – de um tempo físico ou cosmológico; e, até mesmo, negando a existência do tempo cosmológico.

Sob a influência de pensadores como Edmund Husserl, Henri Bergson e Martin Heidegger, a forma de compreender o tempo em uma abordagem subjetivista é traduzida em expressões como tempo qualitativo, tempo imaginário, tempo da consciência, tempo cultural, tempo vivido, *kairos*, tempo social *etc.*

Este debate filosófico e dicotômico sobre o tempo abriu espaço para investigações acerca da possibilidade de articulação e conciliação entre essas duas concepções antagônicas. Natureza (objeto) e consciência (sujeito) seriam realmente mundos não interseccionados?

Com o objetivo declarado de abrir caminho entre estas duas alternativas tradicionais, Norbert Elias enfrenta criticamente a dicotômica das teorias sobre o tempo, delineando a questão nos seguintes termos:

No centro da polêmica sobre a natureza do tempo encontravam-se – e talvez ainda se encontrem – duas posições diametralmente opostas. Alguns sustentavam que o tempo constitui um dado objetivo do mundo criado, e que não se distingue, por seu modo de ser, dos demais objetos da natureza, exceto, justamente, por não ser perceptível. Newton, sem dúvida, foi o representante mais eminente dessas concepções objetivistas, que começaram a declinar a partir do início da era moderna. Outros afirmavam que o tempo é uma maneira de captar em conjunto os acontecimentos que se assentam numa particularidade da consciência humana, ou, conforme o caso, da razão ou do espírito humano, e que, como tal, precede qualquer experiência humana. Descartes já se inclinava para essa opinião. Ela encontrou sua expressão mais autorizada em Kant, que considerava o espaço e o tempo como representando uma síntese *a priori*. Sob a forma menos sistemática, essa concepção parece haver prevalecido largamente sobre a teoria oposta. Numa linguagem mais simples, ela se limita a dizer que o tempo é como uma forma inata de experiência e, portanto, um dado não modificável. (ELIAS, 1998, p. 9).

Como fica claro nesta longa passagem, Elias (1998) situa a dicotomia entre as duas correntes nos pressupostos filosóficos e epistemológicos nos quais elas

respectivamente se apoiam. Num extremo, uma corrente transforma o tempo numa propriedade do *objeto* e, no outro extremo, a concorrente faz do tempo uma propriedade dos *sujeitos* conhecedores. E, com base nisso, Elias (1998) enxerga uma hipótese comum às duas perspectivas tradicionais, qual seja, ambas apresentam o tempo como um dado natural. De um lado, há aqueles que entender ser o tempo um elemento da ordem eterna da natureza, tal qual qualquer outro elemento físico, com a peculiaridade de não ser palpável. Enquanto, de outro lado, há aqueles para quem o tempo é um dado imodificável da natureza humana decorrente de uma forma inata de experiência ou de uma síntese *a priori*.

Em *Sobre o tempo* (1998), Elias apresenta sua teoria do tempo como símbolo. Assentada na perspectiva do “homem no âmago da natureza” afastando-se, portanto, da compreensão de homem e natureza como dois dados autônomos (cerne do conflito: objetivo x subjetivo). Neste trecho do trabalho, ele afirma que:

Portanto, o que chamamos de ‘tempo’ significa, antes de mais nada, quadro de referências do qual um grupo humano – mais tarde, a humanidade inteira – se serve para erigir, em meio a uma sequência contínua de mudanças, limites reconhecidos pelo grupo, ou então para comparar uma certa fase, num dado fluxo de acontecimentos, com fases pertencentes a outros fluxos, ou ainda para muitas outras coisas. (ELIAS, 1998, p. 60).

Registre-se, ainda, que a força do debate objetivo x subjetivo é tão poderosa que nem mesmo a teoria de Elias sobre o tempo como símbolo – construída expressamente para superar esse antagonismo teórico – deixou de ser vista como assentada em um subjetivismo filosófico.

Sem adentrar no mérito quanto à correção desta leitura da teoria eliasiana, esta alegação reforça o que já se evidenciava neste modesto relato: a resposta à questão *o que é tempo?* é significativamente controvertida. O tempo seria, afinal, uma propriedade dos movimentos dos corpos celestes? Ou uma propriedade da alma? Seria um dado objetivo, independente do ser humano? Ou uma simples representação? Um símbolo?

Longe de ser desalentadora, as inúmeras indagações geraram um rico conjunto de argumentos que, por sua vez, permitiram a identificação de pontos de discussão preciosos envolvendo a temática do tempo.

2.2 A dimensão do “quando”

Coube ao próprio Elias explicitar uma das mais importantes questões gestadas no curso dos debates envolvendo o tempo: *Com que objetivo os homens necessitam determinar o tempo?*

O ser humano está imerso em fluxo contínuo de acontecimentos e a noção de tempo permite situar acontecimentos específicos em meio a este fluxo incessante, fixar limites materializadores de começos e fins, distinguir entre intervalos. Trata-se do que Elias chamou de dimensão do “quando” (ELIAS, 1998, p. 59). Com a ajuda das escalas de medição do tempo, é possível utilizar uma certa sequência de acontecimentos, instaurar limites dentro de uma outra sequência e, assim, determinar começos e fins.

Se parece evidente que a noção de tempo fornece um quadro de referências com suas escalas de medição, nem sempre se mostra tão claramente como são construídas estas referências. Como salienta Elias (1998, p. 59), a princípio, foram utilizadas as sequências constituídas pelos chamados fenômenos naturais. Em seguida, recorreu-se cada vez mais a sequências mecânicas, de origem humana, para determinar a própria posição no devir, em sua tríplice qualidade de processos biológicos, sociais e pessoais.

Ainda segundo:

Aos poucos, descobriremos que se trata de uma imagem do difícil caminho que os homens tiveram que percorrer para conseguir se orientar melhor em seu universo. Eles conseguiram substituir os movimentos do Sol, da Lua e dos outros astros – referenciais cronológicos e instrumentos de sincronização relativamente irregulares – por uma rede cada vez mais densa e regular de “cronômetros” artificiais. A partir daí, como veremos, a sincronização de seu comportamento com os relógios e os calendários foi levada a tal ponto que, efetivamente, eles passaram a sentir sua consciência do tempo como um componente misterioso de sua própria natureza, ou a sentir o tempo reificado como um dom divino. (ELIAS, 1998, p. 68-69).

Esta passagem ilustra bem o caráter relativo e mutável das referências temporais, reforçando a ideia de que percepção do tempo não é uniforme ao longo da história da humanidade. Entretanto, mostra-se evidente uma transição do tempo natural para o tempo cronológico.

Algumas formas de referências foram efetivamente abandonadas ou, pelo menos, perderam grande parte de sua importância cotidiana. De fato, não é corrente o uso das estações do ano, dos ciclos lunares ou das colheitas. Atualmente as referências largamente utilizadas são aquelas mais padronizadas e resultantes de processos mecânicos. Para ser mais preciso, trata-se das medidas cronológicas. A propósito, como lembra Elias (1998, p. 7), os relógios são processos físicos que a sociedade padronizou, decompondo-os em sequências-modelo de recorrência regular, como horas ou minutos, idênticas em toda a extensão de um ou vários países.

a) O ser temporal

O ser humano é um ser temporal e uma das razões para afirmar isso é que ele utiliza o tempo para dimensionar sua própria existência. O tempo é a dimensão na qual se registra a existência humana³ ou, para resgatar a noção eliasiana, é a dimensão do “quando”.

A experiência cotidiana, aliás, sinaliza que as referências temporais mais úteis são as cronológicas. Nesta direção, Neri (1991, p. 18) aponta que o relógio e o calendário, criados para registrar arbitrariamente o tempo, dão provas do progressivo *status* de fatores causais assumido pelas marcações temporais cronológicas.

Impossível não ter essa primeira impressão. Todos estão cercados de calendários e relógios. Veja-se as telas do computador e do *smartphone* ou o pulso. Diante deste quadro, naturalmente tende-se a pensar que a mais correta ou mesmo a única maneira de medir a vida é por meio da idade cronológica.

Antes de prosseguir, é necessário fazer duas considerações acerca do tempo cronológico: (1) ele é um quadro de referência produzido recentemente e só adequadamente compreendido em conjunto com as condições que o viabilizaram, e (2) ele não é a única referência temporal no que concerne à periodização da vida humana.

Em relação ao primeiro ponto, compartilhando da posição de Elias (1998, p.

³Como lembra Neri, a experiência temporal do homem envolve uma complexa mistura de elementos pertencentes às dimensões ecológica (ambiente natural), Individual (psicológico, biológico), social (societal) e ideacional (histórico, mítico). Para compreensão destas categorias, remete-se o leitor a: NERI, Anita Liberalesso. Velhice e temporalidade. In: _____. Envelhecer num país de jovens: significados de velho e velhice segundo brasileiros não idosos. Campinas: Editora da Unicamp, 1991. p. 17-30.

59), é razoável crer que, enquanto não sabiam utilizar outros quadros de referência que não as sequências de mudanças de ordem natural, para fixar começos e fins relativos e, desse modo, determinar intervalos de igual duração no interior do *continuum* evolutivo constituído por eles mesmos, os homens desconheciam sua idade (pelo menos em um sentido cronológico medido em anos) e a rigor não tinham como conhecê-las. Sem os processos mecânicos de padronização, os homens só dispunham para determinar o começo de qualquer atividade social recorrente de seus próprios impulsos imediatos.

No que concerne ao segundo ponto, devemos levar em conta que diferenças podem ser estabelecidas entre a idade cronológica e outras importantes noções que influem na periodização da vida como estágio de maturidade, ordem de nascimento e idade geracional.

Estudos antropológicos envolvendo sociedades não ocidentais são um meio bastante impactante para desconstruir a noção reinante de estruturas etárias assentadas na idade cronológica, pois explicitam situações que desafiam à nossa maneira de ver as grades etárias. Por exemplo, em qual contexto um filho pode ser mais velho que o próprio pai em nossa lógica cronológica? Difícil de imaginar, mas entre os *Tallensi* – povo da África ocidental estudado em pesquisa de campo por Fortes (1984), (*apud* DEBERT, 2004, p. 47), – isso é possível, porque eles, assim como outras sociedades não ocidentais, incorporaram outro conjunto de critérios para atribuição de tarefas na estrutura social.

De acordo com a análise de Debert (2004, p. 46-47), essas sociedades levam em conta não apenas o desenvolvimento biológico, mas também o reconhecimento da capacidade para realização de certas tarefas, ou seja, o estágio de maturidade. A validação cultural de cada estágio não é apenas o reconhecimento de níveis de maturidade, mas uma autorização para realização de práticas como caçar, casar e participar do conselho dos mais velhos. Mostra-se evidente que estágio de maturidade é diferente de ordem de nascimento, uma vez que, apesar de diferença na data de nascimento, as pessoas podem estar autorizadas a realizar atividades próprias a um determinado grupo de idade.

Nas palavras de Debert (2004, p. 46),

[...] o ritual de passagem de um estágio para outro não se orienta pela idade cronológica dos indivíduos, mas pela transmissão de um *status* social, como poder e autoridade jurídica, cujo momento de transmissão depende, na maioria das vezes, da decisão dos mais

velhos.

Sem lançar juízo sobre a melhor forma de estruturação etária, o que interessa aqui é ressaltar que estas observações efetivamente sacodem nossas convicções quanto à idade cronológica e permitem desnaturalizá-la, na medida em que explicitam a existência de várias formas do ser humano se relacionar com o tempo e nele se situar, inclusive prescindindo do recurso ao tempo cronológico.

2.3 A periodização da vida humana

Se a idade é uma construção social, cabe indagar qual a lógica *por detrás desta construção*. A curiosidade é aguçada quando se percebe que a idade aparece como uma constante histórica. As mais diversas sociedades organizam-se com base em um ou mais critérios etários (não necessariamente cronológicos) e estabeleceram diferenças entre as idades. A estruturação etária, assim como outros fatores com caráter “universal”, é fruto de uma necessidade da vida social, que se expressa em termos do processo de socialização e, nas palavras de Debert. (2004, p. 43),

Assim como as várias capacidades físicas necessárias para o desempenho de determinadas atividades estão relacionadas a diferentes estágios de desenvolvimento biológico, pressupõe-se que o aspecto cumulativo dos vários conhecimentos necessários ao preenchimento dos papéis sociais, cuja aquisição consome tempo e implica progressão.

É nesta linha que as idades foram inventadas. E mais. É absolutamente coerente esperar que, na medida que as sociedades vão se tornando mais complexas e os papéis sociais mais diversificados, as idades sejam reinventadas. Enfim, que a periodização da vida humana ganhe novos contornos.

Esse lento e complexo processo de construção social é muitíssimo bem ilustrado por Philippe Ariès ao discorrer sobre a infância. Segundo este historiador (1981), na França medieval, as crianças não eram separadas do mundo dos adultos. Assim que apresentavam a capacidade física necessária, ainda que em idade prematura, as crianças participavam integralmente do mundo do trabalho e da vida social. Somente a partir do século XIII, a noção de infância passou a se desenvolver paulatinamente, levando a um alargamento da distância entre crianças e adultos. De

forma gradual, a criança passou a ser tratada como problema específico. Foram desenvolvidas roupas e maneiras adequadas, jogos e outras atividades que as distinguiam dos adultos. Além disso, foram criadas instituições como a escola voltadas para prepará-las para a vida adulta.

Na outra ponta do ciclo da vida, nos séculos XI e XII, a velhice ainda não alcançara a sua autonomia ou não se separara da idade adulta, o que não significa dizer que aos olhos do homem medieval não existissem velhos. Como relata Minois (1999, p. 199),

A velhice é uma noção relativa e as modernas classificações mostram-se inteiramente inadaptadas ao século XIII. Se se definir a velhice por volta dos sessenta e cinco anos, podemos contar poucos velhos na idade média, mas esse limite arbitrário não teve qualquer importância para os séculos anteriores. O que conta é o modo como o homem medieval encarava a vida e é verdade que se considerava serem muito idosos os homens e as mulheres com mais de cinquenta anos. Havia sem dúvida o sentimento de conviver com um grande número de pessoas de idade e a noção de velhice era tão familiar para eles como para nós, ao ponto de se fazerem distinções entre *senectude* e *senies*, tão próximas das nossas categorias da terceira e da quarta idades.

Ainda de acordo com Minois (1999, p. 201), o camponês medieval não separava a vida em partes por não existir o problema das ocupações específicas em cada idade da vida e para ele não existia o tempo de escola nem época da caça, da guerra ou do estudo. De princípio ao fim, só havia trabalho na terra e tudo se ordenava em torno da força de trabalho.

Com a diversificação das funções sociais, a consciência das especificidades da velhice ganha impulso. A partir do século XVII e, principalmente, no século XIX, com a redefinição dos papéis sociais decorrentes da revolução político-econômica burguesa, as etapas da vida ficaram mais marcadas, o que, a propósito, reforça a explicação das estruturas etária a partir do processo de socialização.

Hoje contamos com minuciosas pesquisas que, aprofundando os estudos sobre o desenvolvimento humano, propõem novas etapas na periodização da vida humana. Tais propostas vão além das “quatro estações” de Pitágoras. Na psicologia, por exemplo, ainda na década de 1950 Erikson, (*apud* NERI, 2001, p. 14) elenca oito idades para o ser humano de acordo com os conflitos característicos e valores emergentes. Nesta lista constam: fase bebê, infância inicial, idade do brincar, idade escolar, adolescência, idade adulta, maturidade e velhice.

É importante ter em mente que as sociedades ocidentais experimentam hoje, assim como no passado experimentaram, um conjunto de transformações na forma como a vida é periodizada, no tempo de transição de uma etapa para a outra e na expectativa para cada uma dessas etapas. Entretanto, há uma peculiaridade hodierna que precisa ser ressaltada sobre o caráter do curso da vida como instituição social. Neste particular, Debert (2004) chama atenção para o fato de que o processo de individualização, próprio da modernidade, teve na institucionalização do curso da vida uma de suas dimensões fundamentais. Segundo ela, “Uma forma de vida, em que a idade cronológica era praticamente irrelevante, foi suplantada por outra, em que a idade é uma dimensão fundamental”. (DEBERT, 2004, p. 50-51).

Esta cronologização da vida encontra suas razões em fatores econômicos e políticos. No que concerne aos fatores econômicos, de fato, a padronização da infância, adolescência, vida adulta e velhice parecem respostas às mudanças estruturais introduzidas pela generalização do modo de produção capitalista, destacadamente a transição de uma economia doméstico-familiar para uma economia baseada no mercado de trabalho. No tocante aos fatores políticos, percebe-se que a consolidação do Estado Moderno e a publicização de questões até então pertinentes à vida privada e familiar, em certa medida, contribuiu para a institucionalização do curso da vida, regulamentando todas as suas etapas – da fase intrauterina à morte – mediante a estruturação do complexo sistema de etapas de escolarização, entrada no mercado de trabalho e aposentadoria.

Como ressaltava Debert (2004, p. 52),

A institucionalização do curso da vida, próprio da modernidade não significou apenas a regulamentação das sequências, mas também a constituição de perspectivas e projetos, por meio dos quais os indivíduos orientam-se e planejam suas ações, individual e coletivamente.

Resta claro que atualmente o curso da vida moderna reflete a lógica fordista, assentada na primazia da produtividade econômica e na subordinação do indivíduo aos requisitos racionalizadores da ordem social. Neste contexto, os sucessivos estágios de desenvolvimento são burocratizados por meio da massificação da escola e da aposentadoria, restando clara e bem delimitados três segmentos: a juventude e a vida escolar, o mundo adulto e o trabalho, e a velhice e a aposentadoria.

2. 4 Uma breve história da velhice

O processo biológico de envelhecimento, que se inicia na fase intrauterina e se encerra com a morte, recebeu várias significações ao longo da história. Ao tentar recontar – ainda que sinteticamente – um pouco desta trajetória, é indispensável ter em mente que nunca existiu um período de “ouro da velhice”, pelo menos não no âmbito das sociedades ocidentais. De fato, não encontram respaldo na historiografia, afirmações no sentido de que as pessoas mais velhas eram mais respeitadas no passado do que hoje. Pelo contrário. Muitos são os relatos de abandono a própria sorte e de atitudes depreciativas para com os considerados velhos. Assim, neste contexto, é inadequado utilizar-se de simplificações e de afirmações dissociadas de evidências. A História com sua inerente complexidade mostra a ocorrência de períodos de maior prestígio e outros de marginalização. Feita esta observação, contudo, há que se adiantar que o fio condutor da história da velhice nas sociedades ocidentais é marcado por uma visão negativa. No pensamento ocidental, como destaca Minois (1999, p. 367), “a velhice é um mal, uma doença, um período triste que deixa adivinhar a morte e esta é muitas vezes encarada com mais simpatia do que a decrepitude, porque é um sinal de libertação”.

O esforço histórico pode ser aqui dividido em duas etapas se adotado como ponto de referência a institucionalização da idade cronológica. É possível identificar uma fase na qual há consciência da velhice, entretanto esta não se dá de forma rígida, prescindindo da precisão cronológica. Essa etapa pré-cronológica se estende desde as sociedades designadas como antigas até aproximadamente o século XIX, quando cede espaço ao que pode ser chamado de etapa cronológica decorrente da consolidação da sociedade capitalista.

Observe-se, por fim, que no presente estudo não há referências mais detidas às sociedades “primitivas pré-históricas”. Embora se reconheça que esta fase sem escrita compreende um rico (e o mais longo) período da experiência humana, isto se justifica porque volver a estas sociedades implicaria em uma digressão acentuada sem impacto explicativo sobre as questões levantadas na pesquisa. Vale registrar que, para Minois (1999, p. 23), “As sociedades primitivas possuem as mesmas contradições que as nossas acerca da velhice e exprimem-no de uma forma muito mais cruel”.

a) Etapa pré-cronológica

As sociedades ocidentais, em boa medida, são assim identificadas por sua herança judaico-cristã. Em razão disto, mostra-se pertinente começar o relato histórico a partir da sociedade hebraica antiga.

Da leitura do antigo testamento bíblico, percebe-se um toque místico na velhice. Os velhos são considerados como portadores do espírito divino. De modo geral, o mundo judaico parece ter atribuído ao velho lugar relativamente importante. Isto decorrer da insistência nos mais antigos escritos da Bíblia, em particular no *Pentateuco*, como testemunho de uma época na qual os velhos eram privilegiados. Para os seguidores do *Tora*, o velho devia conservar uma parte da auréola e a sua dignidade era acrescida. (MINOIS, 1999, p. 59-60).

Já o mundo grego não se notabilizou por posturas complacentes para com os velhos. Como destaca Minois (1999, p. 98), a Grécia preferiu antes a juventude e a idade madura, a beleza e a força; remeteu a velhice para as maldições divinas; zombou sempre dos velhos e raramente confiou nos dirigentes mais idosos. Tal atitude refletiu-se ostensivamente na literatura grega. É preciso ressaltar que Esparta representou uma notável exceção. Lá os velhos ocuparam papel destacado. A presença de instituições como a Gerúsia – conselho de formados por trinta velhos que dirige a política da *Polis* – permite supor que em Esparta vigorou uma gerontocracia. De todo forma, à exceção dos espartanos, nem os homens nem os deuses gostavam dos velhos da Grécia. (MINOIS, 1999, p. 98).

No período helênico, há certa reabilitação do velho, uma vez que neste momento a sociedade grega passa por um processo de abertura e de cosmopolitização, libertando-se dos entraves institucionais e da xenofobia que a marcava. Vislumbra-se ali a derrubada de barreiras nacionais, institucionais, raciais e geracionais; e aos velhos são oferecidas outras possibilidades de força e de poder, assim como aos estrangeiros, com base na capacidade. (MINOIS, 1999, p. 99).

Entre os romanos, no curso dos oito séculos de seu império, os velhos tiveram papel destacado. No período republicano, o Senado – composto quase que exclusivamente por velhos – dirigiu a vida política de Roma. Mesmo no período imperial, onde o poder do Senado declinara frente ao Imperador, os anciões, a título individual, detêm postos-chave, inclusive o de Imperador. Em consonância com a cultura greco-latina cosmopolita e tolerante, os romanos recusaram simplificações e

concederam aos velhos um lugar digno; criticaram os indivíduos, não pela idade, e salvaguardaram a complexidade, as contradições e a ambiguidade da velhice, as suas misérias e grandezas. Evidentemente houve períodos em que esta postura foi alterada como, por exemplo, durante as guerras civis. Nestas épocas de brutalidade exacerbada e de relativização de valores, a velhice não contou com muitos favores. (MINOIS, 1999, p. 128).

Com a dissolução do império romano, instala-se a Idade Média. Este período foi marcado pela brutalidade que sujeitou a grande massa de camponeses à servidão – sobretudo nos primeiros séculos (Alta Idade Média) – e pelo cristianismo que operou como dispositivo ideológico unificador. E nele os velhos não lograram lugar específico, uma vez que não foram distinguidos na massa de mendigos e enfermos. Isto, provavelmente, em decorrência da postura da Igreja. Como afirma Minois, (1999, p. 163-164) “Para os doutores da Igreja não existe nenhum problema específico da velhice e só lhes interessa a fealdade dos velhos por lhes dar uma boa imagem do pecado e aliás é dele uma consequência”.

Ante a prevalência da força, este período é marcado pela indiferença em relação à idade. O velho é vítima das brutalidades não porque é velho, mas porque é fraco. Tanto é assim que os cavaleiros, enquanto permanecem ativos – independentemente de sua idade – são respeitados (MINOIS, 1999, p. 229-242). Acrescente-se que, em termos demográficos, embora não fossem muitos, o velho não era desconhecido. No período, pelo menos, dezesseis papas morreram com mais de 60 anos.

Já no século XVI, período de maior estabilidade política – principalmente em virtude da consolidação dos Estados nacionais modernos – e de efervescência cultural – Renascimento – os velhos foram, de um lado, malditos pela literatura preocupada com o culto da juventude; mas, de outro, gozaram de enorme prestígio junto às burocracias monárquicas.

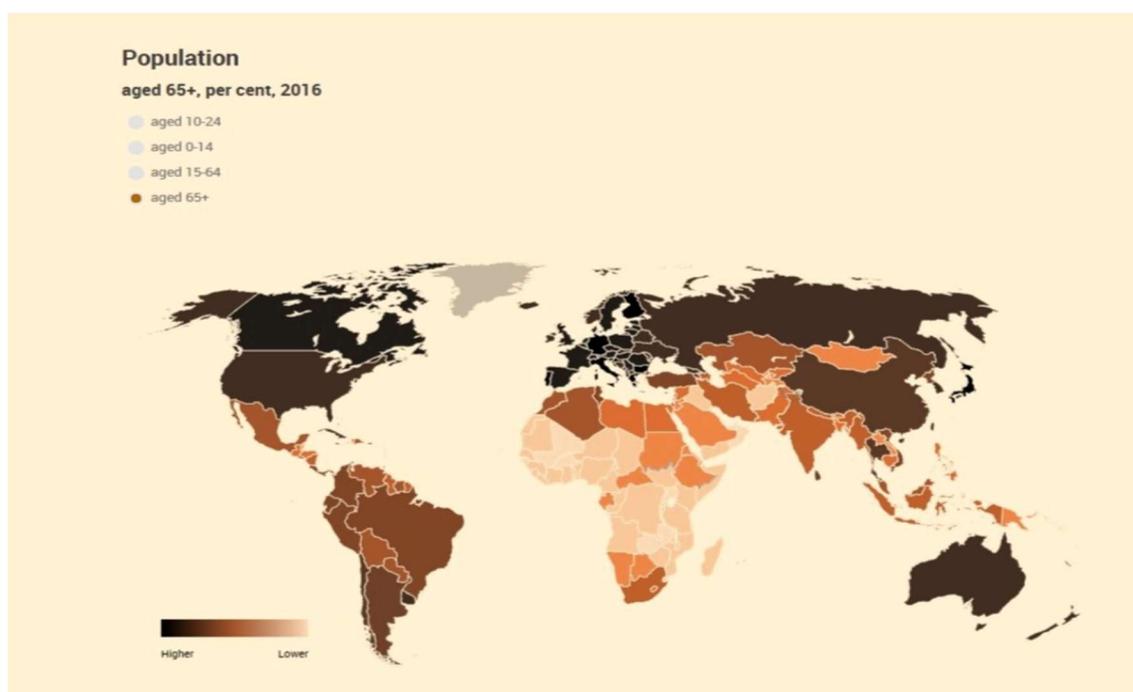
Os séculos seguintes, marcados pelo processo de desenvolvimento do capitalismo, ressignificaram a velhice, ou melhor, construíram uma nova imagem do velho de acordo com seus ideais, pois, como destaca Minois (1999, p. 371), “Em definitivo, é o meio social que cria a imagem de velho, a partir das normas e dos ideais humanos da própria época”. É esta nova imagem produzida no bojo do desenvolvimento capitalista que marca a velhice na modernidade ocidental.

b) Etapa cronológica

Com o desenvolvimento do capitalismo e, sobretudo, durante o processo de consolidação da industrialização (XVIII-XIX), as sociedades modernas obtiveram importantes incrementos técnicos que influenciaram decisivamente as suas composições demográficas. Melhorias sanitárias e imunológicas atacaram as principais causas de morte precoce não violenta e, conseqüentemente, elevaram a longevidade populacional. Hoje uma em cada oito pessoas têm sessenta anos ou mais e, até 2050, a relação deve chegar a 22%. (UNFPA, 2018).

Este envelhecimento populacional se manifesta em ritmos diferentes, o que está muito bem ilustrado no mapa elaborado e disponibilizado pelo Fundo de População das Nações Unidas, abaixo reproduzido.

Figura 1 – Ritmo de envelhecimento populacional



Fonte: Fundo de População das Nações Unidas (2019).

Os países chamados desenvolvidos destacam-se agudamente neste processo. Segundo dados do Fundação de População das Nações Unidas (UNFPA), 19% da população nas regiões mais desenvolvidas do planeta tem mais de sessenta e cinco anos. De acordo com a mesma fonte, a Itália conta com 24% de sua população nesta faixa etária, o Japão com 28%, a Alemanha com 22%, a França com 20%, o Canadá com 18% e os Estados Unidos da América com 16%. Já entre os países em desenvolvimento, o Brasil é um dos que apresenta um processo de envelhecimento populacional mais intenso. De acordo com a análise de Giatti; Barreto (2003, p. 762), a proporção de pessoas idosas com sessenta anos e mais aumentou de 6,1% (7.204.517 habitantes), em 1980, para 8,6% (14.536.029 habitantes), em 2000, correspondendo a um aumento de 7,3 milhões de indivíduos. A expectativa é de que ela continue crescendo. Em 2060, estima-se que as pessoas com mais de sessenta e cinco correspondam a 25,5% do total da população. E mais, que a inversão etária deve ocorrer, segundo projeção do IBGE (2018), em 2039, quando acredita-se que haverá mais idosos que crianças no Brasil.

No correr do século XX, o interesse pelo envelhecimento aprofunda-se ao ponto de justificar a criação de uma área científica específica: a gerontologia, cujo objetivo é “conhecer o fenômeno do envelhecimento em sua totalidade” (DEBERT, 2004, p. 17). Alinhado a este movimento, em 1961, foi fundado a Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia (SBGG). Esta associação civil, sem fins lucrativos, tem como objetivo principal congregar profissionais de nível superior que se interessem pela Geriatria e Gerontologia, estimulando e apoiando o desenvolvimento e a divulgação do conhecimento científico na área do envelhecimento.

A progressiva importância recebida pela questão da velhice, contudo, não se deve exclusivamente ao seu aspecto demográfico. Debert (2004, p. 12-14) sustenta que a visibilidade atual alcançada pela velhice decorre de um duplo movimento, aparentemente contraditório. De um lado, uma socialização progressiva da gestão da velhice, que legitimou direitos sociais (destacadamente a aposentadoria) a partir do estereótipo de contínuas perdas e dependência com o avanço da idade. De outro, processos de reprivatização que transformam a velhice numa responsabilidade individual.

No entanto, para a compreensão do significado da velhice na modernidade ocidental é necessário ter claro que transformações capitalistas periodizaram a vida

humana e criaram, a partir da massificação da escola e da aposentadoria, três segmentos: a juventude, o mundo adulto e a velhice.

Ante esta burocratização da vida, evidentemente assentada na lógica da produção e reprodução do capital, resta ao velho um papel marginal, pois, como lembra Ramos (2002, p. 17), a velhice é tida como etapa de conclusão dos potenciais evolutivos. E, nesta perspectiva, não se apresenta como força de trabalho valorizada.

Então, reitere-se que a modernidade capitalista, construiu uma imagem negativa sobre o velho, uma imagem baseada no estigma da perda de controles. Não sendo mais útil à produção, resta ao trabalhador velho a aposentadoria. E reforçando esta perspectiva Debert (2004, p. 59) diz que:

[...] falar sobre a criação da aposentadoria é traçar a história de um conjunto de transformações que acompanharam o desenvolvimento capitalista e estabeleceram uma relação indissociável entre o fim do trabalho assalariado e o último estágio da vida.

Há também estereótipos positivos sobre a velhice, os quais, segundo Neri (2003, p. 14-15), desenvolveram-se por meio da supervalorização de atributos como a sabedoria. Entretanto, tais estereótipos estimulam uma visão irreal da pessoa velha, que, ao não corresponder às expectativas, tem sua imagem pessoal prejudicada.

Evidencie-se que a modernidade capitalista naturalizou a relação entre velhice, fim da vida produtiva e aposentadoria, inclusive convertendo-a em uma relação necessária. Mas, como adverte Debert (2004, p. 14):

A tendência contemporânea é rever os estereótipos associados ao envelhecimento. A idéia de um processo de perdas tem sido substituída pela consideração de que os estágios mais avançados da vida são momentos propícios para novas conquistas, guiadas pela busca do prazer e da satisfação pessoal.

Seguindo esta tendência, é importante registrar que não há uma velhice, mas sim velhices. Isto porque os processos pessoais de envelhecimento são heterogêneos e respondem, em boa medida, a circunstâncias e fatores arbitrários do ponto de vista do indivíduo, tais como pertencer a uma comunidade específica, a um grupo étnico particular ou a ter uma descendência genética singular. E segundo Silva e Silva Júnior (2007, p. 3441),

[...] ainda que haja necessidades constantes em idades avançadas, como há em todas as faixas de idade, deve-se ter em consideração as diferenças internas de cada grupo e as diferenças entre grupos. Assim, refletir sobre idosos indígenas, idosas viúvas, idosos homossexuais, idosos deficientes, idosos imigrantes, pode revelar demandas, competências e vulnerabilidades peculiares [...].

Em que pese a evidente heterogeneidade, a sociedade de consumo converge para uma standardização de comportamentos ligados à idade e, em razão disto, reconfigurou a velhice para que atendesse os seus imperativos. Nosso dia a dia é repleto de expressões para indicar as pessoas socialmente identificadas com a velhice. Idoso, velho, meia-idade, idade propecta, idade avançada, melhoridade, decrépito, senil, macróbio, ancião, terceirista, juvelhice, envelhescente são algumas delas mencionadas por Martinez (2004 p. 19). A utilização destes termos não se dá de forma aleatória, uma vez que cada uma das expressões traz consigo certa intencionalidade, ou mesmo uma carga ideológica.

Note-se que coincide com a consolidação do capitalismo a criação da expressão “idoso”. Com ela designa-se a pessoa que, ao final da vida produtiva, cumpriu o seu papel na economia capitalista. Interessante destacar que, embora arbitrária, a designação da idade de 60 (sessenta) anos para conferir a condição de idoso, guarda relação com o momento esperado para o fim do trabalho remunerado, ou seja, para a aposentadoria. Essa relação torna-se ainda mais evidente quando se percebe o movimento de projetar o “novo idoso” para o pós-65 (sessenta e cinco) anos, sobretudo em razão do aumento da expectativa de vida e da obstacularização do direito à aposentadoria.

Na França do século XIX, as pessoas eram consideradas velhas essencialmente quando não podiam assegurar financeiramente seu futuro (indivíduo despossuído, indigente). Já as pessoas com certo patrimônio eram designadas como patriarcas com experiência preciosa, administrando seus bens e desfrutando de respeito. Decorre disto, a forma pela qual as pessoas com mais de sessenta anos eram designadas. Enquanto os despossuídos eram chamados velhos (*vieux*) ou velhotes (*viellard*), os que detinham *status* social eram chamados idosos (*personne âgée*). (SIQUEIRA *et al.*, 2002, p. 904).

No contexto brasileiro, a conotação negativa reservada ao termo velho seguiu uma evolução semelhante a francesa, contudo, em tempos mais recentes. Ainda

segundo Siqueira *et al.* (2002, p. 904), nos documentos oficiais publicados antes da década de 60, as pessoas com sessenta anos ou mais eram chamadas simplesmente de velhas. Somente no final da década de 1980 passou-se a utilizar o termo “idoso”.

É de extrema importância ressaltar a distinção entre *velho* e outras expressões como *idoso*. Embora o termo idoso esteja inscrito na atual legislação brasileira e conste em vários instrumentos internacionais desde 1957, há justa razão para que o termo velho concorra com ele.

Primeiramente, termos como terceira idade, idoso, melhor idade etc. têm em si o gene da negação da velhice. Debert (2004, p. 61) demonstra clara percepção disto ao afirmar que tais termos foram formulados com o objetivo de subtrair da condição de velho um contingente de pessoas (segmentos da classe média, sobretudo) para encaixá-las em uma categoria de consumidores. Em outras palavras, foram criadas novas expressões para designar as pessoas velhas, porém, estas mesmas expressões negam a velhice.

Neste contexto, contudo, não se pode deixar de lado a importância crucial da expressão idoso na sensibilização para as questões relativas ao envelhecimento. Esta importância está estampada nas ementas de dois emblemáticos instrumentos legislativos: Política Nacional do Idoso e Estatuto do Idoso. Estes documentos são marcos no processo de delineamento e visibilidade das questões acerca da velhice.

Não obstante, a adoção do termo velho é um avanço na compreensão das questões relacionadas ao envelhecimento, semelhante ao ocorrido com a substituição do termo menor pelas expressões infância e juventude. Isto porque denota uma melhor compreensão de aspectos mais qualitativos ligados ao desenvolvimento humano e social negligenciados no termo idoso, que, de fato, denota um caráter demasiadamente quantitativo (muitos anos).

Com a reabilitação da expressão “velho” com sentido diferente de idoso e mais abrangente, há ganho considerável. Expande-se o horizonte de análise da condição da pessoa velha, que, liberta do cronômetro, permite alcançar situações intimamente ligadas ao envelhecimento, mas prévias ao marco etário “idoso”. Estamos diante das discussões acerca do velho não idoso, ou seja, daquela pessoa que, antes mesmo de completar 60 (sessenta) anos, é chamado a desempenhar o papel de velho.

Este papel, como resta claro, é subalterno. A modernidade capitalista institucionalizou uma hierarquia entre as idades. Rigorosamente é possível falar em superioridade de uma faixa etária sobre as demais. Dentro de um discurso de

“nascimento, culminância e declínio”, enxerga-se nos jovens, potencialidades e nos velhos declínio, já os adultos são vistos como o modelo, como a culminância, uma vez que reuniriam as habilidades cognitivas, corporais e emocionais plenamente desenvolvidas para o desempenho das principais atividades no mercado de trabalho.

Afirmar que a sociedade capitalista reserva aos velhos um papel subalterno não significa externar um juízo de concordância, de verdade ou de correção. Trata-se de uma constatação (isto ficará ainda mais nítido quando analisarmos a relação entre envelhecimento e trabalho na seção seguinte). Aliás, termos como etarismo e *ageism* são há muito utilizados para designar o preconceito resultante de crenças equivocadas a respeito dos mais velhos e a discriminação fundada na idade.

Diante destas considerações, o envelhecimento é visto socialmente como o processo que marca o declínio cognitivo, corporal e emocional de determinada categoria de pessoas que não mais se encaixam no esquema produtivo em virtude do seu progressivo distanciamento do marco etário privilegiado. Ser velho, portanto, significa a pessoa identificada com o envelhecimento, isto é, a pessoa a quem se atribui o declínio de suas habilidades e competências em razão do progressivo distanciamento do modelo etário de culminância.

Delineado o significado mais geral da velhice em nossa sociedade, é possível dar o passo seguinte é investigar o que significa ser velho nas relações de trabalho. Dito de outra forma, quem é o trabalhador velho? Esta é a questão que norteará nossa próxima seção.

3 QUEM É O TRABALHADOR VELHO?

As relações de trabalho também são marcadas pela percepção social mais geral acerca da velhice. Às relações desenvolvidas a partir do trabalho humano, aliás, pode-se atribuir significativo peso na construção social da pessoa velha. Esta influência decorre fortemente do papel central que o trabalho ocupa na sociedade contemporânea. Em que pese os reiterados acenos de adeus, o fato é que o trabalho é o mais importante meio de distribuição das riquezas que dispomos. E, em razão disto, mostra-se necessário investigar mais detidamente como os sujeitos das relações laborais se comportam diante do envelhecimento ou, dito de outra forma, qual papel está reservado aos trabalhadores velhos.

Interessante notar que as investigações sobre a relação entre “trabalho x velhice” nada têm de inéditas. Em *De Senectute*, Cícero (2005, p. 10-11) já a abordava. Por meio do personagem Catão, em um debate fictício com Lélcio e Cipião, o célebre pensador latino diz identificar quatro razões para lamentar a velhice (“*Etenim, cum complector animo, quattuor reperio causas, cur senectus misera videatur*”), sendo a primeira delas o afastamento da gestão dos negócios (“*unam, quod avocet a rebus gerendis*”). Cícero (2005) problematiza o ponto perguntando para quais atividades a velhice incapacita (*Quibus?*). Em uma vigorosa argumentação discorre sobre força, capacidade, acúmulo de sabedoria e de estupidez, expondo e desconstruindo pressuposições sobre a velhice. Neste contexto, merece transcrição a seguinte passagem: “*La vejez está siempre em primer plano. Todos se esfuerzan em alcanzarla y, una vez conseguido, todos la culpan*”⁴.

As preocupações que nortearam Cícero também estão presentes neste estudo, particularmente neste capítulo, no qual pretendemos entender essa “acusação” contra a velhice nas relações de trabalho. Evidentemente os contextos são substancialmente diversos e, por isso, faz-se necessário entender a atual morfologia do trabalho e sua sensibilidade ao envelhecimento com especial atenção ao cenário brasileiro. Para, então, delinear um perfil para o trabalhador velho.

⁴Em tradução livre: “A velhice está sempre em primeiro plano. Todos se esforçam em alcançá-la e, uma vez conseguindo, todos a culpam”. No texto em latim corresponde à seguinte passagem: “*Quo in genere est in primis senectus, quam ut adipiscantur omnes optant, eandem accusant adeptam*”

3.1 Atual morfologia do trabalho

O ser humano sempre trabalhou. Caça, pesca, coleta, tece, cunha, lapida, minera, pole, fabrica, escreve, projeta, digita, desenha, canta, corre. Mas, afinal, o que é trabalho? Como bem lembra Grint (1998), o trabalho nas suas características físicas e nas suas descrições linguísticas é construído socialmente. Não há qualquer coisa permanente ou objetiva chamada trabalho; o que existe são aspectos das atividades sociais construídos como trabalho. Prossegue o autor dizendo:

A diferença entre trabalho e não trabalho raramente depende da própria atividade real e, de um modo mais geral, é inerente ao contexto social que suporta a atividade, assim, por implicação, o que conta como trabalho não pode ser separado do contexto em que se encontra e o contexto muda necessariamente no espaço e no tempo. (GRINT, 1998, p. 23).

Apesar desta dificuldade – ou mesmo da impossibilidade – de estabelecer aprioristicamente o significado de trabalho, não há maior empecilho em reconhecer a sua importância (não necessariamente sua valorização). A História pode ser contada, como Karl Marx o fez, a partir da perspectiva do trabalho. Ao descrever os modos de produção que foram se entremeando e se sucedendo e os conflitos entre as classes sociais ínsitos a estas formas de organização econômico-sociais, Marx expõe como o trabalho se dava e como, por quem e em que medida os seus frutos eram apropriados. Como salienta Johnston (2018, p. 205), Marx estava interessado especialmente no modo pelo qual as atividades produtivas e os recursos das sociedades eram organizados, porque ele acreditava que as principais características de todas as instituições importantes decorrem dessa organização. E, no decorrer deste percurso histórico, a forma de encarar o trabalho mudou bastante, ao ponto de De Masi (1999, p. 9) observar que “il lavoro, da castigo si è trasformato in privilegio”.⁵

Hoje vigora como modo de produção hegemônico o sistema capitalista; fruto da dupla revolução (industrial inglesa e política francesa) que eclodiu entre 1789 e 1848 e que, nas palavras de Hobsbawm (2012a, p. 20), “constituiu a maior transformação da história da humanidade desde os tempos remotos quando o homem inventou a agricultura e a metalurgia, a escrita, a cidade e o Estado”. Esta revolução

⁵Em tradução livre: “o trabalho, de castigo transformou-se em privilégio”.

dá início ao “Longo Século XIX” (HOBBSAWM, 2012a, 2012b, 2016), tendo como orientação ideológica o liberalismo econômico e seu princípio do livre mercado, conforme desenvolvido por John Locke e Adam Smith. Neste momento histórico a organização do processo produtivo mostra-se particularmente caótica dado o contexto de inovação capitalista e a persistência de formas de trabalho pré-capitalistas (em certa medida incompatível como o novo arranjo econômico em formação) e protocapitalistas. Aqui temos os conflitos decorrentes da urbanização e a quebra da sociabilidade rural, assim como a mudança de eixo da produção doméstica para os grandes complexos fabris. Não há que se esquecer das dificuldades decorrentes da adoção do modelo de arregimentação de mão de obra por meio de contrato de trabalho livremente assinado por sujeitos juridicamente iguais, em contraste com as corporações de ofícios (corpo intermediário) e as práticas arraigadas da servidão e, em alguns lugares do mundo como o Brasil, da escravidão.

Ao alcançar o Século XX, a grande indústria capitalista encontra no fordismo-taylorismo o processo de trabalho predominante. Antunes (2007, p. 25) entende o fordismo como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo do século XX, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões.

Ocorre que, principalmente a partir de meados da década de 1970, usando uma expressão de Antunes (2007, p. 177), “o mundo do trabalho vivenciou uma situação fortemente crítica” ou, como escreve Hobsbawm (2003, p. 253-281), “os anos dourados” terminavam. Num contexto de crise estrutural do capital e de invasão do espaço fabril pela automação, pela robótica e pela microeletrônica, delineia-se claramente a tendência de substituição ou alteração do padrão fordista-taylorista por formas produtivas flexibilizadas e desregulamentadas.

São exemplos mais marcantes destas novas formas a chamada acumulação flexível e o modelo toyotista. Este novo paradigma tem como características básicas (em contraposição ao taylorismo/fordismo): a) sua produção muito vinculada à

demanda; 2) ela é variada e bastante heterogênea; 3) fundamenta-se no trabalho operário em equipe, com multivariadas de funções; 4) tem como princípio o *just in time*, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção e funciona segundo o sistema de *Kanban*, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoques que, no toyotismo, devem ser mínimo (ANTUNES, 2007, p. 181). Segundo estimativa de Antunes (2007, p. 181), enquanto na fábrica fordista cerca de 75% era produzido no seu interior, na fábrica toyotista somente cerca de 25% é produzido no seu interior. Ela horizontaliza o processo produtivo e transfere a “terceiros” grande parte do que anteriormente era produzido no seu interior.

O que verificamos é, portanto, a desestruturação da empresa fordista-taylorista em benefício de um modelo de organização orientado para a generalizada externalização das fases do processo produtivo. Também são marcas desta desestruturação, conforme aponta Braga (2011, p. 68), a compressão dos níveis hierárquicos, o desenvolvimento de estratégias gerenciais objetivando a mobilização permanente da força de trabalho, a cooperação constrangida dos assalariados, a administração de metas e a fragmentação salarial.

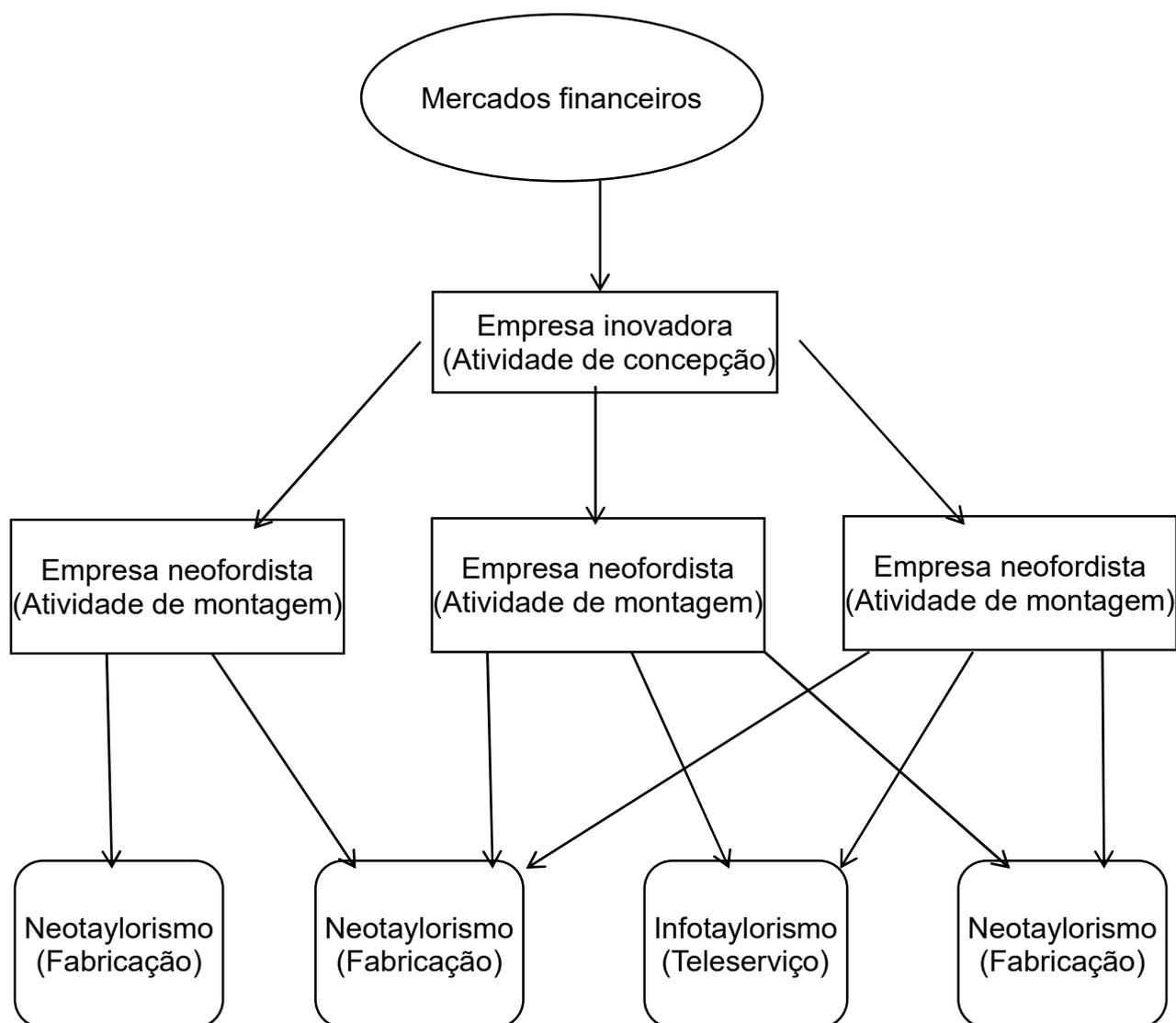
Declaradamente assentado na análise feita por Thomas Coutrot (*in: L'entreprise neo-libérale, nouvelle utopie capitaliste?*), prossegue Braga dizendo que essa nova realidade empresarial é acertadamente definida pela identificação de três grandes níveis organizacionais discordantes, porém combinados:

- a) a organização de *primeiro nível*, aquele da empresa 'aprendiz' ou 'inovadora', marcada por ser pouco hierarquizada, reativa, mobilizada, capaz de gerar e renovar permanentemente sua base de conhecimentos pela utilização intensiva de tecnologias informacionais; b) a organização de *segundo nível* representada pela empresa neofordista contando com engenheiros, técnicos comerciais, operários qualificados etc., devendo demonstrar suas capacidades de iniciativa, sua disponibilidade, sua polivalência, quer para pleitear uma promoção, quer para evitar ser demitido; e, finalmente, c) a organização de *terceiro nível*, neotaylorista e terceirizada, produzindo componentes de bens ou serviço [...] para as empresas do segundo nível. (BRAGA, 2009, p. 68).

Um outro aspecto concernente a este modelo de empresa, modelo neoliberal, que não pode deixar de ser realçado é a forte presença do capital financeiro. Nas décadas de 1980 e 1990 ocorrera a consolidação de um regime de acumulação com dominância centrado na rentabilidade dos ativos, na predominância dos fluxos informacionais e na concentração do capital financeiro em escala mundial. Isto

concorreu para a radical alteração do ambiente institucional das empresas, no sentido da emergência tendencialmente hegemônica da empresa neoliberal em rede com dominância financeira (BRAGA, 2009, p. 67-68). Este novo modelo está graficamente representado abaixo.

Gráfico 1- Empresa neoliberal em rede: um exemplo



Fonte: Braga (2009).

O presente estado de coisas não pode ser explicado unicamente a partir dos impactos decorrentes dos avanços tecnológicos no processo produtivo. A situação crítica enfrentada pelo mundo do trabalho tem como elemento constitutivo também a derrocada do leste europeu e o fim do projeto concorrente ao capitalismo. Este

acontecimento possibilitou a alteração do equilíbrio de forças que sustentavam, nas sociedades capitalistas, um modelo de regulação do capital orientado à garantia de padrões mínimos de saúde, educação, habitação, segurança e trabalho. Com o fim da “ameaça socialista” abre-se espaço ao neoliberalismo, enquanto uma espécie de “nova consciência econômica”, nas palavras de Santos (2006, p. 290), e ao fim do pacto que sustentou o Estado de bem-estar social. São adotadas medidas concretas de desestruturação do Estado-Providência com base na suposição de que qualquer tipo de interferência nos mecanismos do mercado por parte do Estado, constitui-se em ameaça letal à liberdade política e econômica. Dentre estas medidas, cabe salientar o rebaixamento do nível de proteção legal dos trabalhadores e revisão de diversas conquistas sociais, sobretudo aquelas de caráter de redistribuição de renda.

Este conjunto de transformações combinadas remodelou as relações de trabalho criando o que Antunes (2009, p. 235) denomina de “uma nova morfologia do trabalho”, cujas principais tendências são, de um lado, a redução do proletariado industrial, fabril, tradicional, estável e especializado; e, de outro, o aumento do novo proletariado fabril e de serviços, em escala mundial, presente nas diversas modalidades de trabalho precarizado, como terceirizados, subcontratados, *part-time*, dentre outras. Cabe destacar o aumento significativo do trabalho feminino, cuja expansão se dá com a retribuição salarial – em média – inferior ao trabalho masculino, bem como a crescente exclusão dos jovens, que ao atingir a idade de ingresso no mercado sem perspectiva de emprego passam a prestar serviços precarizados. Compõe esse quadro também a inclusão precoce e criminosa de crianças no mercado de trabalho, a expansão dos ofícios no “terceiro setor” e do trabalho em domicílio. (ANTUNES, 2007; 2009, p. 182-184; 235-238)

Destas tendências, dados os horizontes do presente estudo, a que nos interessa diretamente é aquela relacionada aos trabalhadores mais velhos, assim descrita por Antunes (2009, p. 236):

[...] ocorrendo também a exclusão dos trabalhadores considerados pelo capital como 'idosos', com idade próxima de quarenta anos e que, uma vez excluídos, dificilmente conseguem reingressar no mercado de trabalho. Somam-se, desse modo, aos contingentes do chamado trabalho informal, aos desempregados, aos trabalhos voluntários *etc.*

É neste contexto adverso sucintamente descrito acima que hoje os trabalhadores envelhecem. E como está reconhecido no Relatório E/2012/51 do Alto

Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos, o envelhecimento tem consequências dramáticas no contexto do trabalho e do acesso a recursos produtivos (2012, p. 11). Consta neste documento que:

While the right to work is essential for realization of other human rights and an inherent part of human dignity, many societies devalue older workers as unproductive, slower, more prone to disease, unfit to learn and a burden to highly technological work environments⁶.

É sobre essa forma de perceber o envelhecimento, ou seja, sobre essa sensibilidade que vamos nos dedicar agora.

3.2 A sensibilidade ao envelhecimento

Uma sensibilidade específica em relação à velhice, importa destacar, não é uma novidade da atual fase do capitalismo, embora hoje esteja agudizada e guarde algumas peculiaridades. Como já tivemos a oportunidade de pontuar (SILVA JUNIOR, 2010, p. 23), na modernidade a idade – em seu sentido estritamente cronológico – foi convertida em elemento justificador de exclusão e desigualdade.

É na modernidade ocidental que, pela primeira vez na história, a igualdade é reconhecida como um princípio de emancipação social. Em virtude deste novo *status*, como ressalta Santos (2006, p. 279), “a desigualdade e a exclusão têm, pois, de ser justificadas com exceções ou incidentes de um processo societal que lhes não reconhece legitimidade, em princípio”. Apesar desta condição privilegiada, a igualdade e o paradigma da modernidade ocidental de forma ampla tiveram as suas possibilidades limitadas aos horizontes do capitalismo. Santos (2006, p. 280) sustenta que, a partir da redução sofrida pelo paradigma da modernidade, as sociedades modernas ocidentais passaram a viver com a contradição entre os princípios de emancipação, que continuaram apontando para a igualdade e a inclusão social; e os princípios de regulação, que passaram a gerir os processos de desigualdade e de exclusão produzidos pelo desenvolvimento capitalista.⁷

⁶Em tradução livre: “Embora o direito ao trabalho seja essencial para a realização de outros direitos humanos e uma parte inerente da dignidade humana, muitas sociedades desvalorizam os trabalhadores mais velhos por serem improdutivos, mais lentos, mais propensos a doenças, impróprios para aprender e um fardo para ambientes de trabalho altamente tecnológicos”.

⁷Cabe ressaltar que para Santos o paradigma da modernidade ocidental se assenta numa tensão dialética entre regulação social e emancipação social. De acordo com o autor, esta tensão baseia-se “numa discrepância entre experiências sociais (o presente) e as

Ante esta perspectiva de ascendência da regulação capitalista e suas formas de gestão dos processos de desigualdade e exclusão, desenvolveram-se sistemas de hierarquização ou, nas palavras de Santos (2006, p. 81), “sistemas de pertença hierarquizada”.

A desigualdade e a exclusão são, segundo esta análise, os dois sistemas de hierarquização *standards* da convergência modernidade-capitalismo. Eles são, pois, tipos ideais, que não esgotam as possibilidades de regulação produzida pelo desenvolvimento capitalista.

Enquanto sistema de pertença hierarquizada, a desigualdade tem como seu principal teórico Karl Marx. Na perspectiva marxista, a relação capital/trabalho é o grande princípio de integração na sociedade capitalista (SANTOS, 2006, p. 280). Uma desigualdade classista baseada na exploração, cuja integração assenta-se na desigualdade entre o capital e o trabalho. Como descreve Chevallier (1989, p. 292),

[...] uma luta entre classes exploradas e exploradoras, entre dirigidas e dirigentes, nos diversos estádios de evolução social; [...] presentemente[...] a classe explorada e oprimida (é) o proletariado... a classe que o explora e oprime: a burguesia.

Mais explicitamente, o princípio que rege o sistema de desigualdade é o da integração subordinada pelo trabalho. Santos (2006, p. 281) acrescenta que o sistema de pertença por desigualdade manifesta-se, marcadamente, como um fenômeno socioeconômico, que levado ao extremo desemboca em escravidão.

Já no sistema da exclusão, a pertença é orientada pelo princípio da segregação, ou seja, “pertença-se pela forma como se é excluído”. A exclusão é um fenômeno cultural e político, onde um processo histórico através do qual uma cultura, por via do discurso de verdade, cria o interdito e o rejeitado. Institui-se um padrão (uma normalidade) e o que dele difere deve ser segregado, excluído ou eliminado. (SANTOS, 280-281).

O grande teorizador da exclusão foi o pensador e epistemólogo francês Michel Foucault. Este autor afirma que “A penalidade perpétua que atravessa todos os pontos

expectativas sociais (o futuro), entre vida social e pessoal injusta, difícil e precária e um futuro melhor e mais justo, em suma, um futuro mais positivo”. Mas ainda segundo ele, a tensão criativa entre emancipação e regulação desapareceu com o capitalismo neoliberal, restando tão somente a regulação e suas formas de gestão da exclusão e da desigualdade. Para uma análise mais detida. SANTOS, Boaventura de Sousa. Para uma concepção intercultural dos direitos humanos. *In*: SANTOS, Boaventura de Sousa. **A gramática do tempo**: para uma nova cultura política. São Paulo: Cortez, 2006. p. 433-470.

e controla os instantes das instituições disciplinares compara, diferencia, hierarquiza, homogeneiza, exclui. Em uma palavra, ela normaliza” (FOUCAULT, 1995, p. 163). E, através das Ciências Humanas, transformadas em disciplinas, criou-se um enorme dispositivo de normalização que desqualificando como inferior, louco, criminoso ou pervertido consolida a exclusão. Foucault (1995, p. 172) sustenta que o momento em que passamos de mecanismos histórico-rituais de formação da individualidade a mecanismos científico-disciplinares, em que o normal tomou o lugar do ancestral, e a medida o lugar do *status*, substituindo assim a individualidade do homem memorável pela do homem calculável, esse momento em que as ciências do homem se tornaram possíveis, é aquela em que foram postas em funcionamento uma nova tecnologia do poder e uma outra anatomia política do corpo.

Assim, o sistema de exclusão cria rejeição e segregação que, embora tenham consequências sociais e econômicas, são fundamentalmente culturais. Além disto, a exclusão manifesta-se em diferentes graus. Como afirma Santos (2006, p. 282), o grau extremo de exclusão é o extermínio.

Ao lado dos sistemas paradigmáticos de hierarquização, são distinguíveis dois outros importantes sistemas: Racismo e Sexismo. Estes podem ser chamados de híbridos, uma vez que combinam a desigualdade de Marx e a exclusão de Foucault.

Desta forma, em ambos os casos, há a presença da segregação foucaultiana e a integração subordinada pelo trabalho nos moldes de Marx. Como destaca Santos (2006, p. 281), no caso do racismo, o princípio da exclusão baseia-se na hierarquia das raças e a integração desigual dá-se, primeiro, por meio da exploração colonial (escravatura, trabalho forçado), e, depois, via imigração. Ainda segundo o mesmo autor, no caso do sexismo, o princípio da exclusão assenta-se na distinção entre os espaços público e privado, enquanto que o princípio da integração desigual baseia-se no papel da mulher como reprodutora da força do trabalho no seio da família e, mais tarde, tal como o racismo, pela integração em formas desvalorizadas de força de trabalho.

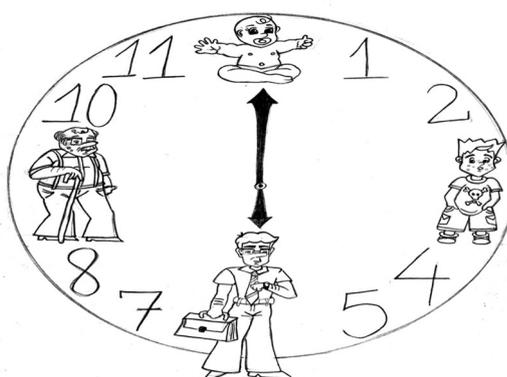
Como expressão destes sistemas híbridos, tem-se, de um lado, a etnicização/racialização da força de trabalho, e de outro, a “sexização” da força de trabalho.

Embora sejam os dois sistemas híbridos mais importantes, o racismo e o sexismo não encerram as variedades de combinações entre os sistemas padrões de desigualdade e exclusão. Diante do sistema de desigualdade, fundado

paradoxalmente na essencialidade da igualdade (o contrato de trabalho é um pacto entre partes livres e iguais), e do sistema da exclusão, baseado na essencialidade da diferença – como cientificização da normalidade ou o determinismo biológico da raça ou do sexo –, as práticas sociais recombina elementos para elaboração de outros esquemas de pertencimento hierarquizado.

Isso ocorre com a idade ou, mais propriamente, há uma recombinação que recorre à cronologia. Fixa-se elenco classificatório de comportamentos a partir das idades, o qual define a posição a ser ocupada por uma pessoa com base idade e não nas suas aptidões concretas. Como apontado anteriormente (Seção I), o curso da vida moderno é reflexo da lógica fordista, ancorada na primazia da produtividade econômica e na subordinação do indivíduo aos requisitos racionalizadores da ordem social. Este fenômeno tem como corolário uma burocratização dos ciclos da vida, através da massificação da escola e da aposentadoria. Três segmentos foram claramente demarcados: a juventude e a vida escolar; o mundo adulto e o trabalho; e a velhice e a aposentadoria (DEBERT, 2004, p. 56-57). Neste sentido também é a percepção de Ramos (2002, p. 17), para quem “às várias etapas etárias do homem foram atribuídos valores diferenciados, de acordo com a utilidade para a produção e reprodução da riqueza”. Assim, criam-se as grades etárias, que estão representadas na imagem abaixo.

Gravura 1 - As horas da vida



Fonte: Ildilene Leal de Azevedo (2009).

Estas grades acabam por evidenciar a idade como um sistema de pertença hierárquica, uma vez que traduzem a superioridade de pessoas em uma dada faixa

etária em relação a outras. Mais diretamente, é possível afirmar que há uma superioridade das pessoas na fase da vida identificada como adulta em relação àquelas que ou estão na infância/juventude ou estão na velhice.

Como sugere Featherstone (*Apud* DEBERT, 2004, p. 67), para que uma pessoa seja considerada um ser humano aceito, uma pessoa confiável com plenos direitos de cidadão, ou seja, um adulto, três tipos principais de competências são exigidos, quais sejam:

1. Habilidades Cognitivas – baseadas no uso da linguagem e na capacidade de comunicação, vitais para uma pessoa tornar-se autônoma e aceita.
2. Controles do Corpo – a necessidade de controlar os movimentos do corpo, os movimentos dos nossos membros, rosto e cabeça, o grau de capacidade motora que envolve sentar, ficar em pé e andar, tanto quanto a capacidade de conter e reter os fluidos corporais.
3. Controles Emocionais – a necessidade de controlar a expressão das emoções – a raiva, ira, inveja, ódio, choro, amor, desejo – de modo que explosões emocionais e perda de controle somente tomem lugar em ocasiões e de formas que possam ser socialmente sancionadas e aceitáveis.

As palavras acima transcritas acabam por descrever o discurso de verdade e, desta forma, descrevem também um padrão de normalidade em matéria de idade: o modelo é o adulto. Pode-se mesmo dizer que o princípio da segregação aqui presente afirma uma superioridade do adulto, que relega jovens e velhos à segregação ou mesmo à exclusão, embora em planos diferentes.

As crianças e os jovens são segregados, no sentido de não lhes ser franqueado o amplo acesso aos direitos e deveres do cidadão. Basta citar, no caso dos jovens, as exigências para candidatar-se aos cargos eletivos impostas pela atual Constituição brasileira. O inciso VI do artigo 14 estabelece as seguintes idades mínimas:

- a) trinta e cinco anos para Presidente e Vice-Presidente da República e Senador;
- b) trinta anos para Governador e Vice-Governador de Estado e do Distrito Federal;
- c) vinte e um anos para Deputado federal, Deputado Estadual ou Distrital, Prefeito, Vice-Prefeito e juiz de paz;
- d) dezoito anos para Vereador. (BRASIL, 1988).

No entanto, vê-se nas crianças e nos jovens potencialidades, uma vez que se encontram “em processo de desenvolvimento”, conforme expressão constante do art. 15 da nº. 8.069. de 13 de julho de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do

Adolescente. E, de acordo com a lógica da superioridade da vida adulta, estão se preparando para dominar as três competências identificadas por Featherstone.

Evidente, portanto, que jovens e velhos são atingidos de formas distintas pelo sistema de hierarquização baseado na idade. Contudo, dentro da perspectiva de um discurso de “nascimento, culminância e declínio”, cabe ao velho retirar-se da vida pública e se recolher à esfera privada (postura claramente retratada na aposentadoria, que não significa outra coisa senão retirar-se aos aposentos). Isso porque, diferentemente dos jovens, que ainda estão aprendendo as três competências; e dos adultos, que representam a culminância da vida; os velhos encarnam o declínio destas competências. Sem exagero retórico, o velho representa a imagem da decadência; e, como decadentes, devem ser excluídos. O ordenamento jurídico brasileiro consagra exemplos de desconfiança em relação às pessoas com maior quantidade de anos. Cite-se aqui o art. 40, § 1^a, II, da Constituição brasileira de 1988, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 88, de 07 de abril de 2015, que determina que o servidor público será aposentado “compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 70 (setenta) anos de idade, ou aos 75 (setenta e cinco) anos de idade, na forma de lei complementar”. É claro que este dispositivo encontra fundamento no princípio republicano da não perpetuidade na ocupação de cargos públicos. Entretanto, é forçoso reconhecer que a justificativa imediata que vem à mente quando se trata de limitação etário para o exercício de cargos ou funções públicas é de ordem de capacidade, ou melhor, da incapacidade decorrente da velhice; o que, aliás, ficou claramente explicitado nos debates parlamentares sobre a proposta de emenda à Constituição.

Os exemplos de exclusão mencionados são específicos e estão particularmente regulados na legislação brasileira. Entretanto, o mesmo fenômeno dá-se em vários outros momentos da vida social. Como exposto anteriormente, os sistemas de exclusão e de desigualdade acoplam-se. E quando a exclusão não se sustenta, a desigualdade com o seu princípio da integração subordinada é acionada. Semelhantemente ao que ocorre com o racismo e com o sexismo, onde a exclusão não sustenta sozinha a inferiorização com base na raça e no sexo, sendo necessário o recurso à integração subordinada pelo trabalho “racializado” e “sexualizado”, no sistema que se pode chamar de etarismo ou *ageism*, também se faz necessário o recurso à integração subordinada. No que diz respeito ao velho, vislumbra-se um movimento de transição da exclusão em direção à inclusão por meio de formas

desvalorizadas de trabalho. Pode-se afirmar que, no sistema de hierarquização com base na idade, isto é, no *ageism* ou etarismo, o princípio da segregação assenta-se na hierarquia entre as idades e o princípio da integração subordinada se dá pela etarização da força de trabalho.

Importante destacar que esse movimento é objeto de explicitação há algum tempo. Como Neri (2002, p. 14) noticia, o termo *ageism* foi cunhado, em 1969, por Robert N. Butler, no trabalho *Age-ism: Another form of bigotry (Etarismo: outra forma de intolerância)*. Trata-se, segundo ela, de um neologismo para nomear os preconceitos que resultam de falsas crenças a respeito dos idosos e cujo efeito é a discriminação social baseada no critério idade, sendo definido o *ageism* como uma forma de intolerância comparável à racial, à religiosa ou à sexual, dando origem a práticas segregacionistas, à restrições de oportunidades sociais e ao tratamento desigual aos idosos. Se está fora de questão que é correto esperar declínio físico e mental como o envelhecimento, também parece incontestável que esta expectativa não se concretiza na mesma velocidade e intensidade igualmente em todos indivíduos. Trata-se de um processo heterogêneo influenciado por diversos fatores, muitos dos quais arbitrários da perspectiva da pessoa individualmente considerada. Boa dose do velho que seremos depende de hereditariedade genética e acesso à alimentação adequada e suficiente, bem como do estilo de vida, emprego ou ocupação, gênero, etnia, acesso a serviços médicos, sanitários, educacionais etc.

Dado marcante do etarismo projetado no mercado de trabalho é que a percepção negativa não atinge apenas aqueles que apresentam o esperado declínio físico e mental. Ela alcança pessoas sem qualquer evidência de redução de capacidade laborativa. De fato, não parece haver maiores considerações quanto à capacidade do indivíduo *in concreto*; o que determina a sua permanência na vida produtiva é a idade (abstrata e arbitrariamente considerada) e não a continuidade ou aprimoramento de aptidão e habilidade ou a preservação da capacidade.

Esta postura cria limitações artificiais às pessoas mais velhas no mercado de trabalho com consequências para toda a sociedade. Como expõe Ghoshes (2008, p. 1),

For older workers, the obvious negative consequence can influence their recruitment, hiring, training, working conditions and career development. For employers, who have unfounded biases against older workers, there is a loss of experience and efficiency in the workplace. In societal terms, old stereotypes regarding ageing remain and economic costs on other age segments of society may go up. Regardless of these factors, it is also important for a society to have a well-functioning social security system so that older workers have a viable choice between work and a decent retirement⁸.

Neste quadro lança-se uma visão negativa sobre aqueles que não estão no ápice da vida econômica conforme o padrão capitalista. A OIT (2007, p. 42.), em seu informe global sobre a igualdade no trabalho, incluiu entre as formas de discriminação recém reconhecidas aquela assentada na idade. Nos termos do informe, “la edad se está convirtiendo, en todas partes, en un factor cada vez más determinante para obtener un empleo y para volver a él⁹”.

Importante ponderar que, pelo menos em um primeiro momento, esta forma de discriminação não foi facilmente discernível no mundo do trabalho. Isto porque a maior parte da atenção era dedicada a elementos de gênero, raça ou origem. A questão envolvendo a discriminação em razão da idade, no particular, é imensamente desafiadora porque ela acopla-se a outros elementos mal vistos como a raça (p. ex. negro velho) ou atinge indivíduos de grupos que até então não se sentiam pretéritos (p. ex. homem branco homossexual).

a) O impacto do etarismo

Cumpra agora investigar o impacto do etarismo nas relações de trabalho, ou seja, como o *ageism* se reflete no mercado de trabalho. Aqui se pretende identificar as evidências deste fenômeno.

⁸Em tradução livre: “Para os trabalhadores mais velhos, a óbvia consequência negativa pode influenciar seu recrutamento, contratação, treinamento, condições de trabalho e desenvolvimento de carreira. Para os empregadores, que têm preconceitos infundados contra trabalhadores mais velhos, há uma perda de experiência e eficiência no local de trabalho. Em termos sociais, permanecem velhos estereótipos sobre o envelhecimento e os custos econômicos em outros segmentos etários da sociedade podem aumentar. Independentemente desses fatores, também é importante que a sociedade tenha um sistema de seguridade social que funcione bem, para que os trabalhadores mais velhos tenham uma opção viável entre trabalho e aposentadoria decente.”

⁹Tradução livre: “A idade está se convertendo, em todas as partes, em um fator cada vez mais determinante para obter um emprego ou a ele voltar”.

Ao analisar estudos estatísticos sobre trabalho na perspectiva etária, há uma constatação inicial – e aparentemente inafastável – de que a participação das pessoas mais velhas está em crescimento constante. Wajnman *et al.* (2016, p. 453), com base nas informações da PNAD de 1977 a 2002, afirma que, na dimensão eminentemente demográfica, a tendência de crescimento da participação de pessoas cada vez mais velhas na População em Idade Ativa (PIA) brasileira¹⁰ é inequívoca. E mais, a estrutura etária da População Economicamente Ativa (PEA) torna-se mais envelhecida, “o que significa que o peso relativo da população idosa tende a crescer continuamente e ainda por muitas décadas” (WAJNMAN *et al.*, 2016, p. 455). Aliás, quanto à participação dos trabalhadores mais velhos na atividade econômica, no estudo de referência sobre o idoso brasileiro no mercado de trabalho, Camarano (2001, p. 21) sustenta que:

A participação do idoso brasileiro no mercado de trabalho é alta, considerando os padrões internacionais. Isso está relacionado a uma particularidade muito específica do mercado de trabalho brasileiro: a volta do aposentado ou a sua não-saída do mercado de trabalho.

Ao longo dos últimos anos, de acordo com o IPEA (2018), com base na PNAD de fevereiro/abril de 2012 a fevereiro/abril de 2018, a população com idade superior a 60 anos vem apresentando uma trajetória diferente das demais faixas etárias. No que diz respeito à ocupação, nota-se que, à exceção de parte de 2016, quando se registrou dois momentos de retração, em todos os demais períodos a população ocupada vem se expandindo. A partir de 2017, entretanto, este ritmo de crescimento tornou-se ainda mais significativo, com taxas girando entre 7,0% e 8,0%. De modo semelhante, o contingente de trabalhadores mais idosos na força de trabalho também vem se elevando de forma mais acentuada. Quando analisada em termos macroeconômicos, portanto, percebe-se sua relevância para a composição da força de trabalho total do país.

¹⁰Para auxiliar na compreensão destas informações é importante esclarece as seguintes definições: População em idade ativa (PIA) compreende 1) População Economicamente Ativa (PEA): trata-se da quantidade de pessoas (potencial de mão-de-obra) que pode atuar em diversos setores da economia. É formada pela somatória da população ocupada – pessoas empregadas, empregadores, aqueles que trabalham por conta própria e não-remunerados – e população desocupada – pessoas sem trabalho, porém dispostas a trabalhar, de modo a realizar algum tipo de medida para voltar à atividade econômica (participando de processos seletivos, por exemplo). (b) População Não Economicamente Ativa (PNEA): abrange todas as pessoas que não são classificadas como ocupadas ou desocupadas.

Esta constatação parece se chocar com o quadro adverso às pessoas mais velhas acima delineado. Estamos diante de uma contradição real ou aparente?

Vejamos.

Um cuidado inicial em nossa análise sobre o impacto do etarismo no mercado de trabalho é não tomar a diferença entre a população idosa total e o quantitativo de população idosa economicamente ativa como prova de preterição. Em realidade, é esperado que, após os 60 anos de idade, a taxa de participação dos trabalhadores idosos decline, até como resultado da implementação dos requisitos da aposentadoria por idade somada a decisão de deixar a vida produtiva. Portanto, isoladamente, a diferença entre o total de idosos e o número de idosos trabalhando não indica discriminação. Entretanto, quando esta diferença é agregada a outros elementos como, por exemplo, baixo nível de vínculos formais de emprego e queda no número de concessões de aposentadoria por idade, o quadro muda e é possível confirmar o processo de inferiorização, seja, primeiramente, com a sua exclusão da relação de trabalho via dispensa formalmente imotivada, seja via não contratação (expressa no aumento da taxa de desemprego). Ou, então, identifica-se a sua admissão em postos de trabalho pouco valorizados. Desta forma, pode-se afirmar que os trabalhadores velhos gravitam entre a exclusão do trabalho e a admissão em postos desvalorizados.

Interessante notar que, inobstante o fato de a população idosa venha progressivamente ganhando espaço e importância na atividade econômica brasileira, as taxas de participação de grupos mais velhos não idosos são inferiores às verificadas em outros países.

Camarano *et al.* (2019), em estudo focado na disponibilidade de homens com idade mais avançada para participar da atividade econômica, analisou as taxas de atividade da população masculina de 50-64 anos, desagregadas por grupos quinquenais de idade, com base nas informações correspondentes ao período de 1992 a 2017, levantadas pelas PNAD. Assim, considerando a população que trabalha e a que procura emprego, a pesquisa constatou que, durante o período analisado, as taxas referentes aos grupos 50-54 e 55-59 anos ficaram aproximadamente constantes em torno de 85% e 75%. As taxas do grupo 60-64, por sua vez, apresentaram uma tendência ligeiramente declinante, provavelmente refletindo a expansão da cobertura da seguridade social. A pesquisa aponta também que a taxa de atividade da população masculina foi de 58%; entretanto, observa que “as taxas de participação dos homens brasileiros são inferiores às verificadas para homens dos países

comparados [México, Chile, Reino Unido e Japão] em todos os grupos de idade”.

Na análise realizada Wajnman *et al.* quando há a decomposição dos números agregados segundo grupos etários específicos revelam-se grandes disparidades. Consta do estudo que:

Como é de se esperar, as taxas de atividades declinam fortemente conforme avança a idade, mas vale destacar que o nível de participação ainda bastante elevado no grupo 60-64 anos: 62% para homens, com o pico da atividade masculina situado em 95% no grupo 30-34 anos; e 24% para mulheres, contra 67% no grupo de 35-39 anos de idade. (WAJNMAN *et al.*, 2004, p. 457).

Estas constatações estatísticas permitem afirmar que realmente muitas pessoas mais velhas trabalham – não tantas quanto em outros países –, mas há uma queda acentuada entre o pico da taxa de atividade (grupo masculino de 30-34 e grupo feminino 35-39) e o verificada nas faixas que antecedem de forma mais imediata o momento esperado para o implemento dos requisitos da aposentadoria por idade (60 anos para mulher e 65 anos para homens, em geral). Este quadro sugere a existência de um contingente significativo de inativos.

No trabalho acima mencionado, Camarano *et al.* (2019, p. 5-6) se propõe a identificar os “homens inativos”, ou seja, aqueles que estão fora do mercado de trabalho. Eles são os indivíduos: a) que não estão aposentados e não trabalham, denominados no estudo como “nem-nem”; b) os aposentados que não trabalham. O estudo aponta que as percentagens de nem-nem apresentaram um crescimento elevado; e mais que dobraram no período. Em 1992, eram os homens de 60 a 64 anos que mostravam a maior porcentagem (5,4%); em 2017, foi o grupo 55-59 anos. No total de homens entre 50-64 anos, denominados “maduros no trabalho”, 10% encontravam-se na categoria nem-nem; enquanto, no mesmo ano, 15,8% dos homens maduros eram aposentados que não trabalham.

Este estudo aponta também que, ao contrário do que aconteceu com os nem-nem, a porcentagem de aposentados diminuiu entre os homens de 50-59 anos e apresentou um ligeiro aumento entre os de 60-64. A redução da proporção de apenas aposentados, segundo os autores do estudo (CAMARANO *et al.*, 2019, p. 5), sugere:

[...] um adiamento da saída do mercado de trabalho e/ou dificuldades destes em se aposentar. Isso poderia explicar parte do crescimento dos nem-nem, o que, por sua vez, também sugere uma discriminação com relação ao trabalhador mais velho e a falta de políticas públicas que visem reforçar a capacidade destes indivíduos para prosseguir um novo trabalho.

Ainda, considerando o grupo de homens maduros (50 a 64 anos), chama atenção o crescimento do desemprego. Embora se considere que estão participando do mercado, na medida em que estão procurando trabalho, os desempregados constituíam 4,3% da população desse grupo em 1992 e 6,7%, em 2017. Assim, considerando os nem-nem, os apenas aposentados e os desempregados, aí se encontram 33,0%, ou seja, um terço dos homens maduros (CAMARANO *et al.*, 2019, p. 5).

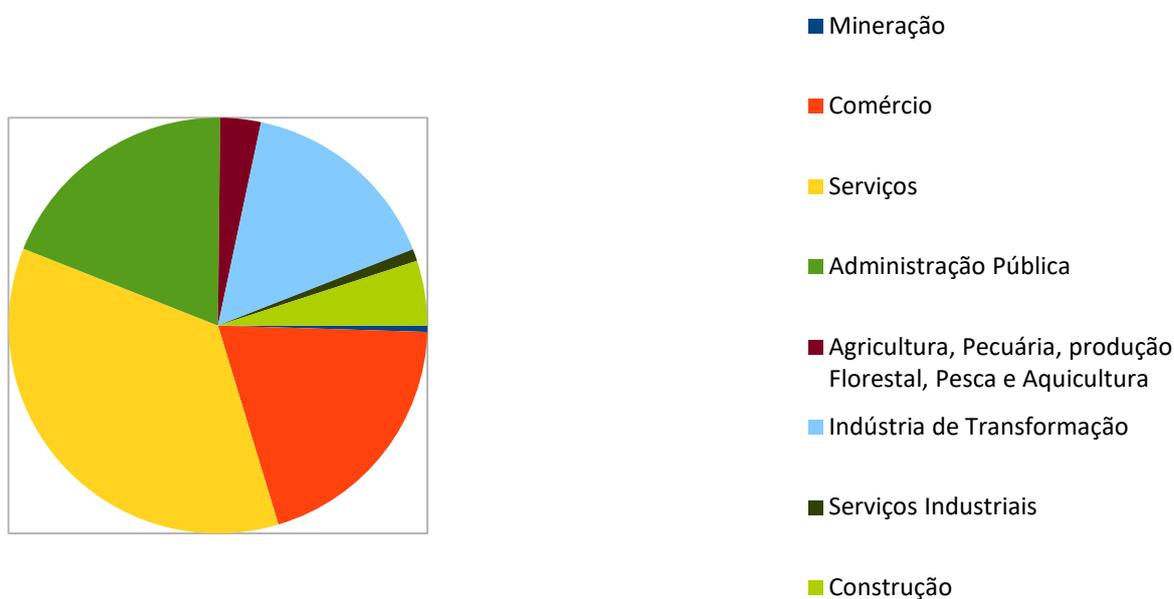
Além destas evidências estatísticas do etarismo, é possível também identificar práticas no âmbito das empresas, ligadas à gestão de recursos humanos, que são sugestivas do processo de inferiorização dos trabalhadores mais velhos nas organizações. Neste particular o estudo de Amorim *et al.* (2019), com o objetivo geral de buscar evidências de existência de etarismo no mercado formal de trabalho, traz elementos pertinentes à discussão. Cumpre observar que o trabalho é orientado pela pergunta “Os trabalhadores com 50 anos ou mais enfrentam etarismo (discriminação contra pessoas com base na idade delas) em empresas brasileiras? (*Are workers age 50 and over facing ageism [discrimination against people on the basis of their age] in Brazilian companies?*); e assentado nos dados do mercado formal de trabalho, do período de 2011 a 2015, da Declaração Anual de Informações Sociais (RAIS); e nos dados da pesquisa “Melhores Empresas para Você Trabalhar – MEPT”. Esta última pesquisa compila anualmente centenas de dados de empresas em operação no Brasil, em relação às políticas e práticas de gestão de recursos humanos, bem como à percepção de seus empregados sobre o ambiente de trabalho, o que inclui informações sobre políticas e práticas empresariais focadas nos trabalhadores mais velhos.

A partir dos dados levantados, o estudo mostrou que os responsáveis pela contratação dão pouca atenção aos trabalhadores na faixa de 50 anos em diante no momento da contratação; e que os aspectos que decorrem do envelhecimento da

população idosa das organizações ainda não recebem atenção. O estudo identifica a existência de um viés estratégico de priorização de trabalhadores mais jovens nas empresas mais modernas, em termos de gestão de recursos humanos, o que explicaria, por um lado, por que há poucas organizações com práticas voltadas para trabalhadores mais velhos. No entanto, por outro lado, esse mesmo viés dificultaria negar a existência do *ageism* e, a partir daí, algum preconceito de idade nessas organizações. Importante destacar que, em 2015, apenas 5 dentre as 150 “melhores empresas para se trabalhar no Brasil” possuíam políticas e práticas voltadas especificamente para os trabalhadores com 50 anos ou mais. (AMORIM *et al.*, 2019, p. 174-175). Creio que restou suficientemente demonstrado que as pessoas mais velhas, sejam elas idosas ou não, estão sujeitas no atual contexto ao processo de inferiorização no mercado de trabalho. Entretanto, permanece a necessidade de olhar de perto esse grupo de trabalhadores para conhecê-lo melhor. Impõe-se agora buscar um perfil deste trabalhador mais velho.

3.3 Delineando um perfil

O ponto unificador do grupo analisado é a evidente dificuldade de permanência e reinserção no mercado de trabalho em razão da idade. Definir este marco é problemático, sobretudo em virtude das diferentes dinâmicas de cada setor econômico, as quais podem ser ilustradas pela análise do mercado formal de trabalho brasileiro feita por Amorim *et al.* (2019, p. 167). A partir dos dados das declarações da RAIS correspondentes ao ano de 2015, distribuindo os empregados por grupo etário de acordo com a atividade econômica, o estudo aponta que o grupo com 50 a 64 anos de idade compunha 11,28% do total dos trabalhadores comércio. Na atividade de serviço, esse percentual sobe para 33,56%. Na construção alcança 5,01%; enquanto no setor público chegam a 32,52%. já, na mineração, ele representa irrisório 0,51%.

Gráfico 2- Grupo com 50 a 64 anos por setor econômico

Fonte: RAIS. MTE. (2015).

Por mais que se reconheça a dificuldade de determinar um marco fixo para considerar o início da velhice no trabalho – até porque cada setor econômico e, provavelmente, cada empresa tem sua percepção do envelhecimento e do seu padrão de trabalhador –, ela começa geralmente por volta dos 40 anos. A Organização Mundial da Saúde (OMS), aliás, considera em envelhecimento o trabalhador a partir dos 45 anos.

Isto aponta para uma faixa bastante extensa, a qual inclui idosos aposentados, idosos não aposentados, não idosos. Todos disponíveis ao trabalho por diversas razões. Todos potencialmente sujeitos aos prejuízos decorrentes do etarismo.

O estudo realizado por Wajnman *et al.* (2004) observou que os idosos mais disponíveis para o trabalho (o que se reflete nas maiores taxas de atividade) são aqueles mais dependentes do rendimento da atividade econômica: os homens, os negros, os chefes de família, os de menor renda familiar, os não-aposentados e os trabalhadores das ocupações manuais. Entretanto, o mesmo estudo, aponta que são os trabalhadores de maior nível de escolaridade os que encontram a maior probabilidade de se manter ocupados nas idades avançadas (apesar de o nível de

qualificação dos idosos ser inferior à média do restante da população adulta).

Isto denota que as barreiras enfrentadas pelos trabalhadores mais velhos não se limitam à simples dispensa ou não admissão. Elas indicam uma privação dos meios necessários para permanecer trabalhando. É praticamente um consenso que uma longa vida profissional está ligada ao acesso aos recursos educacionais adequados. Todavia, os mais disponíveis para trabalhar são justamente os que tem menor qualificação. Como garantir a longevidade no mercado de trabalho? Há aqui uma clara falha. E não há como não a atribuir ao etarismo. O nível de investimentos direcionados à qualificação dos trabalhadores mais velhos declinam. Importante notar que, a partir desta prática, um dos estereótipos mais comuns sobre os mais velhos parece corresponder a realidade. Afinal, eles se mostram desqualificados e inadaptados a novas funções, contudo, não por razões atribuíveis diretamente aos trabalhadores, mas sim ao paulatino processo de “despriorização” nas políticas públicas e nas iniciativas das entidades privadas. Podemos chamar isto de defasagem técnica programada.

Outra constatação relevante é que realmente os trabalhadores mais velhos vão apresentando condições piores de saúde, correspondendo, assim, a outro dos mais comuns estereótipos, sua baixa produtividade e propensão ao adoecimento. Como salienta Camarano *et al.* (2019, p. 7), é correto assumir que, a partir dos 45 anos, as perdas de algumas capacidades funcionais tendem a se acentuar caso medidas preventivas não forem adotadas, bem como se as condições de trabalho não forem adequadas. Os principais problemas de saúde que acometem os trabalhadores são os osteomusculares e os transtornos mentais, destacadamente a depressão. Uma vida laboral em condições inadequadas irá – quase que invariavelmente – desemboca em um trabalhador mais velho incapacitado, ainda que parcialmente. Ambientes laborais hostis ao processo de envelhecimento saudável também são manifestações do etarismo.

Podemos localizar reflexos no etarismo até mesmo nas causas para que trabalhadores idosos estejam no mercado de trabalho, ainda que em condições subproletárias. A tendência do velho brasileiro é retardar sua retirada do mercado de trabalho (sobrevida) ou então de retornar logo a ele (reinserção) em virtude do aumento da expectativa de vida e melhorias nas condições de saúde; e da ineficácia do regime de seguridade social, que não mantêm o mesmo nível de renda do trabalhador por ocasião de sua aposentadoria. Há, entretanto, uma motivação que

decorre diretamente do etarismo. Ao ser excluído precocemente do mercado formal de trabalho, o indivíduo socialmente identificado como velho tem dificuldade de completar as contribuições necessárias à implementação da aposentadoria por idade, levando-o a ocupar postos de trabalho desvalorizados ou é relegado à informalidade e, conseqüentemente, há o adiamento da aposentadoria. Nestas situações, trabalhadores que estariam dispostos a se retirar do mercado de trabalho são obrigados a permanecer trabalhando além da idade mínima para aposentadoria na modalidade tempo de contribuição justamente por terem sido excluídos precocemente do mercado formal de trabalho.

Há que se salientar que começa a ganhar corpo uma nova percepção econômica com potencial de reduzir o etarismo nas relações de trabalho. Esta tendência pode ser sintetizada na expressão “economia da longevidade”. Trata-se da reinterpretção do envelhecimento populacional, não como um fardo a ser suportado pelo financiamento do sistema de seguridade social, mas como uma possibilidade de desenvolvimento econômico. Neste contexto, como salienta Felix (2016, p. 244), é condição *sine qua non* para que este plano seja bem-sucedido a inserção das pessoas de 50 a 64 anos no mercado de trabalho, com a notável diferença que a empregabilidade dos mais velhos deixa de ser uma ação em nome do bem-estar e passa a ser uma estratégia para o desenvolvimento econômico.

Não obstante esta possibilidade de mudança de postura, a dinâmica atual é de precariedade. Está em pleno desenvolvimento o processo de inferiorização denominado etarismo, que trata o trabalhador velho como uma pessoa em declínio físico, psíquico e social que não mais atende as exigências decorrentes da relação de trabalho em virtude do seu progressivo distanciamento do marco etário privilegiado. E, como destaca Felix (2019, p. 145), é surpreendente observar com o Brasil tem oferecido, como resposta aos desafios do seu envelhecimento populacional, uma maior degradação das relações de trabalho.

É inevitável reconhecer neste cenário tanto uma grandiosa violência contra as pessoas mais velhas quanto um insólito desperdício econômico. A sociedade reage a este estado de coisas e uma das formas de reação é por meio das suas práticas jurídicas. Identificar as práticas jurídicas voltadas às pessoas mais velhas e, especialmente, ao trabalhador velho é o objeto da seção seguinte. Desde já, contudo, salta aos olhos que limitar a proteção dos velhos não idosos às cláusulas de não discriminação em razão da idade é, no mínimo, insuficiente, principalmente quando

temos em conta que os principais obstáculos à vida laboral longa são instalados bem antes dos 60 anos de idade. Este contexto demanda proteção jurídica em razão do envelhecimento antes mesmo que as características próprias e esperadas desta fase da vida concretamente se manifestem.

A próxima seção é dedicada ao levantamento as normas que têm como foco o envelhecimento humano, com realce àquelas que tratam das pessoas mais velhas nas relações de trabalho.

4 AS NORMAS JURÍDICAS PARA AS PESSOAS VELHAS

Está em curso um intenso processo de produção normativo, que vem ampliando consideravelmente o elenco dos direitos titularizados pelas pessoas mais velhas, inclusive com manifestações nas relações de trabalho. Registre-se que o levantamento inegavelmente se orienta em uma perspectiva histórica. Entretanto, deve ficar claro que o objetivo não é descobrir quais decisões foram tomadas pelos poderes legiferantes no passado ou suas respectivas intenções. Aqui o que se pretende identificar são as regras e paradigmas vinculadas à nossa prática jurídica envolvendo a pessoa velha a partir de uma abrangente compilação. E, desta forma, em uma perspectiva dworkiana, cumprir a etapa pré-interpretativa do projeto reconstrutivo do direito como integridade. Cabe observar que, mesmo nesta etapa prévia de coleta de material interpretativo, como lembra Macedo (2013, p. 229), há alguma interpretação. Dado o elevado grau de consenso necessário para selecionar o material, destaco que tratarei os textos normativos que se dirijam ou se refiram à velhice ou ao marco etário elevado (em oposição ao que chamaria de marco etário baixo, voltado a identificar crianças, adolescentes e jovens) como versando sobre as pessoas mais velhas. Expostas estas premissas, além da produção legislativa nacional, sobretudo a decorrente da competência legislativa da União Federal, este levantamento abrange fontes como as Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho. No âmbito internacional também serão consideradas as produções da Organização dos Estados Americanos.

4.1 Plano internacional

O século XX, mais precisamente após o final da 2ª Guerra Mundial, foi marcado pelo intenso processo de reconhecimento e afirmação dos Direitos Humanos. Este complexo processo não se deu evidentemente sem profundas ambiguidade, lacunas e contradições. Isso, entretanto, não retira a importância deste movimento na explicitação e sensibilização para situações de profunda iniquidade.

Como salienta Cançado Trindade (2012, p. 7),

The *corpus juris* of the International Law of Human Rights has grown, and has considerably expanded, throughout more than six decades, on basis of the assumption that the protected rights enshrined therein inhere in all human beings, thus pre-existing, and standing above, all forms of socio-political organization¹¹.

O olhar, a partir da perspectiva dos Direitos Humanos, encorajador de reivindicações por igualdade e respeito, permitiu a distinção de situações paradigmáticas de violência e exclusão. Na medida em que tais direitos são percebidos como “um conjunto de direitos básicos, mínimos, indispensáveis, de todos os seres humanos” (BRITO FILHO, 2015, p. 20), grupos e indivíduos alijados de seu efetivo gozo passam a pôr em questão as razões deste estado de coisas.

Este movimento de explicitação não está esgotado (apesar de diversos reveses) e oportuniza a identificação de várias situações de iniquidade. No contexto atual marcado pelo progressivo e generalizado envelhecimento populacional, similarmente às questões de gênero e de etnia, a velhice vem se consolidando enquanto categoria divisível pela perspectiva dos direitos humanos.

Organismos internacionais multilaterais como a Organização das Nações Unidas, por sua assembleia geral ou agências especializadas (p. ex. Organização Internacional do Trabalho), e a Organização dos Estados Americanos cumprem destacado papel neste processo. Além dos aportes técnicos sobre importantes questões de direitos humanos, estas organizações produzem documentos com força vinculantes como tratados e convenções (*hard law*), bem como adotam declarações, resoluções e recomendações com caráter indicativo (*soft law*).

É neste contexto que se insere a discussão sobre o reconhecimento internacional de direitos às pessoas mais velhas, valendo destacar desde já que não há uniformidade na terminologia utilizada para designar as pessoas pertencentes a este grupo. O Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (CDESC) reconhece a variedade terminológica nos documentos internacionais apontando como exemplos pessoas idosas, pessoas de idade avançada, pessoas de mais idade, terceira idade,

¹¹Em tradução livre: “O corpus juris do Direito Internacional dos Direitos Humanos cresceu e se expandiu consideravelmente ao longo de mais de seis décadas, com base no pressuposto de que os direitos protegidos por ele são inerentes a todos os seres humanos, portanto, preexistentes e acima de todas as formas de organização sociopolítica.

anciãos e quarta idade (para os maiores de 80 anos).

a) Nações Unidas

Fundada em 24 de outubro de 1945, a partir da reestruturação da Sociedade das Nações e sob os impactos da Segunda Guerra Mundial, a Organização das Nações Unidas (ONU) tem dedicado significativa atenção aos direitos humanos, sendo a principal instância de produção de instrumentos internacionais sobre o tema.

A primeira tentativa de estender esta atenção às pessoas mais velhas data ainda de 1948, quando a Argentina apresentou a primeira proposta de declaração de direitos sobre a velhice à Assembleia Geral das Nações Unidas, contemplando os direitos: a assistência, a acomodação, os alimentos, o vestuário, a saúde física e mental, a saúde moral, a recreação, o trabalho, a estabilidade e o respeito. Após alguma tramitação entre as instâncias internas da ONU, a iniciativa se diluiu. (HUENCHUAN, 2013, p. 3).

Em que pese esta primeira iniciativa, a relação entre as pessoas velhas e as declarações de direitos, assim como outros instrumentos produzidos no âmbito da ONU, parece marcada, pelo menos até o início da década de 1980, por duas posturas básicas. Os documentos internacionais concluídos no período compreendido entre o final da década de 1940 e o início da década de 1980, ou silenciaram quanto à existência de direitos específicos das pessoas de idade mais avançada ou, então, fizeram declarações restritas a aspectos assistenciais e previdenciários. Há que se ressaltar, contudo, as convenções elaboradas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, que foram as primeiras a explicitar direitos específicos das pessoas velhas ainda nas décadas de 1920 e 1930. Disto são provas as Convenções 35 e 36, que tratam do seguro-velhice na indústria, na agricultura e no comércio.

Estas posturas de silêncio e de explicitação limitada estão presentes, por exemplo, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em dezembro de 1948. Em seu art. 2º, ao declarar a igualdade de capacidade de todas as pessoas para gozar dos direitos e liberdades, a Declaração não fez referência direta à proscrição das distinções baseadas na idade. A única menção à velhice encontra-se inserida no artigo 25, abaixo transcrito:

Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, o direito à segurança, em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, **velhice** ou outros casos de perda de meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle (ONU, 1948, grifo nosso).

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, e o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, vistos como desdobramentos da Declaração Universal dos Direitos do Homem e adotados pela Assembleia Geral da ONU em dezembro de 1966, não representaram avanços em relação ao reconhecimento de direitos das pessoas velhas. Embora os Pactos reconheçam direitos específicos em relação à família, à mulher e às crianças e adolescentes, neles não se encontra nada de explícito a respeito da velhice.

Apesar destas referências apenas indiretas à velhice, o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, já na década de 1990, aprovou a observação geral n. 6 reconhecendo que as pessoas idosas gozam de todos os direitos reconhecidos no Pacto.

Observe-se que o Comitê se manifestou expressamente sobre a aplicação dos direitos relacionados com o trabalho (artigos 6 a 8) ao idosos, nos seguintes termos:

22. El artículo 6 del Pacto insta a los Estados Partes a adoptar las medidas apropiadas para proteger el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. Por ello, el Comité, teniendo en cuenta que los trabajadores mayores que no han alcanzado la edad de jubilación suelen tropezar con dificultades para encontrar y conservar sus puestos de trabajo, destaca la necesidad de adoptar medidas para evitar toda discriminación fundada en la edad, en materia de empleo y ocupación.

23. El derecho al "goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias", proclamado en el artículo 7 del Pacto, reviste particular relevancia en el entorno laboral de los trabajadores mayores para permitirles poder trabajar sin riesgos hasta su jubilación. Es aconsejable, en particular, emplear a trabajadores mayores habida cuenta de la experiencia y los conocimientos que poseen.

24. En los años anteriores a la jubilación, deberían ponerse en práctica programas de preparación para hacer frente a esta nueva situación, con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores y de otros organismos interesados. Tales programas deberían, en particular, proporcionar información sobre sus derechos y obligaciones como pensionistas, posibilidades y condiciones de continuación de una actividad profesional, o de emprender actividades con carácter voluntario, medios de combatir los efectos perjudiciales del envejecimiento, facilidades para participar en actividades educativas y culturales y sobre la utilización del tiempo libre.

25. Los derechos protegidos en el artículo 8 del Pacto, es decir, los derechos sindicales, en particular después de la edad de jubilación, deben ser aplicados a los trabajadores mayores¹².

A Convenção contra a tortura e outros tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 10 de dezembro de 1984, por meio da Resolução 39/46, também não faz menção expressa em seu texto sobre velhice, idade ou qualquer termo que remeta às pessoas mais velhas. Entretanto, o Comitê responsável pela supervisão desta convenção ocupou-se da questão das pessoas idosas em 2008 na observação geral nº 2. Além da preocupação apontada com as instituições que atendem pessoas de mais idade (§ 15), este órgão de supervisão incluiu os idosos entre os grupos e pessoas que correm maior risco de sofrer torturado ou maltratado.

Só em 1979, por meio da Convenção sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, a Organização das Nações Unidas proibiu explicitamente em um instrumento de direitos humanos a idade como motivo de discriminação; e o fez para proscrever a discriminação no acesso das mulheres à seguridade social no caso de velhice. Consta do texto convencional:

¹²Em tradução livre: "22. O artigo 6 do Pacto insta os Estados-partes a tomarem as medidas apropriadas para proteger o direito de todas as pessoas de ter oportunidade de ganhar a vida por meio do trabalho escolhido ou aceito livremente. Portanto, o Comitê, tendo em vista que os trabalhadores idosos que não atingiram a idade da aposentadoria geralmente tropeçam em dificuldades para encontrar e manter seus empregos, destaca-se a necessidade de adotar medidas para evitar a discriminação com base na idade, emprego e ocupação. 23. O direito de "gozar de condições de trabalho equitativas e satisfatórias", proclamado no artigo 7 do Pacto, é particularmente relevante no ambiente de trabalho dos trabalhadores mais velhos, para permitir que trabalhem com segurança sem se aposentar. É aconselhável, em particular, empregar trabalhadores mais velhos, em vista de sua experiência e conhecimento. 24. Nos anos anteriores à aposentadoria, programas de preparação devem ser implementados para lidar com essa nova situação, com a participação de organizações representando empregadores e trabalhadores e outros órgãos interessados. Tais programas devem, em particular, fornecer informações sobre seus direitos e obrigações como aposentados, possibilidades e condições para continuar uma atividade profissional ou realizar atividades voluntárias, meios de combater os efeitos nocivos do envelhecimento, instalações para participar de atividades educativas e culturais e sobre o uso do tempo livre. 25. Os direitos protegidos no artigo 8 do Pacto, ou seja, os direitos sindicais, em particular após a idade da aposentadoria, devem ser aplicados aos trabalhadores mais velhos".

1. Os Estados-parte adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

[...]

e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doenças, invalidez, **velhice** ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito a férias pagas; (ONU, 1979, grifo nosso)

O órgão de supervisão da mencionada convenção, o Comitê para a eliminação da discriminação contra a mulher, destacou a situação da mulher mais velha em diversos momentos. Importante exemplo dos aportes deste Comitê foi a adoção da Recomendação Geral nº 29, em outubro de 2010, sobre as mulheres idosas e a proteção de seus direitos humanos. Focada nas múltiplas formas de discriminação vividas pelas mulheres, foram feitas diversas recomendações, incluindo as seguintes na área de trabalho e benefícios da pensão (*work and pension benefits*):

41. States parties have an obligation to facilitate the participation of older women in paid work without facing any discrimination based on their age and sex. States parties should ensure that special attention is paid to overcome problems that older women might face in the working life and that they are not forced into early retirement or similar solutions. States parties should also monitor the impact of gender pay gaps on older women.

42. States parties have an obligation to ensure that retirement ages in both the public and private sectors do not discriminate against women. Consequently, States parties have an obligation to ensure that pension policies do not discriminate against women, even when they opt to retire early, and that all older women who worked have access to adequate pensions. States parties should adopt all appropriate measures, including, where necessary, temporary special measures, to guarantee such pensions.

43. States parties should ensure that older women, including those who have responsibility for the care of children, have access to appropriate social and economic benefits such as childcare benefits, as well as access to all necessary support when caring for elderly parents or relatives.

44. States parties should provide adequate non-contributory pensions on an equal basis with men to all women who have no other pension or insufficient income security and State-provided allowances should be available and accessible to older women, particularly those living in remote or rural areas¹³.

¹³Em tradução livre: “41. Os Estados partes têm a obrigação de facilitar a participação de mulheres mais velhas no trabalho remunerado sem enfrentar qualquer discriminação com base em idade e sexo. Os Estados-partes devem garantir atenção especial para superar os problemas que as mulheres mais velhas podem enfrentar na vida profissional e que não são forçadas a se aposentarem precocemente ou a soluções semelhantes. Os Estados Partes

Como ressalta Huenchuan (2013, p. 5) o alcance da proibição da discriminação por motivo de idade foi ampliado pela Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de todos os Trabalhadores Migratórios e das suas Famílias e, posteriormente, pela Convenção sobre as Pessoas com Deficiência.

Adotada pela Resolução 45/158 da Assembleia Geral da ONU, em 18 de dezembro de 1998, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de todos os Trabalhadores Migratórios e das suas Famílias, ao tratar em sua segunda parte da “Não discriminação em matéria de direitos”, dispõe que:

ARTIGO 7º. Os Estados Partes comprometem-se, em conformidade com os instrumentos internacionais relativos aos direitos humanos, a respeitar e a garantir os direitos previstos na presente Convenção para todos os trabalhadores migrantes e membros das suas famílias que se encontrem no seu território e sujeitos à sua jurisdição, sem distinção alguma, independentemente de qualquer consideração de raça, cor, sexo, língua, religião ou convicção, opinião política ou outra, origem nacional, étnica ou social, nacionalidade, **idade**, posição econômica, patrimônio, estado civil, nascimento ou de qualquer outra situação (ONU, 1998, grifo nosso).

Em 2006 a Assembleia Geral da ONU adotou, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Neste instrumento há recorrente menção ao elemento “idade” denotando preocupação de explicitá-lo como um dos múltiplos fatores de discriminação sofrida pelas pessoas com deficiência. O Preâmbulo ilustra essa postura ao expor, no considerando “p”, a preocupação:

também devem monitorar o impacto das disparidades salariais de gênero nas mulheres mais velhas. 42. Os Estados partes têm a obrigação de garantir que as idades da aposentadoria, tanto no setor público quanto no privado, não discriminem as mulheres. Consequentemente, os Estados partes têm a obrigação de garantir que as políticas de aposentadoria não discriminem as mulheres, mesmo quando optam por se aposentar mais cedo, e que todas as mulheres mais velhas que trabalharam tenham acesso a aposentadorias adequadas. Os Estados Partes devem adotar todas as medidas apropriadas, incluindo, quando necessário, medidas especiais temporárias, para garantir essas pensões. 43. Os Estados partes devem garantir que as mulheres mais velhas, incluindo aquelas que são responsáveis pelo cuidado de crianças, tenham acesso a benefícios sociais e econômicos apropriados, como benefícios de assistência à infância, bem como acesso a todo o apoio necessário ao cuidado de pais ou parentes idosos. 44. Os Estados Partes devem fornecer pensões não contributivas adequadas, em igualdade de condições com os homens, para todas as mulheres que não possuem outra pensão ou segurança de renda insuficiente, e os subsídios fornecidos pelo Estado devem estar disponíveis e acessíveis às mulheres idosas, particularmente aquelas que vivem em áreas remotas ou rurais.

[...] com as difíceis situações enfrentadas por pessoas com deficiência que estão sujeitas a formas múltiplas ou agravadas de discriminação por causa de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de outra natureza, origem nacional, étnica, nativa ou social, propriedade, nascimento, **idade** ou outra condição. (ONU, 2006, grifo nosso).

No corpo da Convenção, mais precisamente no art. 8, “b”, os Estados Partes se comprometem com a adoção de medidas imediatas, efetivas e apropriadas para combater estereótipos, preconceitos e práticas nocivas em relação a pessoas com deficiência, inclusive aqueles relacionados a idade, em todas as áreas da vida. Adiante, ao tratar do acesso à justiça (art.13, 1), há previsão de acesso das pessoas com deficiência à justiça em igualdade de condições, inclusive mediante adaptações processuais adequadas à idade com o objetivo de facilitar o seu efetivo papel como participantes diretos ou indiretos em todos os procedimentos jurídicos.

Particularmente relevante é a menção do critério etário no artigo 16, que trata da prevenção contra a exploração, a violência e o abuso. Nele se lê:

1. [...]

2. Os Estados Partes também tomarão todas as medidas apropriadas para prevenir todas as formas de exploração, violência e abuso, assegurando, entre outras coisas, formas apropriadas de atendimento e apoio que levem em conta o gênero e a idade das pessoas com deficiência e de seus familiares e atendentes, inclusive mediante a provisão de informação e educação sobre a maneira de evitar, reconhecer e denunciar casos de exploração, violência e abuso. Os Estados Partes assegurarão que os serviços de proteção levem em conta a **idade**, o gênero e a deficiência das pessoas.

3. [...]

4. Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para promover a recuperação física, cognitiva e psicológica, inclusive mediante a provisão de serviços de proteção, a reabilitação e a reinserção social de pessoas com deficiência que forem vítimas de qualquer forma de exploração, violência ou abuso. Tais recuperação e reinserção ocorrerão em ambientes que promovam a saúde, o bem-estar, o auto-respeito, a dignidade e a autonomia da pessoa e levem em consideração as necessidades de gênero e **idade**. (ONU, 2006, grifo nosso).

As referências pontuais sobre idade e velhice acima mencionadas associadas ao fato de a ONU não ter adotado até o presente momento um instrumento convencional específico sobre envelhecimento não significam que ela não tenha se dedicado ao assunto.

Os temas relacionados ao envelhecimento constam efetivamente da agenda das Nações Unidas, tendo Assembleia Geral adotado inúmeras resoluções a respeito. Como salienta Huenchuan (2013, p. 9), embora como valor jurídico distinto dos tratados, essas disposições são relevantes. Isto porque são aprovadas pelo órgão mais representativo da ONU, com o propósito de expressar as preocupações, os compromissos e as aspirações comuns da comunidade internacional em relação à atenção das pessoas idosas. Estes instrumentos devem ser considerados como um reflexo autorizado do consenso emergente em torno ao bem-estar na velhice.

A Declaração sobre o Progresso e Desenvolvimento Social, proclamada pela Resolução 2542 (XXIV) da Assembleia Geral, de 11 de dezembro de 1969, já registrava como objetivos do progresso e desenvolvimento social a realização progressiva da proteção dos direitos e garantias do bem-estar dos idosos (art. 11, “c”).

É verdade que, na mesma sessão que fora feita a supramencionada declaração, a Assembleia Geral adiou a apreciação da questão do envelhecimento para o ano seguinte (25º Sessão Ordinária). Entretanto, a matéria só foi retomada dois anos depois por ocasião da 26ª Sessão.

A partir de 1973, a Assembleia Geral passa a fazer recomendações aos Estados Partes sob o título “*question of the elderly and the aged*”. Na Resolução 3137 (1973), por exemplo, recomendou aos governos a adoção de ações apropriadas para:

- (a) To develop, as required and in accordance with their national priorities, programmes for retraining in accordance with their needs, including measures aimed at maximizing their economic independence and their social integration with other segments of the population;
- (b) To develop progressively social security measures to ensure that the aged, regardless of sex, receive an adequate income;
- [...]
- (d) To discourage, wherever and whenever the overall situations allows, discriminatory attitudes, policies and measures in employment practices based exclusively on age;
- (di) (e) To encourage the creation of employment opportunities for elderly in accordance with their need.¹⁴ (ONU, 1973a).

¹⁴ Em tradução livre: (a) Desenvolver, conforme a necessidade e de acordo com suas prioridades nacionais, programas de reciclagem de acordo com suas necessidades, incluindo medidas destinadas a maximizar sua independência econômica e sua integração social com outros segmentos da população; (b) Desenvolver progressivamente medidas de seguridade social para garantir que os idosos, independentemente do sexo, recebam uma renda adequada; [...] (d) Desestimular, onde e quando as situações gerais permitirem, atitudes, políticas e medidas discriminatórias nas práticas de emprego baseadas exclusivamente na idade; (e) Incentivar a criação de oportunidades de emprego para idosos, de acordo com sua necessidade.

Também em 1973, a Assembleia Geral volta a se pronunciar expressamente sobre a velhice ao tratar da seguridade social para idosos na Resolução (Resolução 3137). Neste passo recomenda aos governos, dentre outras medidas, as seguintes:

(b) introduce and expand social security schemes with due regard for the group of workers with especial needs, in particular women;

[...]

(g) Seek to ensure further that in city and district planning, and when renovating existing facilities, adequate attention be paid to architectural facilities for the age and the disabled, and that public buildings, factories and other work places and, when possible, housing be made easily accessible to them.¹⁵ (ONU, 1973b).

Em 1977, por ocasião da 32ª Sessão Ordinária, são adotadas duas Resoluções versando diretamente sobre envelhecimento. A primeira delas foi a 32/131, que vai pouco além de um reforço à Resolução 3137 (XXVIII). A segunda Resolução foi a 32/132. Nela há deliberação de consultar os Estados-membros quanto à proclamação de um “ano internacional do idoso” e à convocação de uma assembleia mundial sobre envelhecimento. Esta deliberação tem importância particular porque implicou em uma mudança de postura da Assembleia Geral. Se até 1973, houve uma primazia por realização de estudos e comunicações internas; e, entre 1973 a 1977, aos estudos são agregadas recomendações aos Estados-membros; com a deliberação de consultar os Estados-membros sobre a realização de uma assembleia mundial há a clara sinalização de inaugurar uma fase de cooperação internacional para enfrentar os desafios do envelhecimento.

Na 33ª Sessão ordinária (1978), por meio da Resolução 33/52, a Assembleia Geral deliberou por organizar dali a dois anos a assembleia mundial sobre os idosos (posteriormente renomeada, pela Resolução 35/129 (XXXV), como Assembleia Mundial sobre Envelhecimento) com o propósito de servir de foro para iniciar um programa internacional de ação que visa a garantir a segurança econômica e social das pessoas de idade, assim como oportunidades para que essas pessoas contribuam para o desenvolvimento de seus países.

Em 1982, ocorreu na Áustria (Viena) a Assembleia Mundial sobre o

¹⁵Em tradução livre: b) Introduzir e expandir os regimes de seguridade social com o devido respeito ao grupo de trabalhadores com necessidades especiais, em particular as mulheres; [...] (g) Procurar garantir, no planejamento de cidade e distrito, e no momento de renovação das instalações existentes, que seja dada atenção adequada às instalações arquitetônicas para idosos e deficientes, e que edifícios públicos, fábricas e outros locais de trabalho e, quando possível, moradias sejam facilmente acessíveis a eles.

Envelhecimento, na qual foi aprovado o Primeiro Plano de Ação Internacional sobre o Envelhecimento, conhecido como "Plano de Viena". Este plano delineou sete áreas de ação prioritária (saúde e nutrição; proteção a consumidores idosos; habitação e ambiente; família; bem-estar social; segurança e emprego; educação). Não obstante as ações de cooperação levadas a cabo em razão do Plano de Viena, em 1991 tentava-se pela segunda vez obter uma declaração de direitos específica para os idosos. O projeto foi apresentado por iniciativa da Federação Internacional da Velhice e da República Dominicana (HUENCHUAN, 2013, p. 3). Embora malograda a tentativa de obter uma declaração de direitos humanos, a iniciativa constituiu a base para a Carta de Princípios das Nações Unidas em favor das Pessoas Idosas, adotados por meio Resolução 46/91 (XLI) em 1991.

Duas outras tentativas de obter uma declaração de direitos tiveram lugar no simbólico ano de 1999. Simbólico porque ele fora definido como o ano internacional das pessoas idosas pela Resolução 47/5 (1992) da Assembleia Geral, que também fixara 1º de outubro como dia internacional do idoso. Como noticia Huenchuan (2013, p. 3), a República Dominicana apresentou, sem sucesso, à Comissão de Desenvolvimento Social uma iniciativa denominada "Declaração de Interdependência". Igualmente sem sucesso foi a Carta apresentada às Nações Unidas pela Associação Americana de Aposentados.

Decorridos quase 20 anos desde a elaboração do Plano de Viena, novamente sob o patrocínio da Assembleia Geral das Nações Unidas, fora realizada na Espanha (Madri), em 2002, a II Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento, que, ao final, adotou o Segundo Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento. Este Plano, que reafirma os princípios e recomendações contidos no Plano de 1982 e na Declaração de Princípios de 1991 (art. 3º.), adota medidas em três direções prioritárias (idoso e desenvolvimento; promoção da saúde e bem-estar na velhice; e, criação de um ambiente propício e favorável) e faz 117 recomendações.

Ressalte-se que o Plano de Madri foi acompanhado de uma declaração política que o qualifica como resposta às oportunidades e aos desafios feitos pelo envelhecimento populacional no século XXI, bem como uma forma de promover o desenvolvimento de uma sociedade para todas as idades. Aqui cabe especial destaque o que está disposto no art. 12 desta Declaração:

Artigo 12. As expectativas dos idosos e as necessidades econômicas da sociedade exigem que possam participar na vida econômica, política, social e cultural de suas sociedades. Os idosos devem ter a oportunidade de trabalhar até quando queiram e de serem capazes de assim o fazer, no desempenho de trabalhos satisfatórios e produtivos e de continuar a ter acesso à educação e aos programas de capacitação. A habilitação de idosos e a promoção de sua plena participação são elementos imprescindíveis para um envelhecimento ativo. É preciso oferecer sistemas adequados e sustentáveis de apoio social a pessoas idosas. (ONU, 2002).

Tanto a declaração política como o plano foram endossados pela Assembleia Geral, por meio da Resolução 57/167, de 18 dezembro de 2002, que vem acompanhando desde então sua implementação. De 2002 até 2018, a Assembleia Geral aprovou 16 resoluções sobre o acompanhamento do Plano de Madri. Entre elas a Resolução 58/134, que fixou o guia geral para aplicação do plano de ação de Madri.

Paralelamente a este acompanhamento, marcado por intenso trabalho de articulação entre diversas instâncias internas da ONU e suas agências especializadas, duas deliberações precisam ser ressaltadas por indicarem mais uma mudança no modo de atuação da organização na questão do envelhecimento

A primeira delas é o inter-relacionamento do Plano de Madri com a Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável.

A Assembleia Geral da ONU adotou, por meio da Resolução 70/1 de 25 de setembro de 2015, um plano de ação com objetivos e metas para os 15 anos seguintes denominado Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável ou simplesmente Agenda 2030. Composta por 17 objetivos e 169 metas, a Agenda 2030 mostra-se como um ousado instrumento de *soft law* para promover o desenvolvimento sustentável até 2030 com o compromisso de “não deixar ninguém para trás” (Nas palavras da Resolução: “we pledge that no one will be left behind”).

Neste extenso plano de ação há diversas metas que tocam diretamente às questões relacionadas com o envelhecimento e, portanto, coincidem com disposições do também extenso e detalhado Plano de Madri. Diante disto, em 16 de dezembro de 2016, no bojo da Resolução 71/164, é externada a preocupação de que as questões do envelhecimento devem ser consideradas na implementação da Agenda 2030. Na Resolução 72/144, os Estados membros são exortados a considerar, nas suas iniciativas voltadas à aplicação da Agenda 2030, as pessoas idosas. Em 17 de setembro de 2018, a preocupação é novamente explicitada quando, na Resolução 73/143 (sobre acompanhamento da Segunda Assembleia Mundial sobre o

Envelhecimento), solicita-se esforços para uma implementação da agenda 2030 que considere a idade.

Embora reconhecendo que os esforços feitos desde a adoção do Plano de Madri não foram suficientes para garantir às pessoas mais velhas, de forma plena e efetiva, participação e oportunidade na vida econômica, social, cultural e política, a Assembleia Geral não descarta a via da *soft law* e, em certa medida, aprofunda as tentativas de articulação entre o Plano de Madri e a agenda 2030. Entretanto, justamente em razão dos resultados limitados decorrentes da *soft law*, toma corpo uma outra deliberação (a segunda das deliberações acima referidas) no âmbito da Assembleia Geral: a elaboração de um instrumento legal com força vinculante para tratar especificamente dos direitos das pessoas idosas.

Com a Resolução 67/139, de 20 de dezembro de 2012, nominada “*Towards a comprehensive and integral international legal instrument to promote and protect the rights and dignity of older persons*”¹⁶, foi incumbido o grupo de trabalho aberto, criado pela Resolução 65/182, de 21 de dezembro de 2010, a examinar propostas relativas a um instrumento jurídico internacional para promover e proteger os direitos e a dignidade das pessoas mais velhas, tendo por base o enfoque holístico adotado no labor realizado nas esferas do desenvolvimento social, dos direitos humanos e da não discriminação, assim como a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.

O grupo já manifestou-se expressamente quanto à existência de lacuna normativa no que concerne aos direitos das pessoas idosas e atualmente encontra-se em preparação para a 11ª sessão de trabalho, prevista para ocorrer em Nova York, entre os dias 6 e 9 de abril de 2020, a qual terá como foco “Direito ao Trabalho e Acesso ao Mercado de Trabalho” e “Acesso à Justiça”.

Das primeiras manifestações da Assembleia Geral sobre a questão do envelhecimento, incluindo as mais recentes como, por exemplo, a Resolução 73/143, de 17 de dezembro de 2018, percebe-se claramente um avanço nas discussões em direção à afirmação internacional da relevância da proteção dos direitos e da dignidade das pessoas mais velhas. Digno de nota que a ONU demonstra clareza quanto ao caráter multifacetado do desafio, fugindo de uma definição simplista do envelhecimento, como bem ilustra a seguinte trecho da Resolução 73/143:

Recognizes the challenges related to enjoyment of all human rights

¹⁶Em tradução livre: “Rumo a um instrumento jurídico internacional abrangente e integrado para promover e proteger os direitos e a dignidade das pessoas idosas”.

that older persons face in different areas and that those challenges require in-depth analysis and action to address protections gaps, and calls upon all States to promote and ensure the full realization of all human rights and fundamental freedoms for older persons, including by progressively taking measures to combat age discrimination, neglect, abuse and violence, as well as social isolation and loneliness, to provide social protection, access to justice and to address issues related to social integration and gender inequality by mainstreaming the rights of older persons into sustainable development strategies, urban policies and poverty reduction strategies, bearing in mind the crucial importance of intergenerational solidarity for social development¹⁷. (ONU, 2018).

Neste contexto, é muito provável que surja, no âmbito do sistema das Nações Unidas, uma convenção internacional dedicada especificamente às pessoas idosas. Todavia, mesmo que isso não ocorra, o importante é perceber que há uma preocupação em reconhecer as particularidades dos desafios decorrentes do processo de envelhecimento, inclusive o seu caráter heterogêneo.

b) Organização Internacional do Trabalho

Em 1919, na Conferência de Paz de Paris, foi decidida a elaboração da constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual se ocupou o Parte XIII do Tratado de Versalhes. Como lembra Campos *et al.* (1999, p. 389), em 1944, as delegações de 41 Estados-membros da OIT se reuniram, em Filadélfia (EUA) para fazer um balanço do estado da Organização. Desta reunião resultaria a reformulação da OIT, mediante a revisão de sua constituição e a inclusão da Declaração da Filadélfia como anexo ao Ato Constitutivo. Um pouco mais tarde, em 1946, por força de acordo concluído no âmbito das Nações Unidas, a OIT assumiria o *status* de instituição especializada da ONU.

A OIT é uma instituição extremamente importante para os direitos humanos,

¹⁷Em tradução livre: “Reconhece os desafios relacionados ao gozo de todos os direitos humanos que as pessoas idosas enfrentam em diferentes áreas e que esses desafios exigem análise e ação profunda para corrigir as lacunas de proteção e exorta todos os Estados a promover e garantir a plena realização de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para os idosos, inclusive adotando medidas progressivas para combater a discriminação por idade, negligência, abuso e violência, bem como isolamento e solidão, fornecer proteção social, acesso à justiça e abordar questões relacionadas à integração social e à desigualdade de gênero por meio da integração dos direitos dos idosos em estratégias de desenvolvimento sustentável, políticas urbanas e estratégias de redução da pobreza, tendo em vista a importância crucial da solidariedade intergeracional para o desenvolvimento social.”

sendo apontada como um dos marcos do processo de internacionalização. Como destaca Piovesan (2010, p. 117-118), dado seu objetivo de promover padrões internacionais de condições de trabalho e bem-estar, a OIT assegura parâmetros globais mínimos para as condições de trabalho no plano mundial e, assim, projeta o tema dos direitos humanos na ordem internacional.

Na fixação destes parâmetros mínimos, a OIT desde cedo mostrou-se atenta as condições peculiares relacionadas à velhice, como retratam as convenções 35 e 36, ambas de 1933. A primeira versa sobre o seguro para velhice (*old-age insurance*) e os Estados-membros, que a ratificaram, se comprometeram com o estabelecimento ou a manutenção de um regime de seguro obrigatório para velhice voltado aos trabalhadores da indústria, do comércio e profissionais liberais. O segundo trata do mesmo assunto, sendo, entretanto, voltado aos empregados da agricultura e empregados domésticos de famílias de empregadores agrícolas.

É possível identificar essa preocupação também na Convenção nº 37 de 1933 que trata do seguro em razão de invalidez, embora lateralmente, dado o caráter de subsidiariedade deste em relação à aposentadoria por idade.

Ainda em caráter pioneiro, a OIT mostrou-se sensível às barreiras decorrentes do fator idade e com as políticas que buscavam eliminar tais obstáculos, adotando, ainda em 1958, a Convenção nº. 111 sobre a discriminação em matéria de trabalho e profissão. No art. 5, § 2º, desta Convenção lê-se:

Todo País-membro pode, mediante consulta a organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, definir, como não-discriminatórias, outras medidas especiais destinadas a atender necessidades particulares de pessoas que, por motivo de sexo, **idade**, invalidez, encargos de família ou nível social ou cultural, necessitem de proteção ou assistência especial. (OIT, 1958, grifo nosso).

Com o enfoque limitada a prestações tipicamente da seguridade social, a OIT adotou a Convenção nº 102, em 1952. Nela, mais especificamente na Parte V, é tratada a aposentadoria por velhice, cabendo destacar o que dispõem os artigos 25 e 26.

Art. 25 — O Membro para o qual a presente Parte da convenção estiver em vigor, deve assegurar às pessoas amparadas aposentadoria por velhice, de acordo com os seguintes artigos desta Parte.

Art. 26 — 1. O evento coberto será a sobrevivência além de uma determinada idade prescrita.

2. A idade determinada não deverá ultrapassar a de 65 anos. Todavia, poderá ser fixada, pelas autoridades competentes, uma idade mais avançada, tomando-se em consideração a capacidade de trabalho das pessoas idosas no país em apreço.

3. A legislação nacional poderá suspender a prestação se a pessoa que a ela teria direito exercer determinadas atividades remuneradas ou poderá diminuir as prestações contributivas quando os ganhos do beneficiário ultrapassarem uma quantia determinada e as prestações não contributivas quando os ganhos do beneficiário ou seus outros recursos, ou os dois somados, excederem uma quantia determinada. (OIT, 1952).

Há a Convenção nº 128, de 1967, que prevê, em sua Parte III (artigos 14 a 19), os “benefícios de velhice”. Ainda em matéria de seguridade, é possível, destacar a Convenção nº 157, de 1982, que, versando sobre a preservação dos direitos em matéria de seguridade social, faz expressa menção ao “benefício da velhice” (art. 2, “e”).

Acrescente-se que o pioneirismo da OIT não se encerra nos excertos dos textos convencionais que explicitamente reconhecem a idade como elemento justificador de “proteção ou assistência especial” ou da velhice como causa específica de proteção previdenciária. Antecipando-se às Assembleias Mundiais sobre o Envelhecimento, a OIT adotou a Recomendação nº. 162, em 1980, que cuida do trabalho das pessoas de mais idade. Esta recomendação, que deve ser vista como o primeiro documento desenvolvido no âmbito de uma organização internacional a tratar especificamente de questões relativas às pessoas velhas, traz disposições expressas acerca da adoção de uma política de igualdade de oportunidades para os trabalhadores de mais idade.

No artigo 3º está escrito que:

4. En el marco de una política nacional destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores, sea cual fuere su edad, y en el marco de su legislación práctica relativas a tal política, todo Miembro debería adoptar medidas para impedir la discriminación respecto de los trabajadores de edad en materia de empleo y de ocupación¹⁸. (OIT, 1980).

Hodiernamente a OIT tem centrado esforços na realização do trabalho decente. Conceito formalizado em 1999, o trabalho decente sintetiza a missão histórica da OIT

¹⁸Em tradução livre: “No âmbito de uma política nacional destinada a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores, independentemente de sua idade, e no âmbito de sua legislação relativa a essa política, todo Membro deve adotar medidas para evitar discriminação em relação aos trabalhadores mais velhos em matéria de emprego e ocupação”.

de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. (OIT, 2019, p. 8-9).

O trabalho decente é apontado pela própria OIT como ponto de convergência dos seus quatro objetivos estratégicos, a saber: 1) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3) a ampliação da proteção social; e, 4) o fortalecimento do diálogo social. E mais que isso. É ponto de intercessão da atuação da OIT com Agenda 2030, sendo mencionado no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8, que visa: “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”.

É verdade que a Agenda 2030 não é explícita em relação à garantia do trabalho decente aos mais velhos, contudo, a questão permanece posta no âmbito da OIT. Na Declaração Centenária para o Futuro do Trabalho, adotada na Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em Genebra, no dia 21 de junho de 2019, constou que:

The Conference declares that:

A. In discharging its constitutional mandate, taking into account the profound transformations in the world of work, and further developing its human-centred approach to the future of work, the ILO must direct its efforts to:

[...]

(v) supporting measures that help older workers to expand their choices, optimizing their opportunities to work in good-quality, productive and healthy conditions until their retirement, and to enable active ageing¹⁹; (OIT, 2019).

¹⁹Em tradução livre: “A Conferência declara que: A. Ao cumprir seu mandato constitucional, levando em consideração as profundas transformações no mundo do trabalho e desenvolvendo ainda mais sua abordagem centrada no ser humano para o futuro do trabalho, a OIT deve direcionar seus esforços para: [...] (v) apoiar medidas que ajudem os trabalhadores mais velhos a expandir suas escolhas, otimizando suas oportunidades de trabalho em condições de boa qualidade, produtivas e saudáveis até sua aposentadoria; e permitir o envelhecimento ativo.

Percebe-se, portanto, que o envelhecimento é tratado como relevante pela OIT. Do ponto de vista estritamente normativo, é abordado pelos enfoques da seguridade social e da igualdade ou, para ser mais preciso, pelo ângulo da não discriminação. Isto, por outro lado, não impede que se reconheça o caráter complexo e multifacetado das pessoas mais velhas. Tanto é assim que o discurso oficial da OIT é no sentido de garantir o trabalho decente às pessoas mais velhas

c) Organização dos Estados Americanos

A Organização dos Estados Americanos (OEA) origina-se do desdobramento do panamericanismo incentivado pelo Estados Unidos da América. Como registra Rangel (2005, p. 62), desde a I Conferência Internacional Americana, na qual se constituiu a União Internacional das Repúblicas Americanas (outubro de 1889 e abril de 1890), com base em desenvolvimento parcialmente empírico, mediante soluções de sucessivas Conferências, foi processado um regionalismo sob nítida influência estadunidense. Com a Constituição da ONU fez-se necessária a adaptação das normas regionais ao capítulo VIII (Acordos Regionais) da Carta das Nações Unidas, cabendo à IX Conferência Pan-americana elaborar e aprovar, em 1948, a Carta da Organização dos Estados Americanos.

No âmbito desta nova organização estrutura-se um sistema de proteção de direitos humanos. Como relata Terezo (2011, p. 171-172), apesar das controvérsias em torno dos interesses geopolíticos dos Estados Unidos da América e da proliferação de regimes autoritários da região, a Carta da OEA foi alterada em 1967, por meio do Protocolo de Buenos Aires, para incorporar um rol de direitos humanos com a aprovação da Convenção Americana de Direitos Humanos.

É com estas peculiaridades que nasce um dos mais abrangentes sistemas de proteção dos direitos humanos das pessoas mais velhos.

Antes mesmo da estruturação do sistema, foi aprovada a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem em abril de 1948. Nela são escassas as referências aos direitos das pessoas mais velhas. A palavra velhice é mencionada uma única vez, mais especificamente no art. XVI que dispõe:

toda pessoa tem direito à previdência social, de modo a ficar protegida contra as consequências do desemprego, **da velhice**, e da incapacidade que, provenientes de qualquer causa alheia à sua vontade, a impossibilitem física ou mentalmente de obter meios de

subsistência (grifo nosso).

Neste particular a Declaração Americana e a Declaração da ONU, que seria adotada aproximadamente 8 meses depois do documento regional, são semelhantes. Isto porque denotam uma postura de silêncio e de explicitação limitada no que concerne ao direito das pessoas mais velhas. Há enfoque limitado ao aspecto previdenciário-assistencial, além da possibilidade de abarcar este grupo de pessoas em expressos genéricas como “todas as pessoas” e “todo o ser humano”.

Há, contudo, que ressaltar uma peculiaridade do sistema regional americano. À Declaração é atribuído caráter obrigatório, conforme se depreende da Opinião Consultiva nº 10, de 14 de julho de 1989, expedida pela Corte Americana de Direitos Humanos com base no art. 64 da Convenção Americana de Direitos Humanos.

A Convenção Americana de Direitos Humanos ou Pacto de São José da Costa Rica, aprovado em 22 de novembro de 1969, também não dedica atenção às questões próprias à velhice, nem mesmo em matéria previdenciária. Há algumas poucas referências à idade como, por exemplo, na vedação de submissão de pessoa maior de setenta de anos à pena de morte (art. 4º, § 5º) ou, então, para fixar requisitos para casamento (art. 17, § 2º) e para gozo de direitos políticos (art. 23, §2º).

Esta diretiva somente é alterada com a adoção, em 17 de novembro de 1988, do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais ou simplesmente Protocolo de São Salvador. A velhice é mencionada no art. 9, § 1º, quando se estabelece o direito à previdência social que proteja das consequências da velhice. Mas o aspecto marcante deste instrumento é ter dedicado um artigo específico à proteção de pessoas idosas, do qual consta:

Art. 17. Toda pessoa tem direito à proteção especial na velhice. Nesse sentido os Estados-Partes comprometem-se a adotar de maneira progressiva as medidas necessárias a fim de pôr em prática este direito e, especialmente, a: a) proporcionar instalações adequadas, bem como alimentação e assistência médica especializada, às pessoas de idade avançada que não disponham delas e que não estejam em condições de adquiri-las por seus próprios meios; b) executar programas trabalhistas específicos destinados a dar a pessoas idosas a possibilidade de realizar atividade produtiva adequada às suas capacidades, respeitando sua vocação ou desejos; c) promover a formação de organizações sociais destinadas a melhorar a qualidade de vida das pessoas idosas. (OEA, 1988).

Observe-se que a inovação trazida por este dispositivo não se limita à sua capitulação. O seu conteúdo veicula direitos que rompem com a preocupação com o amparo previdenciário da velhice. A obrigação dos Estados-Partes de executar programas trabalhistas específicos aos idosos voltados a possibilitar-lhes a realização de atividades produtivas inaugura, no plano normativo interamericano, uma nova perspectiva para as pessoas mais velhas. Agora, não mais limitadas pelo estereótipo da incapacidade, a elas é reconhecido o direito de cultivar suas capacidades de acordo com seu desejo ou sua vocação.

Em 15 de junho de 2015, em Washington (EUA), tem lugar um importante momento no processo de reconhecimento de direitos especificamente decorrentes da condição de velho. Nesta data, a Organização dos Estados Americanos adotou a Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas. Este documento é resultado de um esforço de síntese que transcende o âmbito da própria OEA. Quando se lê o oitavo Considerando de seu preâmbulo (abaixo transcrito), mostra-se claramente a tentativa de articulação com as principais iniciativas das Organizações das Nações Unidas.

Recordando o estabelecido nos Principias das Nações Unidas em Favor das Pessoas Idosas (1991), a Proclamação sobre o Envelhecimento (1992), a Declaração Política e o Plano de Ação Internacional de Madri sobre o Envelhecimento (2002), bem como os instrumentos regionais, tais como a Estratégia Regional de Implementação para a América Latina e o Caribe do Plano de Ação Internacional de Madri sobre o Envelhecimento (2003), a Declaração de Brasília (2007), o Plano de Ação da Organização Pan-Americana da Saúde sobre a Saúde dos Idosos, Incluindo o Envelhecimento Ativo e Saudável (2009), a Declaração de Compromisso de Port of Spain (2009) e a Carta de San José sobre os direitos do idoso da América Latina e do Caribe (2012); (OEA, 2015).

Deve-se notar que a Convenção reconhece uma multiplicidade de direitos compatível com a complexidade do processo de envelhecimento e dos desafios correlatos à proteção dos direitos humanos daqueles que são socialmente identificados como velhos. O rol de direitos protegidos constante do capítulo IV do mencionado instrumento parte da igualdade e não discriminação por razão de idade” (art. 5º), “direito à vida e à dignidade na velhice” (art. 6º) e “direito à independência e à autonomia”; passando por “direito à segurança e uma vida sem nenhum tipo de violência” (art. 9º) e direito à privacidade e à intimidade” (art. 16); e alcançado “direitos à educação” (art. 20), direito ao meio ambiente saudável (art. 25) e “Acesso à Justiça”

(art. 31).

Deve-se notar que a Convenção reconhece, em seu art. 18, o direito ao trabalho, nos seguintes termos.

O idoso tem direito ao trabalho digno e decente e à igualdade de oportunidades e de tratamento em relação aos outros trabalhadores, seja qual for a sua idade.

Os Estados Partes adotarão medidas para impedir a discriminação profissional do idoso. Fica proibida qualquer distinção que não se baseie nas exigências próprias da natureza do cargo, em conformidade com a legislação nacional e de forma apropriada às condições locais.

O emprego ou a ocupação devem contar com as mesmas garantias, benefícios, direitos trabalhistas e sindicais, e ser remunerados pelo mesmo salário aplicável a todos os trabalhadores frente a iguais tarefas e responsabilidades.

Os Estados Partes adotarão as medidas legislativas, administrativas ou de outra índole para promover o emprego formal do idoso e regular as diversas formas de autoemprego e o emprego doméstico, visando a prevenir abusos e garantir uma adequada cobertura social e o reconhecimento do trabalho não remunerado.

Os Estados Partes promoverão programas e medidas que facilitem uma transição gradual à aposentadoria, para o que poderão contar com a participação das organizações representativas de empregadores e trabalhadores e de outros organismos interessados.

Os Estados Partes promoverão políticas trabalhistas dirigidas a propiciar que as condições, o ambiente de trabalho, horários e a organização das tarefas sejam adequadas às necessidades e características do idoso.

Os Estados Partes incentivarão o desenvolvimento de programas para a capacitação e certificação de conhecimento e saberes para promover o acesso do idoso a mercados de trabalho mais inclusivos. (OEA, 2015).

A fim de dar seguimento aos compromissos assumidos e promover a efetiva implementação do instrumento, foi estabelecido um mecanismo de acompanhamento constituído por uma conferência de Estados Partes e um Comitê de Peritos (art. 33). Cumpre observar que os mecanismos de acompanhamento somente serão definidos quando recebido o décimo instrumento de ratificação ou adesão. Até este momento foram registrados sete depósitos, sendo o mais recente o efetivado pelo Equador em 21 de março de 2019.

A convenção prevê também um sistema de petições individuais por meio do qual pessoa, grupo de pessoas ou entidades não governamentais legalmente reconhecidas em um ou mais Estados membros da OEA podem apresentar à Comissão Interamericana de Direitos Humanos petições de contenham denúncias ou queixas de violação de algum dos artigos do instrumento.

4.2 Plano interno

A legislação brasileira, tal qual as diretivas internacionais acima esboçadas, é marcada, em um primeiro momento, por uma insensibilidade em relação às pessoas mais velhas. Disto são exemplos a Constituição Política do Império, outorgada em 1824, e a primeira Constituição republicana, promulgada em 1891, que em momento algum mencionam a velhice ou qualquer outro termo equivalente ao longo de seus textos. Como aponta Ramos, a Constituição de 1891 fez referência à aposentadoria dos servidores públicos no art. 75. Contudo, a aposentadoria por idade foi reservada somente aos magistrados (art. 6º. das Disposições transitórias). Ao demais servidores, restou somente a possibilidade de aposentadoria por invalidez. (RAMOS, 2002, p. 60-61).

A partir do início do século XX o panorama legislativo começa a alterar-se, pois, direta ou indiretamente há reconhecimento de direitos que beneficiam às pessoas velhas. Não obstante isto, o reconhecimento destes direitos não se dá de forma uniforme, sendo possível a constatação de duas fases bem definidas, cujo divisor é a Constituição de 1988. Pode-se falar, de um lado, do período compreendido entre a criação das caixas de pensão até a promulgação da Constituição Federal de 1988; e, de outro, do período que se inicia com o atual texto constitucional e se estende até hoje.

a) Das Caixas de Pensão à Constituição Federal de 1988

Os primeiros direitos que atenderam as pessoas velhas não decorreram diretamente do reconhecimento das condições peculiaridades da velhice. Como diz Rodrigues (2006, p. 65), “a luta dos trabalhadores por direitos trabalhistas vai levar, paulatinamente, à conquista de direitos para a população idosa”. Embora as questões salariais formassem o centro das reivindicações, os movimentos de trabalhadores empenharam-se em outras questões, dentre elas a aposentadoria. Em 1923, é assinado o Decreto Legislativo nº. 4.682, conhecido como a “Lei Eloy Chaves”. Tal diploma instituiu as Caixas de Aposentadorias e Pensões - as CAP - dos ferroviários. Estas caixas, criadas em cada companhia ferroviária, permitiam aos ferroviários, segundo Haddad (2001, p. 18):

[...] desfrutar de cobertura previdenciária a partir do momento em que se desligassem da produção, ou seja, por velhice, invalidez ou tempo de serviço. A assistência médica e pensão aos dependentes em caso de morte constituíam parte das medidas previdenciárias.

A partir de 1930 a cobertura previdenciária expande-se com a criação de autarquias federais denominadas Institutos de Aposentadoria e Pensões (conhecidos como IAP). Com estes Institutos a cobertura previdenciária foi estendida às classes assalariadas urbanas divididas por categoria profissional e não mais por empresa. Em 1938, como sustenta Haddad (2001, p. 21), ao lado das 98 CAP remanescentes, funcionavam 5 IAP: Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM); Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários (IAPB); Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciários (IAPC); Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários (IAPI); e, Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Empregados em Transporte e Carga (IAPETEC).

Com o intuito de uniformizar os direitos dos segurados, ampliando os benefícios conforme o padrão dos melhores IAP, foi editada em 1960 a Lei Orgânica da Previdência Social (Lei nº. 3.807). Como relata Haddad (2001, p. 27), o art. 22 da LOPS, permitia aos segurados desfrutar os seguintes benefícios:

[...] auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, aposentadoria por velhice, aposentadoria especial, aposentadoria por tempo de serviço, auxílio-natalidade, pecúlio e assistência financeira. Os dependentes passaram a ter direito a: pensão, auxílio-reclusão, auxílio-funeral e pecúlio. Ambos, segurados e dependentes, foram cobertos por assistência médica, assistência alimentar, assistência habitacional, assistência complementar e assistência reeducativa e de readaptação profissional.

Com a LOPS, a previdência foi expandida para todos os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, ficando de fora somente os empregados domésticos (incluídos em 1972), os trabalhadores autônomos (incluídos em 1973) e os trabalhadores rurais (incluídos parcialmente em 1975). E, dando segmento às transformações na rede de amparo social, criou-se em 1966 o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), resultante da unificação de seis IAP. O INPS uniformizou o processo de contribuição e concessão de benefícios.

Nesta fase específica do desenvolvimento dos direitos das pessoas velhas, cabe destacar, ainda, a criação da Renda Mensal Vitalícia (RMV) pela Lei nº. 6.179/74. Este benefício destinava-se a velhos e deficientes carentes. Segundo Rodrigues

(2006, p. 70), os requisitos legais a serem atendidos eram:

[...] ter no mínimo setenta anos ou ser inválido; não receber nenhum outro benefício; ter sido contribuinte da previdência social por pelo menos doze meses ou ter trabalhado pelo menos cinco anos em atividade não coberta pela previdência; não ter nenhuma renda superior ao valor do benefício que era de meio salário mínimo.

Em consonância com o quadro exposto, deve-se reiterar que as conquistas no campo das políticas de proteção social, ocorridas desde a Lei Eloy Chaves de 1923 até o final da década de 1970, vão, gradativamente, compondo a rede de proteção social brasileira. E, como destaca Rodrigues (2006, p. 70-71), apesar de não ter preocupação exclusiva com o bem-estar dos idosos, esta rede acaba por beneficiá-los diretamente, uma vez que põe em discussão, mesmo que, por via indireta, a preocupação com a velhice. Portanto, é importante registrar que nesta fase os direitos desfrutados pelos velhos decorrem da sua condição de (ex)trabalhador. Aliás, a maneira como os direitos das pessoas velhas é abordada reflete a forma como a velhice é percebida. Neste momento particular, predomina uma imagem de vulnerabilidade e incapacidade dos velhos. Esta imagem só foi questionada seriamente a partir da década de 1980 com os debates promovidos internacionalmente, os quais, diga-se, influenciaram a Constituição de 1988 e estão refletidos na legislação voltada aos mais velhos produzida neste novo capítulo da história constitucional brasileira.

b) A Constituição, a Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso

A Constituição de 1988 deve ser considerada o divisor de águas em matéria de direitos das pessoas velhas, basicamente por duas razões. Primeiramente porque o texto constitucional deu novo trato aos direitos historicamente desfrutados pelos velhos, ao substituir o sistema de seguro social vigente até então por um sistema de seguridade social. Isso significou uma ampliação sem precedentes dos benefícios destinados aos velhos, pois desvinculou as prestações destes benefícios da condição exclusiva de trabalhador (ou melhor, ex-trabalhador).

Com a nova sistemática constitucional, a previdência social manteve seu caráter de seguro contributivo²⁰, fazendo jus aos seus benefícios somente as

²⁰ O artigo 201 prescreve que “A previdência social será organizada sob a forma de regime

peças que contribuíram para ela e os seus respectivos dependentes, ou seja, apenas os segurados e os que deles dependam (nos termos da lei) têm direito a aposentadorias, pensão por morte, seguro-desemprego etc. Contudo, a seguridade social não se restringe à previdência. No art. 194 da Constituição lê-se que:

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Parágrafo Único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade, com base nos seguintes objetivos:

I - universalidade da cobertura e do atendimento;

II – [...]. (BRASIL, 1988)

Neste sentido, por mais que as pessoas não tenham contribuído diretamente para o sistema, são garantidas ações nas áreas de saúde e assistência social. No que tange especificamente à assistência, o art. 203 da Constituição dispõe que:

Art. 203. Assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice. (BRASIL, 1988)

Ao lado desta ampliação da rede de proteção social, que inevitavelmente beneficiou as pessoas velhas, a outra razão para considerar a Constituição de 1988 como um marco no reconhecimento dos direitos das pessoas de mais idade reside na sensibilidade particular a este tema demonstrada no texto constitucional. Foi em 1988 que, pela primeira vez na história constitucional brasileira, reconheceu-se direitos decorrentes da condição de velho. Estes direitos estão dispostos no artigo 230, que se transcreve abaixo:

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 lhes garantido 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)

Contudo, a importância da atual Constituição não se encerra nesta declaração.

geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: I - cobertura dos eventos doença, invalidez, morte e idade avançada. II – [,,].”

Ao comprometer o Estado brasileiro com o objetivo de promover o bem de todos, sem preconceito de idade (art. 3º. IV) e proibir o estabelecimento de diferença de salários, de exercício de função e de critérios de admissão por motivo de idade (art. 7º, XXX), a Constituição reconheceu a complexidade da pessoa velha.

Estas disposições analisadas em conjunto dão base a uma nova forma de perceber a velhice. Constitucionalmente, as pessoas velhas são reconhecidas como complexas, pois são contempladas simultaneamente sob as perspectivas assistencial (assistência social), previdenciária (previdência social), laboral (art. 7º, XXX) e participativa (art. 230). Com a Constituição de 1988, rompe-se com a relação necessária entre velhice e incapacidade, dando base normativa a políticas não mais limitadas à garantia dos direitos assistências e previdenciários. A partir de 1988, o Estado brasileiro está obrigado a garantir direitos de outras dimensões às pessoas velhas. Caminhou-se, assim, para o reconhecimento pleno das capacidades na velhice, inclusive das capacidades laborativas.

Em consonância com esta perspectiva plural, duas importantes leis foram promulgadas. A primeira foi a Lei nº. 8.842/1994, que criou a Política Nacional do Idoso. Este diploma, no art. 1º, declara que “A política nacional do idoso tem por objetivo assegurar os direitos sociais do idoso, criando condições para promover sua autonomia, integridade e participação efetiva na sociedade”. E, entre as ações governamentais previstas na área do trabalho está: “(a) garantir mecanismos que impeçam a discriminação do idoso quanto à sua participação no mercado de trabalho, no setor público e privado “.

Em outubro de 2003, a Lei nº. 10.741 instituiu o Estatuto do Idoso. Este Estatuto dispõe em seu art. 3º. que:

É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária. (BRASIL, 2003).

As disposições constitucionais e legais expostas aqui permitem afirmar que o ordenamento jurídico brasileiro se tornou sensível à velhice e impôs ao Estado e à sociedade o dever de promover a pessoa velha em diversas dimensões. Não mais restritos à condição de beneficiários de direitos assistenciais e previdenciários, os velhos desfrutam de outros direitos.

Delineado este extenso quadro normativo composto por normas de direito internacional e de direito interno voltadas para as pessoas reputadas idosas, velhas ou vulnerabilizadas em razão da idade avançada, cabe buscar uma justificativa para esta prática jurídica nada estanque. Para que estas normas? Qual o seu *point*? Quais valores e princípios lhes dão sustentação? Estas questões são enfrentadas na seção seguinte.

5 OS DIREITOS DOS TRABALHADORES VELHOS

Reconhecer às pessoas mais velhas direitos nas relações de trabalho é uma postura política heterodoxa (extravagante talvez). Isto porque ela desafia a poderosa pressuposição de que os velhos são incapazes e que, portanto, são merecedores basicamente de cuidado e assistência. Ocorre que está suficientemente claro que a legislação em vigor responde ao envelhecimento nas relações de trabalho, inclusive reconhecendo-lhe peculiaridades e fornecendo-lhe proteção jurídica específica. Entretanto, não está igualmente claro quem são os destinatários deste regime jurídico.

Como tivemos oportunidade de expor na seção anterior, as diversas normas ali apontadas ora referem-se simplesmente à idade sem delimitação apriorística do marco inicial, ora dirigem-se aos idosos (definidos como pessoa com mais de sessenta anos de idade), ora utilizam-se explicitamente da velhice. Estas normas se excluem ou se complementam? A melhor leitura delas as isola ou as harmonizam em um conjunto? Temos, de um lado, a proteção dos idosos e, de outro, a proteção em razão da idade? Ou temos uma proteção ao direito de envelhecer unificadora desta legislação? Nossas práticas jurídicas em relação aos trabalhadores mais velhos estão pendentes de uma análise mais detida, ou melhor, carecem de uma interpretação à luz de suas próprias justificativas. Afinal, qual é o propósito destas normas?

Com fito de propor uma interpretação destas práticas, cabe nos concentrar nos pontos mais sensíveis deste regime protetivo, adotando como parâmetro os direitos componentes do trabalho decente, os quais, de acordo com Brito Filho (2018), são os direitos mínimos do homem trabalhador.

5.1 Trabalho decente

Há um conjunto de direitos que é reputado o patamar mínimo para aquelas pessoas que vivem do trabalho. A organização Internacional do Trabalho tem se proposto a explicitar e desenvolver estes direitos sob o nome de “trabalho decente”, afirmando que:

El trabajo decente resume las expectativas del ser humano en lo que se refiere al trabajo. Ello supone el acceso a un trabajo productivo y debidamente remunerado, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social de las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal y de inclusión social, la libertad de los individuos para expresar sus reivindicaciones, organizarse y participar en la toma de las decisiones que afecten en su vida, así como la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas, tanto para los hombres como para las mujeres. (OIT, 2019, p. 13)

Ainda no âmbito da OIT, é possível divisar esse conjunto mínimo de direitos nas suas convenções fundamentais, assim reconhecidas na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. No art. 2º lê-se o seguinte:

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:
 - a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
 - b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
 - c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
1. a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

As convenções referidas na alínea “a” são as 87 e 98. A primeira versa sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização. Entrou em vigor no plano internacional em 4 de julho de 1948 e tem como principais disposições o reconhecimento da liberdade em suas diversas facetas (art. 2º) e a proteção contra intervenção estatal (art. 3º). A Convenção 98, por sua vez, entrou em vigor no âmbito internacional em 18 de julho de 1951 e dispõe sobre aplicação dos princípios do direito sindical e de negociação coletiva. Este instrumento, aprovado pelo Congresso Nacional (Decreto Legislativo nº 49, de 1952) e promulgado (Decreto nº 33.196, de 53) pelo Brasil, está em vigor e estabelece que:

- Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.
2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:
 - a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;
 - b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o

consentimento do empregador, durante as mesmas horas.
 Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Art. 3 — Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.

Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego. (OIT, 1949).

No que diz respeito à eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, também são duas as convenções da OIT versando sobre o tema. A de nº. 29 foi aprovada (Decreto Legislativo nº 24, de 1956) e promulgada (Decreto nº 41.721, de 1957), passando a vigorar para o Brasil a partir de 25 de abril de 1958, embora já estivesse em vigor no plano internacional desde 1º de maio de 1932. Esta norma estabelece que os Estados que a ratificam se obrigam a suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas (art. 1), designando, para esse fim, como trabalho forçado ou obrigatório “todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade” (art. 2). Há também a convenção 105, que trata da abolição do trabalho forçado. Vigente desde 17 de janeiro de 1959 na ordem internacional, este instrumento passou a vigorar na ordem interna brasileira em 18 de junho de 1966, após aprovação (Decreto Legislativo nº 20, de 1965) e promulgação (Decreto nº 58.822, 1966). O seu art. 1º prevê os compromissos dos membros ratificantes de suprimir o trabalho forçado ou obrigatório e de a ele não recorrer sob qualquer forma.

As convenções de nº 138 e 182 são os instrumentos fundamentais da OIT no que se refere à a abolição efetiva do trabalho infantil. A convenção nº 138 trata da idade mínima de admissão ao emprego. Em vigor no plano internacional desde 6 de junho de 193, só passou a ter vigência interna no Brasil em 28 de junho de 2002, após

aprovação do Congresso Nacional (Decreto Legislativo n. 179, de 1999), ratificação (em 28 de junho de 2001) e promulgação (Decreto n. 41.134, de 2002). Por sua vez, a Convenção nº 182 versa sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua eliminação. Em vigência nacional desde 02 de fevereiro de 2000 – antecedida de aprovação do parlamento (Decreto Legislativo n. 178, de 1999), ratificação (em 02 de fevereiro de 2000) e promulgação (Decreto n. 3.597, de 12 de setembro de 2000) –, este instrumento fixa a obrigação dos Estados Membros de adotar medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, em caráter de urgência (art. 1º). Além disso, fixa as piores formas de trabalho infantil (art. 3º) e estabelece os fins destas medidas (art. 7º).

No âmbito da OIT, a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação tem como convenções fundamentais as de nº 100 e 111. A primeira cuida da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. Entrou em vigor no plano internacional em 23.05.1953. No Brasil passou a vigorar em 25 de abril de 1958, após aprovação legislativa (Decreto Legislativo n. 24, de 56), ratificação (em 25 de abril de 1957) e promulgação pelo executivo (Decreto nº 41.721, de 1957). Esta convenção estabelece o dever dos Estados Membros de assegurar a aplicação do princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por trabalho de igual valor (art. 2). Já Convenção nº 111, fazendo expressa referência em seus considerandos de que a discriminação constitui violação aos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, versa sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação. Em vigência internacional desde 15 de junho de 1960, foi incorporada à ordem interna brasileira – aprovação legislativa (Decreto Legislativo nº 104, de 1964), ratificação (em 26 de novembro de 1965) e promulgação pela chefia do executivo (Decreto nº 62.150, de 1968) – e a partir de 26 de novembro de 1968 passou vigorar nacionalmente. De acordo com seu art. 2º, todos os estados membros comprometem-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nesta matéria. Cumpre destacar que o termo “discriminação” encontra definição no bojo da própria convenção, como se pode ler abaixo.

Art. 1 — 1. Para os 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 oportunidade 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. (OIT, 1958).

A OIT não esgota as tentativas de explicitar, no marco dos direitos humanos, o patamar mínimo de proteção dirigido ao trabalhador. A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, por exemplo, contém disposições especificamente voltadas às relações de trabalho. Eles são os artigos 14, 15 e 16, que tratam do direito ao trabalho em condições dignas e de liberdade, ao descanso e à previdência social. Vale lembrar que, no sistema interamericano de direitos humanos, a Declaração é dotada de caráter obrigatório, conforme consta da Opinião Consultiva nº 10, expedida pela Corte Americana de Direitos Humanos com base no art. 64 da Convenção Americana de Direitos Humanos.

Da mesma forma, a Declaração Universal dos Direitos do Homem contém disposições específicas a respeito do trabalho humano, mais precisamente os artigos 4º e 23º, que tratam, respectivamente da vedação ao trabalho forçado e do direito ao trabalho livre em condições protegidas, equitativas, sem discriminação, com justa remuneração e liberdade sindical.

Em estreita conexão com a Declaração Universal, podendo-se falar mesmo em seu desdobramento, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais está em vigor no Brasil, após aprovação legislativa (Decreto Legislativo nº 226, de 1991) e promulgação (Decreto nº 591, de 1992). Este instrumento elenca, entre os direitos diretamente ligados à condição da pessoa que vive do trabalho: o direito ao trabalho (art. 6º); o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis (art. 7º); o direito à liberdade sindical (art. 8º); o direito de toda pessoa à previdência social, inclusive ao seguro social (art. 9º); o direito à proteção às mulheres (art. 10, II); o direito de crianças e adolescentes contra a exploração econômica e social (art. 10, III); o direito à melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente (art. 12).

Interessante notar que o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, em seus artigos 7 e 8, também dispõe sobre direitos nas relações de trabalho. Ratificado

pelo Brasil com aprovação legislativa (Decreto Legislativo nº 226, de 1991) e promulgação pelo Executivo (Decreto nº 592, de 1992), este tratado prevê, no art. 7º, que ninguém poderá ser submetido à tortura, nem a penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes. E, no art. 8, veda a servidão, a escravidão, o tráfico de escravos o trabalho forçado.

De volta ao sistema interamericano, importa assinalar que a Convenção Americana de Direitos Humanos, apesar de seu evidente *déficit* em relação aos direitos sociais, não deixou de tratar do trabalho humano. O Pacto de São José da Costa Rica, ao qual o Brasil aderiu em 25.09.1992, estabelece em seu artigo 6º a Proibição da escravidão e da servidão.

Em 17 de novembro de 1988, a Organização dos Estados Americanos adotou e abriu para assinatura o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais ou Protocolo de São Salvador. A este tratado o Brasil aderiu mediante aprovação legislativa (Decreto Legislativo nº 56, de 1995), ratificação e promulgação pelo executivo (Decreto nº 3.321, de 1999). Como o nome sugere, o Protocolo de São Salvador contempla direitos econômicos, culturais e sociais, não consignados anteriormente no sistema interamericano. Dentre aqueles que tocam de maneira mais direta as relações de trabalho estão os constantes do art. 6 ao art. 9. Assim dispõe o Protocolo:

Artigo 6. Direito ao trabalho.

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.

2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem um adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho.

Artigo 7. Condições justas, eqüitativas e satisfatórias de trabalho.

Os Estados Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze do mesmo em condições justas, eqüitativas e satisfatórias, para o que esses Estados garantirão em suas legislações, de maneira particular:

a. Remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e salário eqüitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção;

b. O direito de todo trabalhador de seguir sua vocação e de dedicar-

- se à atividade que melhor atenda a suas expectativas e a trocar de emprego de acordo com a respectiva regulamentação nacional;
- c. O direito do trabalhador à promoção ou avanço no trabalho, para o qual serão levadas em conta suas qualificações, competência, probidade e tempo de serviço;
 - d. Estabilidade dos trabalhadores em seus empregos, de acordo com as características das indústrias e profissões e com as causas de justa separação. Nos casos de demissão injustificada, o trabalhador terá direito a uma indenização ou à readmissão no emprego ou a quaisquer outras prestações previstas pela legislação nacional;
 - e. Segurança e higiene no trabalho;
 - f. Proibição de trabalho noturno ou em atividades insalubres ou perigosas para os menores de 18 anos e, em geral, de todo trabalho que possa pôr em perigo sua saúde, segurança ou moral. Quando se tratar de menores de 16 anos, a jornada de trabalho deverá subordinar-se às disposições sobre ensino obrigatório e, em nenhum caso, poderá constituir impedimento à assistência escolar ou limitação para beneficiar-se da instrução recebida;
 - g. Limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos;
 - h. Repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como remuneração nos feriados nacionais.

Artigo 8. Direitos sindicais.

1. Os Estados Partes garantirão:

- a. O direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses. Como projeção desse direito, os Estados Partes permitirão aos sindicatos formar federações e confederações nacionais e associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais e associar-se à de sua escolha. Os Estados Partes também permitirão que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente;
- b. O direito de greve.

2. O exercício dos direitos enunciados acima só pode estar sujeito às limitações e restrições previstas pela lei que sejam próprias a uma sociedade democrática e necessárias para salvaguardar a ordem pública e proteger a saúde ou a moral pública, e os direitos ou liberdades dos demais. Os membros das forças armadas e da polícia, bem como de outros serviços públicos essenciais, estarão sujeitos às limitações e restrições impostas pela lei.

3. Ninguém poderá ser obrigado a pertencer a um sindicato.

Artigo 9. Direito à previdência social.

1. Toda pessoa tem direito à previdência social que a proteja das conseqüências da velhice e da incapacitação que a impossibilite, física ou mentalmente, de obter os meios de vida digna e decorosa. No caso de morte do beneficiário, as prestações da previdência social beneficiarão seus dependentes.

2. Quando se tratar de pessoas em atividade, o direito à previdência social abrangerá pelo menos o atendimento médico e o subsídio ou pensão em caso de acidentes de trabalho ou de doença profissional e, quando se tratar da mulher, licença remunerada para a gestante, antes e depois do parto. (OEA, 1988).

Observe-se que todas as normas acima mencionadas vinculam o Estado brasileiro em alguma medida. Para ser preciso, apenas a Convenção nº 87 da OIT

sobre Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização não foi incorporada ao ordenamento jurídico nacional, sob a justificativa de que ela é incompatível com o art. 8º da Constituição de 1988. Isto porque, diferentemente do modelo de liberdade sindical adotado pela OIT, o texto constitucional estabelece algumas limitações à liberdade de organização das entidades sindicais. Assim, em desacordo com os artigos 1 e 2 da convenção nº 87, a Constituição impõe aos sindicatos, nos termos do art. 8º, II e IV, a unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo. Não obstante esse desacordo, o Estado brasileiro está obrigado a cumprir de boa-fé a Convenção nº 87 naquilo em que não conflita com seu texto constitucional.

Quanto às declarações de direitos, há debate acerca do seu caráter vinculante. Como tivemos a oportunidade de expor, em relação à Declaração Americana, não cabe dúvida. A Corte Americana de Direitos Humanos já reconheceu seu caráter obrigatório. No que concerne à Declaração Universal, a controvérsia persiste; entretanto, sem consequências práticas para o ordenamento interno brasileiro. Isto pode ser afirmado porque o Brasil incorporou os dois pactos internacionais que são vistos como desdobramentos da Declaração e, enquanto desdobramentos, contemplam os direitos ali explicitados.

Como fica claro, as normas que definem o conjunto mínimo de direitos voltados ao homem trabalhador são, na perspectiva do ordenamento jurídico brasileiro, todas exigíveis. E mais, estes direitos são fundamentais, uma vez que são direitos humanos reconhecidos e positivados na forma do direito constitucional positivo do estado brasileiro.

Em razão disto, estes direitos somam-se aos direitos previstos no “Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, destacadamente os elencados no “Capítulo II – Dos Direitos Sociais”.

Ressalte-se que esta soma se dá orientada pelo princípio hermenêutico *pro homine*. Neste sentido é o § 2º do art. 5º da Constituição brasileira. De acordo com este dispositivo, os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. Ainda mais abrangente é o art. 29 da Convenção Americana de Direitos Humanos. Ele expressamente afirma que nenhuma disposição da Convenção poder ser interpretada para: a) permitir a qualquer dos Estados Partes, grupo ou pessoa, suprimir o gozo e

exercício dos direitos e liberdades reconhecidos na Convenção ou limitá-los em maior medida do que a nela prevista; b) limitar o gozo e exercício de qualquer direito ou liberdade que possam ser reconhecidos de acordo com as leis de qualquer dos Estados Partes ou de acordo com outra convenção em que seja parte um dos referidos Estados; c) excluir outros direitos e garantias que são inerentes ao ser humano ou que decorrem da forma democrática representativa de governo; e, d) excluir ou limitar o efeito que possam produzir a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e outros atos internacionais da mesma natureza.

Reforçando esta posição hermenêutica, no julgamento da ADI 639 (voto do rel. min. Joaquim Barbosa, j. 2-6-2005, P, *DJ* de 21-10-2005), o Supremo Tribunal Federal reconheceu que o rol de garantias do art. 7º da Constituição não exaure a proteção aos direitos sociais. E, mais recentemente, no julgamento do RE 828.040, a Suprema Corte também reconheceu que é possível à legislação ordinária estipular outros direitos sociais que melhorem e valorizem a vida do trabalhador (RE 828.040, rel. min. Alexandre de Moraes, j. 5-9-2019, P, Informativo 950, Tema 932.).

Para lidar com este complexo normativo, adotamos a lista proposta por Brito Filho (2018, p. 51-57), que organiza os direitos mínimos do homem trabalhador em três planos: individual, coletivo e da seguridade.

No plano individual está incluído o direito ao trabalho, que é, nas palavras de Brito Filho (2018, p. 51), “a base sobre a qual se assentam todos os demais, dele desdobramentos”. Pode ser analisado de diversas formas, sendo, principalmente como obrigação do Estado de criar condições para que o trabalhador possa exercer uma ocupação que lhe permita e à sua família subsistência. Também no plano individual, enquanto direito mínimo, há a liberdade de escolha, expressando o valor de que o trabalho deve ser livremente escolhido pelo trabalhador, respeitadas as condições que a lei estabelece, sendo vedado sujeitar qualquer pessoa ao exercício não espontâneo do trabalho. Compõe o trabalho decente o direito à igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho, refletindo a atitude de que o trabalho deve ser oferecido a todos os que possuem as habilitações necessárias, sem discriminação de qualquer natureza, bem como as oportunidades dentro da organização devem ser ofertadas de acordo com a mesma diretriz. Os trabalhadores também têm direito de exercer o trabalho em condições que preservem sua saúde, direito a justas condições de trabalho e direito a uma justa remuneração. Por fim, ainda no plano individual, há a proibição ao trabalho infantil, que significa a vedação de

trabalho de pessoas abaixo da idade mínima.

No plano coletivo, há a liberdade sindical. Esta deve ser entendida como direito dos trabalhadores de reunir, na forma que for de sua escolha, para solucionar os problemas próprios de sua atividade, buscando, por todos os meios lícitos, uma vida digna e a melhoria de sua condição social. (BRITO FILHO, 2009, p. 78).

No plano da seguridade, desponta o direito à proteção contra o desemprego e outros riscos sociais, que, ao atingirem o trabalhador, o impede de obter sua subsistência ou diminui sua capacidade para tanto.

Observe-se que a divisão adotada aqui não é rígida, valendo destacar que uma mesma norma pode – e efetivamente – alcançar mais de um direito fundamental.

5.2 Trabalho decente e a legislação sobre velhice

Ao projetar a proteção ofertada pelo trabalho decente a um conjunto específico de trabalhadores, inevitavelmente algumas peculiaridades se sobressaem e exigem um olhar diferenciado de modo a identificá-las. Há algum tempo se percebeu a insuficiência da categoria “classe” para dar conta dos conflitos existentes nas (e inerente às) relações de trabalho. Elementos de raça, etnia, gênero, origem etc. foram incorporados à problemática e, conseqüentemente, às soluções propostas, inclusive as de natureza jurídica.

Não ocorreu de forma diferente com a questão etária. Reconhece-se que a idade é um elemento largamente utilizado nas relações de trabalho e, com evidente frequência, tem se mostrado como fator determinante para que a pessoa consiga acessar o mercado de trabalho e nele permanecer, como foi apontado na Seção II (Quem é o trabalhador velho?). Neste contexto percebe-se que o ordenamento jurídico tem se mostrado sensível ao envelhecimento e a disciplina dos direitos dos mais velhos em normas específicas compõe justamente uma das reações à inferiorização sofrida por este grupo de pessoas socialmente identificadas como velhas. Está em curso um intenso processo de produção normativa, que vem ampliando significativamente o elenco dos direitos voltados às pessoas mais velhas (vide Seção III).

Neste ponto pretendemos identificar as peculiaridades do sujeito de direito velho no conjunto mínimo de direitos considerados essenciais para o trabalhador. Dito de outra forma, quais são as peculiaridades do trabalho decente analisado pelo prisma

da velhice? E como estas normas que tomam por base a idade e o envelhecimento remodelam o trabalho decente?

Com este desiderato, além de fazer o cotejo das normas decorrentes do processo de reconhecimento de direitos específicos em razão do envelhecimento com as normas próprias ao trabalho decente, será necessário também percorrer a densificação destes direitos fundamentais no plano infraconstitucional. Neste particular tem destacada importância a Lei nº 8.842/1994 (Política Nacional do Idoso), a Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), o Decreto nº 9.921/2019 (Consolidação dos atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática da pessoa idosa), bem como o Decreto-Lei nº 5.451/1941 (Consolidação das Leis do Trabalho) e a Lei nº 9.029/1995 (Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho).

a) Idade

Se nos ativermos às normas que fazem uso da expressão idade, percebemos que elas se cingem ao direito a igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho com foco acentuado na proibição de condutas discriminatórias.

Prova disto é o art. 7º, XXX, da Constituição Federal que proíbe diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de idade. No mesmo sentido é a Lei nº 9.029/1995, que veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para acesso de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de idade (art. 1º). Esta lei prevê que, em caso de rompimento do contrato de trabalho por ato discriminatório, além de reparação por dano moral, o empregado pode 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; ou ii) a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, também com juros legais e correção monetária (art. 4º). A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 373-A, contém disposição vedando as seguintes condutas com referência à idade: publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência à idade, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir (inciso I); recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão da idade, salvo quando a natureza da

atividade seja notória e publicamente incompatível (inciso II); considerar a idade como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional (inciso III); impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão da idade (inciso V).

Destaque-se que, mesmo leis que adotam explicitamente o idoso como destinatário, também se valem do termo “idade” nas regras que versam sobre não discriminação, sobretudo na perspectiva repressiva. No Estatuto do Idoso podemos apontar pelo menos uma ocorrência deste tipo. Trata-se do art. 100 que tipifica como crime punível com reclusão de 6 (seis) meses a 1 (um) ano e multa: “I – obstar o acesso de alguém a qualquer cargo público por motivo de idade; II – negar a alguém, por motivo de idade, emprego ou trabalho”.

b) Velhice

Quando se tem em vista a referência “velhice”, há considerável escassez de disposições fora do campo da seguridade. Um dos poucos textos afetos ao trabalho decente que menciona a velhice é o art. 17 do Pacto de São Salvador. Nele há a proclamação de que toda pessoa tem direito à proteção especial na velhice (*caput*). Entretanto, ao tratar da matéria trabalhista, utiliza-se do termo “pessoas idosas”. Consta na alínea “b” deste artigo que, como medida necessária à proteção especial na velhice, os Estados Partes devem “executar programas trabalhistas específicos destinados a dar a pessoas idosas a possibilidade de realizar atividade produtiva adequada às suas capacidades, respeitando sua vocação ou desejos”. Há que se registrar que a pessoa idosa, no bojo do referido tratado, não está definida pelo quantitativo de anos.

c) Idoso

Sem dúvida “idoso” é o termo mais mencionado na legislação sobre as pessoas mais velhas e, com poucas exceções, é definido como a pessoa com idade igual ou superior a 60 anos.

No orbe do direito fundamental ao trabalho, além do já mencionado art. 17 do Pacto de São Salvador, a ordem infraconstitucional brasileira contém várias

disposições no sentido de estruturar uma política voltada à garantia de acesso ao trabalho pelos idosos.

A Política Nacional do Idoso, por exemplo, tem como objetivo assegurar os direitos sociais, neles incluído o trabalho, aos idosos (art. 1º), assim considerados as pessoas maiores de sessenta anos de idade (art. 2º). Na implementação desta política estão previstas ações governamentais substantivas com aptidão de proporcionar o efetivo acesso dos mais velhos ao trabalho, pois enfrentam justamente pontos sensíveis na defasagem experimentada na vida profissional com o passar dos anos. Cito, como exemplo, as ações previstas na área da educação, destacadamente a adequação curricular, metodológica e de material didático aos programas educacionais destinados aos idosos (art. 10, III, “a”); e a inserção nos currículos mínimos, nos diversos níveis do ensino formal, conteúdos voltados para o processo de envelhecimento, de forma a eliminar preconceitos e a produzir conhecimentos sobre o assunto (art. 10, III, “b”). Não é demasiado pontuar que esta política conta com respaldo orçamentário, conforme se extraí do art. 8º, parágrafo único, o qual define caber ao ministério da área de trabalho elaborar proposta orçamentário, no âmbito de suas competências, visando o financiamento de programas nacionais compatíveis com a política nacional do idosos.

Outra iniciativa legislativa assentada no critério etário é o Estatuto do Idoso. Ele se destina a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos (art. 1º), incluindo o direito ao trabalho (art. 3º). E, em seu capítulo voltado à profissionalização e ao trabalho, estabelece que o idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas (art. 26). Além disso, estabelece que o Poder Público criará e estimulará programas de profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas (Art. 27, I), bem como estimulará as empresas privadas a admitir idosos ao trabalho (art. 27, III).

No campo das normas voltadas mais especificamente ao direito à igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho, cumpre observar que a Política Nacional do Idoso rege-se pelo princípio de que “o idoso não deve sofrer discriminação de qualquer natureza” (art. 3, III). De sua parte, o Estatuto do Idoso estabelece que, 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 (art. 27, *caput*). Este Estatuto, todavia, fixa a

idade como primeiro critério de desempate em concurso público, dando-se preferência ao candidato de idade mais avançada (art. 27, parágrafo único). Ainda no que concerne à igualdade, o Decreto nº 9.921/2019 atribui competência ao Ministério da Economia, por meio dos seus órgãos e de suas entidades vinculadas, garantir a implementação de mecanismos que impeçam a discriminação da pessoa idosa quanto à sua participação no mercado de trabalho (art. 11).

A Política Nacional do Idoso prevê ações governamentais na área de saúde que vão ao encontro do direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador. Mencione-se a prevenção, promoção, proteção e recuperação da saúde do idoso, mediante programas e medidas profiláticas (art. 10, II, “b”). Da mesma forma, a realização de estudos para detectar o caráter epidemiológico de determinadas doenças do idoso, com vistas a prevenção, tratamento e reabilitação (art. 10, II, “g”). No bojo do Decreto nº 9.921/2019 estão previstas, no âmbito das atribuições de competência do Ministério da Saúde, medidas alinhadas com o direito à saúde no trabalho, tais como: o desenvolvimento de política de prevenção para que a população envelheça de forma a manter bom estado de saúde (art. 9º, VII); e o desenvolvimento e apoio de programas de prevenção, de educação e de promoção à saúde da pessoa idosa, de forma a estimular a permanência da pessoa idosa na comunidade, junto à família, e o desempenho de papel social ativo, com a autonomia e a independência que lhe for própria (art. 9º, VIII, “a”).

O direito a justas condições de trabalho e o direito de liberdade de escolha encontram disposição específica pelo enfoque etário no art. 99 do Estatuto do Idoso, que tipifica como crime a exposição do idoso a perigo a integridade e a saúde, física ou psíquica, submetendo-o a condições desumanas ou degradantes ou privando-o de alimentos e cuidados indispensáveis, quando obrigado a fazê-lo, ou sujeitando-o a trabalho excessivo ou inadequado.

Quanto ao direito à justa remuneração, a disposição legal que mais se aproxima do trato do tema é o tipo penal previsto no art. 104 do Estatuto do Idoso, o qual, em certa medida, afigura-se como proteção à remuneração aferida com o trabalho pelo idoso. Este tipo estabelece pena de reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos e multa àquele que se apropriar de rendimentos do idoso, dando-lhe aplicação diversa de sua finalidade.

No plano da seguridade social, a Política Nacional do Idoso prevê a priorização do atendimento do idoso nos benefícios previdenciários (art. 10, IV, “b”), bem como a

criação e estímulo a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento (art. 10, IV, “c”). O Estatuto do idoso também contém disposição sobre a preparação para aposentadoria. E, em seu art. 28, II, é estabelecido que o Poder Público criará e estimulará programas de preparação para 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.

Por fim, no que diz respeito à liberdade sindical, a única disposição que toca – ainda que indiretamente – os mais velhos é o art. 8º, VII, da Constituição, ao reconhecer que o aposentado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais.

d) Perplexidades

Lido em termos estritamente literais e confrontado com o etarismo presente nas relações de trabalho, este quadro normativo traz algumas perplexidades.

Não há dúvida, ante a breve exposição feita no item anterior, que o sistema de garantias focado no idoso é mais denso e detalhado que aquele assentado exclusivamente no critério etário. Este, a propósito, estaria limitado à não discriminação em um modelo meramente proibitivo, o que significa dizer que a atuação governamental se cingiria a reprimir com sanções trabalhistas, administrativas e penais os casos de preterição em razão da idade. Ao idoso, por outro lado, estaria reservado um conjunto de ações, no formato de política nacional, que, além de reprimir a discriminação, também criaria as condições de gozo de todos os direitos fundamentais na seara trabalhista.

Aqui evidencia-se um sério problema.

Se recordarmos que há fortes evidências de que o trabalhador passa a ser inferiorizado em decorrência da idade por volta dos quarenta anos; e que essa inferiorização vai além da simples dispensa ou não admissão e resulta na privação dos meios necessários para permanecer trabalhando, constatamos um hiato de proteção legal adequada por uma faixa de aproximados 20 anos. Do que adiantaria estabelecer programas de profissionalização especializada aos sessenta anos, como

prevê o art. 27, I, do Estatuto do Idoso, se a grande maioria já fora privado dos meios de manter um emprego muitos anos antes?

Explico melhor.

A leitura literal da legislação para idosos restringe à proteção mais robusta aos maiores de 60 anos, contudo as privações nas relações de trabalho em razão da idade começam 20 anos antes. Se um trabalhador for dispensado aos 40 anos, 50 anos que seja, de pouco ou quase nada adiantará tentar reinseri-lo no mercado de trabalho. As ações governamentais no sentido de garantir o direito ao trabalho para os mais velhos que se limita aos trabalhadores maiores de 60 anos incidirão sob um contingente reduzido e não terão aptidão de proteger aqueles que são vistos como velhos.

Situação semelhante ocorre com o direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador. Se o trabalho se der em condições ambientais hostis ao processo de envelhecimento saudável, particularmente após os quarenta anos, mais uma vez de pouco ou quase nada servirá uma política aos trabalhadores mais velhos somente a partir dos 60 anos. Neste particular se poderia argumentar que a saúde dos velhos não idosos já estaria protegida pelas normas que tutelam as condições de trabalho dos empregados em geral e, portanto, seria desnecessário o reforço normativo em decorrência do envelhecimento. Esta linha argumentativa não parece correta. Primeiramente, nela subjaz a própria desnecessidade de direitos específicos em razão do envelhecimento, o que não pode ser levado adiante por conflitar com a legislação em vigor, que reconhece tal espécie de direitos. Em segundo lugar, há peculiaridades próprias do envelhecimento que exigem atenção antes do marco dos sessenta anos, ou seja, o envelhecimento tanto do ponto de vista social como da perspectiva biológica se inicia antes do indivíduo tornar-se idoso. Cabe aqui resgatar a observação de Camarano *et al* (2019, p. 7), de que é correto assumir que, a partir dos 45 anos, as perdas de algumas capacidades funcionais tendem a se acentuar se medidas preventivas não forem adotadas, bem como se as condições de trabalho não forem adequadas. Além disto, em absolutamente nada contribuem para a tutela do direito ao trabalho em condições saudáveis, as normas proibitivas de discriminação em razão da idade previstas na Lei nº 9.029/95 ou na CLT (art. 373-A).

Outro ponto que precisa ser abordado diz respeito ao direito à livre escolha do trabalho. Se não forem criadas condições de trabalho com vínculos duradouros, é provável que a decisão do idoso em continuar trabalhando seja contaminada e sua disposição de deixar de trabalhar seja frustrada pela necessidade. Apontamos (*vide*

Seção II) que a tendência do velho brasileiro é retardar sua retirada do mercado de trabalho. Em boa medida isso se deve à dificuldade de reunir os requisitos para a aposentadoria. Longos períodos de desemprego na segunda fase da carreira (após os quarenta anos) são seguramente uma das principais razões para essa dificuldade. Diante disto, se não forem garantidas condições de trabalho com vínculos estáveis, ao se alcançar os sessenta anos, não fará sentido para grande maioria dos trabalhadores falar sobre programa de preparação à aposentadoria. Isto porque lhe é retirada a própria possibilidade de escolha entre aposentar-se ou continuar trabalhando. A liberdade se existente, em tais casos, é bastante mitigada. Assim mostra-se como elemento essencial ao direito à liberdade de escolha do trabalho que medidas efetivas sejam adotadas bem antes dos sessenta anos sob pena de tornar inócua a decisão mais importante em termos de liberdade no trabalho para uma pessoa idosa, qual seja, a própria decisão de continuar trabalhando.

Intimamente ligada à questão da liberdade, temos a ineficácia do regime de seguridade social, que não mantém o nível de renda do trabalhador por ocasião de sua aposentadoria. Nestas situações, trabalhadores que estariam dispostos a se retirar do mercado de trabalho são obrigados a permanecer trabalhando mesmo já preenchendo os requisitos para a aposentadoria e recebendo os proventos previdência cumulativamente com as rendas advindas do trabalho formal ou informal. Não bastasse a depreciação dos valores pagos a título de benefícios, as sucessivas reformas previdenciárias experimentadas pelo Brasil²¹, com o foco na postergação ou obstacularização de acesso à aposentadoria por tempo de contribuição, põe em xeque a efetividade do regime em garantir a proteção da velhice enquanto risco social.

Estas situações de perplexidade fazem saltar aos olhos que limitar a proteção dos velhos não idosos às cláusulas de não discriminação em razão da idade é, no

²¹Desde que a Constituição de foi promulgada em 05 de outubro de 1988, foram aprovadas 11 emendas (abaixo listadas) versando sobre matéria previdenciária. Estas modificações invariavelmente foram no sentido de elevar os requisitos para concessão dos benefícios, bem como tornar estes benefícios menos atraentes. A última alteração no texto constitucional foi promovida por meio da EC nº 103, de 12 de novembro de 2019, que, elevou a idade mínima para concessão da aposentadoria para homens (65 anos) e Mulheres (62 anos) tanto no regime geral quanto no regime próprio dos servidores públicos civis. Esta mesma norma também aumentou o tempo de contribuição mínima em cinco anos para homens (de 15 para 20). Para ilustrar o quadro de precariedade, na forma do art. 26, § 2º, da EC nº 103, o homem que atingir os 62 anos de idade e conta com 20 anos de contribuição terá o benefício correspondente a 60% da média aritmética de suas contribuições. Pelas novas regras de cálculo, para atingir o percentual de 100%, o trabalhador deve contribuir por, no mínimo, 40 anos.

mínimo, insuficiente, principalmente quando temos em conta que os principais obstáculos à vida laboral longeva são instalados bem antes dos 60 anos de idade. A efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador velho depende de ações governamentais que considerem que a velhice se inicia antes dos 60 anos. Partir de pressuposto diverso, resultaria em dar por inócua parte significativa da legislação voltada à velhice. A Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso no que concerne aos direitos trabalhistas teria sua aplicação limitada a um punhado de sobreviventes.

A tese mais correta parecer ser a que entende nossa legislação para idosos como uma reação ao processo de envelhecimento e funda-se na necessidade de garantir proteção jurídica a todos aqueles que, mesmo antes dos 60 anos, são considerados velhos. Portanto, limitar sua aplicação ao grupo arbitrariamente definido como idoso, ao menos nas relações de trabalho, implicaria em injusta limitação da proteção legal ao grupo que tem como causa determinante de sua vulnerabilidade o envelhecimento. Principalmente, quando se percebe que as regras de não-discriminação em razão da idade são insuficientes para garantir a permanência deste grupo no mercado de trabalho, havendo a clara necessidade de mobilização de recursos com aptidão de evitar que a exclusão do mercado se opere prematuramente.

5.3 A velhice à luz da justiça

Para a construção da correta interpretação destas normas e dos direitos que buscam explicitar, é indispensável alcançar seu valor constitutivo. É esta questão de valor que está em debate quando se decide proteger os trabalhadores mais velhos e definir a extensão desta proteção. Cabe, portanto, investigar o que sustenta uma noção de direitos trabalhistas para as pessoas velhas e, dentre as possibilidades emergentes, identificar aquela que fundamenta a melhor interpretação destes direitos.

Inicialmente, cumpre ressaltar que a proteção das pessoas vistas como velhas assentou-se em virtude política distinta da justiça. Como destacada por Castel (2015), a velhice sempre foi um dos melhores passaportes para se tornar um assistido e, em razão disto, acessar o socorro público. É correto afirmar que esse socorro, pelo menos até os avanços das lutas operárias, identifica na velhice uma questão de imprevidência individual e de responsabilidade moral da sociedade. Este pensamento orientou os governos europeus a atuar de forma assistencialista até o final do século XVIII, justificando suas políticas com base na caridade e não por uma questão de

justiça.

Até este momento está instalado o que Castel (2015) chamou de política social sem Estado, retratando a proteção social sob impulso predominantemente da sociedade civil e a intervenção esporádica do Estado restrita ao combate da pobreza absoluta e ao controle da vagabundagem (entenda-se como vagabundos a pessoa apta ao trabalho que não trabalha). É neste contexto filantrópico que as empresas instituem caixas de pensão e aposentadoria e, como lembra Teixeira (2008), assimilam a velhice dos operários à “invalidez”, ou seja, à incapacidade para produzir.

Importa destacar que este modelo de proteção se volta justamente àqueles que têm em comum o fato de não suprirem, por si mesmos, as suas necessidades básicas, porque não podem trabalhar para fazê-lo. Assim, o auxílio aos necessitados mostra-se seletivo, sendo o critério de seleção a inaptidão para o trabalho.

De pronto se percebe que a caridade é, se não um fundamento inadequado, insuficiente a embasar direitos propriamente trabalhistas às pessoas mais velhas, sobretudo quando se tem em mente que o ponto de corte da assistência é justamente (in) aptidão para o trabalho. É verdade que não se despreza o valor da caridade para o reconhecimento do amparo assistencial, que, enquanto direito, foi construído a duras penas e consiste na inatividade remunerada decorrente do risco social velhice.

Neste particular Fleischacker (2006, p. 33) observa que a noção de que beneficência, de alguma forma, se encontra fora da esfera própria da justiça teve boa acolhida em um mundo cristão, no qual a caridade era uma virtude que definia o reino especial de Cristo, enquanto que a justiça caracterizava o mundo de César (e Moisés).

Outra possibilidade de fundamentação dos direitos fundamentais pode ser buscada na justiça. É provável que, na análise das teorias de justiça, sejam encontradas explicações mais satisfatórias sobre as razões de atribuir um conjunto de direitos mínimos aos trabalhadores velhos, pois, como relembra Brito Filho (2018, p. 59), as teorias da justiça, em síntese, determinam, no plano ideal, como as instituições sociais distribuem direitos entre os integrantes da sociedade. Cabe esclarecer que, ao mencionar as teorias de justiça, estamos focados nas explicações desenvolvidas a partir ou em contraste à teoria da justiça como equidade de John Rawls. Este é o marco de reorientação das discussões sobre justiça enquanto virtude política, que toma como objeto a estrutura básica da sociedade e investiga a maneira de distribuição de direitos e deveres pelas instituições sociais, desvinculando do conceito de justo as noções de mérito e honra próprias da tradição aristotélica-tomista.

Em *Uma teoria de Justiça*, sua mais influente obra, Rawls (2002) apresenta a teoria da “justiça como equidade”. Com ela, reabilita a justiça como objeto da filosofia, da política e da moral; e, claramente comprometido com a igualdade, define a justiça distributiva em seu sentido atual, inaugurando uma nova corrente no pensamento liberal denominada liberalismo de princípios ou liberalismo igualitário. Como explica Brito Filho (2018, p. 58), esta corrente fornece a concepção de justiça que melhor dialoga com a necessidade de estabelecer normas mínimas de proteção ao trabalho humano. Assim, não é descabido esperar que a corrente iniciada por Rawls (2002) também forneça explicação para o trabalho decente das pessoas socialmente identificadas como velhas.

Para balizar nossa análise, é útil transcrever as premissas proposta por Fleischacker (2006, p. 12) para o conceito moderno de justiça distributiva.

1. Cada indivíduo, e não somente sociedades ou a espécie humana como um todo, tem um bem que merece respeito, e aos indivíduos são devidos certos direitos e proteções com vistas à busca daquele bem;
2. Alguma parcela de bens materiais faz parte do que é devido a cada indivíduo, parte dos direitos e proteções que todos merecem;
3. O fato de que cada indivíduo mereça isso pode ser justificado racionalmente, em termos puramente seculares;
4. A distribuição dessa parcela de bens é praticável: tentar conscientemente realizar essa tarefa não é um projeto ao nem é algo que, como ocorreria caso se tentasse tornar a amizade algo compulsório, solaparia o próprio objetivo que se tenta alcançar; e
5. Compete ao Estado, e não somente a indivíduos ou organizações privadas, garantir que tal distribuição seja realizada.

Nos moldes acima expostos, este conceito de justiça se assemelha ou, como observa Sá (2018, p. 24-25), soa como sinônimo de justiça social, valor recorrente nos textos constitucionais brasileiros desde 1946. Além desta proximidade com a justiça social, esta noção de justiça possibilita o trabalho com os direitos fundamentais, os quais, na perspectiva do constitucionalismo brasileiro, devem tomar como referências o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e o objetivo de promover o bem de todos, sem preconceito de idade (art. 3º. IV). A estas referências estão inevitavelmente vinculados os direitos fundamentais das pessoas velhas nas relações de trabalho.

Tratar o envelhecimento à luz das teorias da justiça pode, contudo, ser desafiador e mesmo problemático. Nussbaum (2013) aponta expressamente, como um dos problemas não solucionados das teorias de justiça como a de Rawls (2002), que as pessoas idosas (entre outras com impedimentos físicos e mentais) não foram

até agora incluídas como cidadãos em uma base de igualdade com relação aos outros cidadãos, nas sociedades existentes. De acordo com ela, este é um problema estrutural da própria teoria com influência profunda e ampla na nossa vida política. Esta é uma questão que não pode ser negligenciada, sobretudo quando se tem em vista que o próprio Rawls (2002) admitiu que a justiça como equidade pode falhar na resolução deste problema. Devemos ficar, portanto, atentos quanto à consideração dedicada aos trabalhadores velhos pelas teorias de justiça.

5.3.1 Teorias em colisão com a Constituição

Antes de analisar as possibilidades de análise dos direitos dos trabalhadores velhos à luz do liberalismo de princípios, é preciso abordar quatro influentes correntes teóricas com significativo peso em matéria de regulamentação do trabalho humano, que, aparentemente, são incompatíveis ou mesmo colidem com a Constituição de 1988. Isto implica que não se apresentam como modelos explicativos dos direitos fundamentais dos trabalhadores velhos, o que, todavia, não lhes retira a dimensão crítica como se verá.

a) Marxismo

Começemos pelo Marxismo. Dada a atenção dedicada por Marx e seus seguidores à condição dos trabalhadores, parece inevitável recorrer-se a esta matriz teórica para justificar um conjunto mínimo de direitos nas relações de trabalho. Johnston (2018, p. 224) registra que, a despeito da distância que procurou manter entre ele próprio e o discurso a respeito da justiça, Marx foi o mais influente defensor, no século XIX, da ideia de justiça social baseada no princípio da necessidade. Isto decorre do amplamente conhecido preceito “De cada um segundo sua capacidade, a cada um segundo sua necessidade”.

Parece, entretanto, que o princípio da necessidade se mostra inapto a explicar direitos fundados na dignidade humana, uma vez que sua leitura mais plausível é aquela que o coloca em uma perspectiva teleológica, o que o incompatibiliza com a dignidade da pessoa humana. Como explica Johnston (2018), ao tratar do princípio da necessidade em Marx, que a parte deste princípio referente à contribuição - “De cada um segundo sua capacidade” - está especificada independentemente da parte

que trata do benefício - “a cada um segundo sua necessidade”. Cada uma das partes do princípio sugere seu próprio *télos* (parcial), e, embora seja óbvio que não pode haver benefícios sem contribuição, cada parte do princípio da necessidade pode ser alterada sem afetar o princípio que sustenta a outra parte. Conclui Johnston (2018, p. 226),

Nesse sentido estrutural o princípio de necessidade – como princípio de justiça social – se parece mais a uma concepção de justiça platônica ou utilitarista do que a qualquer das ideias de justiça baseadas no conceito de reciprocidade que dominam a maior parte das reflexões acerca da justiça, dos antigos babilônios, passando por Aristóteles, e continuando depois dele.

Ao lado disto, deve-se destacar o desprezo de Marxismo pelos denominados Direitos Humanos, destacadamente o de propriedade, os quais receberam forte crítica de Marx. É evidente que a crítica deve ser adequadamente situada no tempo, e no momento em que Marx desenvolveu suas críticas, os direitos humanos resumiam-se aos direitos individuais e políticos, hoje chamados de direitos de primeira geração ou dimensão. Era inevitável e plenamente justificável nominá-los de direitos burgueses e vê-los como sustentáculo da espoliação sofrida pela massa despossuída. Portanto, compreensível a observação de que os supostos direitos humanos não iam além do homem egoísta. Ocorre que, como bem observa Brito Filho (2018, p. 60), este desprezo pelos direitos individuais não significa uma opção pelos direitos sociais mas sim a visão do ser humano somente como parte de um todo, como se os trabalhadores não tivessem o direito de expressar sua individualidade, ou viver, também, uma vida individual.

Diante disto, uma análise exclusivamente marxista é inadequada considerando a opção feita no Brasil, enquanto uma democracia liberal, de estatuir como fundamento de sua ordem constitucional o valor social do trabalho e da livre iniciativa (Art. art. 1º, IV), bem como de definir a propriedade privada como direito fundamental (art. 5º, XXII e XIII).

Em que pese a incompatibilidade do Marxismo com nossa ordem constitucional, deve-se registrar que seu instrumental é extremamente útil. É inquestionável que suas formulações contribuíram para compreensão da relação “Capital x Trabalho” possibilitando uma melhoria da regulamentação das relações de trabalho. Como faz prova a Seção II, a situação do trabalhador velho beiraria o incompreensível sem o aporte marxista. Se esta teoria não pode justificar, no contexto da constituição de 1988,

os direitos fundamentais aos trabalhadores velhos, ele nos permite seguramente entender a situação destas pessoas, deixando claro, em análises como as de Teixeira (2008), que a proteção dos trabalhadores mais velhos é uma medida de correção do mercado de trabalho.

b) Utilitarismo

Outra corrente teórica que, a nosso ver não pode legitimamente justificar os direitos fundamentais dos trabalhadores velhos, é o utilitarismo. Não que não se reconheça no utilitarismo desde seu início acentuada preocupação com os desvalidos. Jeremy Bentham é conhecido por propor um dos primeiros programas de bem estar social. O que incompatibiliza o utilitarismo com o trabalho decente é sua aversão aos direitos humanos, particularmente à sua característica de indisponibilidade. Orientado pelo princípio da felicidade, o utilitarismo define que algo é correto quando produz a maior felicidade para os membros da sociedade. Esta formulação representa risco elevado para os grupos vulneráveis porque os deixa completamente a mercê das preferências da maioria. O enfoque nos direitos individuais é algo que os utilitaristas, tipicamente, têm dificuldade de compreender. Fleischacker (2006, p. 157) observa que:

A dificuldade em reconhecer a importância dos indivíduos corre fundo nos utilitaristas. Em sua forma mais pura, benthamita, a que melhor conduz ao estabelecimento de um cálculo que poderia resolver todas as questões éticas, o utilitarismo tem por meta alcançar o prazer e evitar a dor, sendo que “prazer” e “dor” se referem, estrita e simplesmente, a sensações.

O utilitarismo é uma teoria teleológica. Isto porque é o resultado que indica se o ato é moralmente correto. Para ser mais claro, o ato é moralmente correto se alcança o prazer e se evita a dor. Assim, o bem prevalece sobre o justo. E, nesta linha, as preferências que devem prevalecer são aquelas que causem maior prazer e a menor dor a maior quantidade de pessoas, ainda que importe em sacrifício das preferências das minorias.

Ante essas considerações, é evidente que o utilitarismo não se coaduna com um conjunto de direitos oponíveis *erga omnes*. Assim, mostra-se incompatível não só com distribuição de direitos fundamentais, mas também com a própria ideia de direitos fundamentais.

A rigor, pela ótica utilitarista, desde que atenda às preferências dominantes da

sociedade, as pessoas mais velhas podem ser privadas de acesso ao mercado de trabalho sem maiores considerações quanto às expectativas e projetos destas pessoas, bem como sem maiores perquirições quanto aos elementos que informam as preferências da maior, os quais podem, sem problemas, estar orientados por visões preconceituosas e arbitrárias.

Não há como deixar de mencionar que os formuladores de políticas lançam mão largamente de argumentos utilitaristas, que estão na base de afirmações como “os velhos devem se retirar e abrir espaço para os mais jovens”.

c) Comunitarismo

O comunitarismo não é uma concepção teórica homogênea, sendo seu principal ponto de agregação as críticas ao liberalismo. Gargarella (2008, p. 138) aponta que, dentro do núcleo dos autores mais particularmente associados a este movimento, há teóricos críticos ao liberalismo, mas que, no fim das contas, defendem critérios muito próximos da postura liberal – como Charles Taylor; outros que oscilam entre a defesa de posições socialistas e republicanas como Michael Sandel e ainda outros que assumem posturas mais decididamente conservadoras – como no caso de Alasdair MacIntyre.

Explica Brito Filho (2018, p. 34-36) que há, pelo menos, uma razão suficiente para abandonar o comunitarismo como teoria-base para sustentar direitos assentados na dignidade humano, sua recusa ao universalismo. Na perspectiva comunitarista, na qual o saber local é preponderante, determinadas normas, de toda a sociedade, ou de grupos em seu interior, findam por ser validadas, ainda que em dissonância com práticas tidas como necessárias para o respeito da dignidade humana. Esta prioridade dada à comunidade reflete uma forte subordinação do indivíduo ao grupo, que, por sua vez, conflita com uma noção de direitos básicos oponíveis a todos.

Não obstante esta constatação, o comunitarismo tem como ponto forte o reconhecimento dos grupos e de seus direitos como tais. As críticas comunitaristas, a propósito, introduziram significativas mudanças no liberalismo de princípios e fizeram com que autores como Dworkin explicitassem o papel da comunidade em sua teoria político-jurídica.

d) Libertarismo

Com sua premissa de estado mínimo destituído de função redistributiva, o libertarismo também se mostra incompatível com regime de direitos fundamentais de natureza econômica e social, conforme preconizado pela Constituição de 1988.

Pensador representativo desta corrente teórica, Nozick critica o que chama de “Estado guarda-noturno” do liberalismo. E, na passagem abaixo transcrita, sinaliza sua rejeição à regulamentação do trabalho pelo Estado.

Nossas principais conclusões sobre o Estado são que um Estado mínimo, que se restringe às estritas funções de proteção contra a violência, o roubo, a fraude, a coerção de contratos, e assim por diante, é justificado; que qualquer Estado mais abrangente violará os direitos de as pessoas não serem obrigadas a fazer determinadas coisas, o que não se justifica; e que o o Estado mínimo é ao mesmo tempo inspirador e justo. Duas implicações dignas de nota são que o Estado não pode usar seu aparelho para obrigar alguns cidadãos a ajudar outros ou para proibir a prática de atividades que as pessoas desejarem realizar para seu *próprio* bem ou proteção. (NOZICK, 2011, p. IX)

Elegendo as liberdades como fundamento da organização política, o libertarismo não reconhece direitos além daqueles civis e políticos próprios da primeira geração dos direitos humanos. Neste contexto, como bem observa, Brito Filho (2018, p. 59) não é possível sustentar a ideia de trabalho decente em uma teoria que rejeita a atuação regulamentar do Estado nas relações de trabalho, e que não aceita restrições à atividade das pessoas, muito menos considera adequada a atuação do Estado em favor de algo que sequer admite como direitos, como é o caso dos direitos sociais.

5.3.2 Justiça como equidade

Retomando a abordagem a partir do liberalismo de princípios, mostra-se necessária uma breve exposição da teoria de justiça desenvolvida por John Rawls, a justiça como equidade. Esta teoria inaugura, no âmbito do liberalismo, uma corrente profundamente comprometida com a promoção da igualdade substantiva, atribuindo ao Estado papel central nesta tarefa.

Antes de passar a descrição da teoria, pontue-se que a teoria rawlsiana não só

reconhece que a desigualdade é inerente à condição da vida em sociedade como entende ser perfeitamente admissível, desde que observados determinados imperativos de justiça. Portanto, fica desautorizada qualquer interpretação que sugira que a justiça como equidade busca a igualdade absoluta. Como ficará mais claro adiante, Rawls (2002) defende o direito das pessoas a um sistema de liberdades básicas iguais (liberdades individuais e políticas) e que as desigualdades econômicas e sociais, apesar de admissíveis, devem ser controladas.

Superado este ponto, cabe salientar que, segundo Rawls (2002), a justiça é a primeira virtude das instituições sociais e tem como objeto primário a estrutura básica da sociedade. Neste sentido preocupa-se com a maneira como a constituição política e os principais acordos sociais e econômicos (como instituições sociais mais importantes) distribuem direitos e deveres fundamentais e determinam a divisão de vantagens provenientes da cooperação social. Assim, impõe-se como fundamental a busca de princípios que ordenem de maneira justa a distribuição destas vantagens.

Evidentemente — e Rawls (2002) deixa isso bem claro — deve-se buscar princípios reguladores porque é um fato normal que qualquer sociedade é, primeiro, uma associação mais ou menos autossuficiente de pessoas que aceitam, e em geral cumprem, determinadas regras que organizam suas condutas. E, segundo, uma sociedade é marcada por conflito e por identidade de interesses.

Estes princípios aplicam-se às sociedades voltadas a promover o bem de seus membros, nas quais a) não haja extrema escassez nem abundância de bem, b) as pessoas sejam mais ou menos iguais e c) as pessoas também sejam vulneráveis às agressões dos demais membros. Para usar uma terminologia mais fiel à teoria de Rawls (2002), os princípios de justiça aplicam-se às sociedades bem-organizadas, nas quais vigorem as circunstâncias de justiça.

Importante destacar que Rawls (2002) defende a adoção de um procedimento para escolha dos princípios de justiça. Ele advoga que a escolha se dê em condições procedimentais imparciais, sintetizada no sistema denominado de “justiça como equidade”. Nesse sistema, como aponta Gargarella (2008, p. 20), considera-se que os princípios de justiça imparciais são os que resultariam de uma escolha realizada por pessoas livres, racionais e interessadas em si mesmas (não invejosas) colocadas em uma posição de igualdade. Aqui reside a equidade da teoria. Há igualdade já no primeiro momento.

Para explicar o sistema de escolha imparcial, Rawls (2002) utiliza um recurso

hipotético que chama de “posição original”.

Como bem sintetiza Oliveira (2003, p. 14),

A posição original (*original position*) é a situação hipotética na qual as partes contratantes (representando pessoas racionais e morais, isto é, livres e iguais) escolhem, sob o ‘véu da ignorância’ (*veil of ignorance*), os princípios de justiça que devem governar a ‘estrutura básica da sociedade’ (*basic structure of society*).

Objetivo da posição original é afastar dos sujeitos o conhecimento acerca de qualquer informação que prejudique sua imparcialidade na escolha dos princípios. Assim, os sujeitos não conhecem seus talentos, seu status social, a família, nível de riqueza etc. Ante esta situação hipotética, é necessário que os indivíduos contêm com informações adicionais para que possam realizar sua escolha.

A primeira delas diz respeito à motivação e, segundo supõe Rawls (2002), os sujeitos estão motivados a obter “bens primários”, que seriam aqueles indispensáveis a satisfação de qualquer plano de vida e incluem riqueza, oportunidades, direitos etc.

A segunda informação está relacionada ao critério de escolha em situação de incerteza. Rawls (2002) acredita que, em caso de dúvida, os sujeitos utilizaram a “regra de *maximin*”. Segundo Gargarella (2008, p. 23-24),

A mencionada regra afirma que, nesses momentos de incerteza, devem ser hierarquizadas as diferentes alternativas de acordo com seus piores resultados possíveis. Nesse sentido, deverá ser adotada a alternativa cujo pior resultado for superior ao pior resultado das outras alternativas.

Fixadas estas premissas, o resultado da deliberação na posição original seria a escolha dos princípios de justiça abaixo transcrito (RAWLS, 2002, p. 333-334):

Primeiro Princípio

Cada pessoa deve ter um direito igual ao mais abrangente sistema total de liberdades básicas iguais que seja compatível com um sistema semelhante de liberdades para todos.

Segundo Princípio

As desigualdades sociais e econômicas devem ser ordenadas de tal modo de sejam, ao mesmo tempo:

- a) tragam o maior benefício possível para os menos favorecidos, obedecendo às restrições do princípio da poupança justa, e
- b) sejam vinculadas a cargos acessíveis a todos em condições de igualdade equitativa de oportunidades.

É importante ressaltar, para adequada compreensão da justiça como equidade, que o primeiro princípio tem prioridade lexográfica ou lexical sobre o segundo; o que significa dizer que somente se tratará das desigualdades econômicas e sociais

quando plenamente atendidas as liberdades individuais e políticas.

Assim Rawls (2002, p. 333-334) expressa as regras de prioridade:

Primeira regra de prioridade (a prioridade da liberdade)

Os princípios de justiça devem ser classificados em ordem lexical e, portanto, as liberdades básicas só podem ser restringidas em nome da liberdade. Existem dois casos:

- (a) uma redução da liberdade deve fortalecer o sistema total das liberdades partilhadas por todos;
- (b) uma liberdade desigual deve ser aceitável para aqueles que têm liberdade menor.

Segunda regra de prioridade (A prioridade da Justiça sobre a Eficiência e sobre o bem-Estar)

O segundo princípio de justiça é lexicalmente anterior ao princípio da eficiência e ao princípio da maximização da soma de vantagens; e a igualdade equitativa de oportunidades é anterior ao princípio da diferença. Existem dois casos:

- (a) uma desigualdade de oportunidades deve aumentar as oportunidades daqueles que têm uma oportunidade menor;
- (b) uma taxa excessiva de poupança deve, avaliados todos os fatores, tudo é somado, mitigar as dificuldades dos que carregam esse fardo.

Como a leitura das transcrições acima denota, há muito o que se dizer sobre os princípios de justiça propostos por Rawls (2002); entretanto, para os fins do presente estudo, mostra-se pertinente realçar a ideia de justiça distributiva ínsita a eles. A teoria de Rawls (2002) rompe com a tradição aristotélica, uma vez que desvincula a justiça distributiva do mérito moral. Rawls (2002) busca, por meio da justiça como equidade, fornecer resposta às questões: “que bens devem ser distribuídos?” e “quanto desses bens todos devem ter?”

De acordo com o primeiro princípio proposto pela teoria rawlsiana, deve-se distribuir com absoluta prioridade e a todos igualmente as liberdades básicas. Rawls (2002, p. 65) lista estas liberdades:

As mais importantes entre elas são as liberdades políticas (o direito de votar e ocupar um cargo público) e a liberdade de expressão e reunião; a liberdade de consciência e de pensamento; as liberdades da pessoa, que incluem a proteção contra a opressão psicológica e a agressão física (integridade da pessoa); o direito à propriedade privada e a proteção a prisão e a detenção arbitrárias, de acordo com o conceito de estado de direito.

Garantida a distribuição das liberdades básicas, abre-se espaço ao segundo princípio de justiça, o qual se aplica “à distribuição de renda e riqueza e ao escopo das organizações que fazem uso de diferenças de autoridade e de responsabilidade” (RAWLS, 2002, p. 65).

Como salienta Brito Filho (2018, p. 68), deve-se considerar que o segundo princípio é composto por dois princípios: o princípio da igualdade equitativa de oportunidades e o princípio da diferença.

Este segundo componente tem particular importância na discussão aqui desenvolvida, uma vez que ele traduz a concepção de igualdade de recursos ou, para usar a terminologia de Rawls, de “bens primários”. Dois aspectos devem ser destacados. Primeiramente, as desigualdades econômicas e sociais são admissíveis, desde que possam ser justificadas; e esta justificativa reside na regra *maximin*, o que implica dizer que o acesso desigual aos recursos escassos é aceitável se disto decorre uma situação mais vantajosa aos sujeitos em posição mais desfavorável. O segundo aspecto está relacionado aos próprios bens primários. Conforme a justiça como equidade, somente comporta distribuição fundada nos princípios de justiça, aqueles bens influenciáveis pelas instituições sociais, tais como direitos, liberdades, oportunidades, renda, riqueza e autoestima, ou seja, os bens primários sociais. Talentos e saúde, por exemplo, embora sejam “coisas que um homem racional deseja, não importando o que ele mais deseja” (RAWLS, 2002, p. 82) não são distribuídos pelas instituições sociais e, portanto, não são pautados pelos princípios de justiça.

A concepção de justiça de Rawls (2002) atribui ao Estado papel central na tarefa distributiva, não só porque nele se acomodam as estruturas básicas regidas pelos princípios de justiça como também ele exerce as funções necessárias à distribuição ou, como ficará mais claro a seguir, a redistribuição dos bens primários sociais.

Declara o autor (2002, p. 303-304):

[...] presumo que a estrutura básica é regulada por uma constituição justa que assegura as liberdades de cidadania igual [...]. A liberdade de consciência e de pensamento são pressupostas, e o valor equitativo da liberdade política é assegurado. O processo político é conduzido, até onde permitem as circunstâncias, como um procedimento justo para a escolha do tipo de governo e para a elaboração de uma legislação justa. Também suponho que há uma igualdade de oportunidade que é equitativa (em oposição a uma igualdade formal). Isso significa que, além de manter as formas habituais de despesas sociais básicas, o governo tenta assegurar oportunidades iguais de educação e cultura para pessoas semelhantemente dotadas e motivadas, seja subsidiando escolas particulares seja estabelecendo um sistema de ensino público. Também reforça e assegura a igualdade de oportunidades nas atividades econômicas e na livre escolha do trabalho. Isso se consegue por meio de fiscalização de empresas e associações

privadas e pela prevenção do estabelecimento de medidas monopolizantes e de barreiras que dificultem o acesso às posições mais procuradas. Por último, o governo garante um mínimo social, seja através de um salário-família e de subvenções especiais em casos de doenças e desemprego, seja mais sistematicamente por meio de dispositivos tais como um suplemento gradual de renda (o chamado imposto de renda negativo).

No estabelecimento das instituições básicas de justiça distributiva, Rawls (2002, p. 304-307) aponta quatro setores ou funções governamentais, que assim resumimos:

Setor de alocação: visa evitar distorções no mercado, como abuso do poder econômico e manipulação de preços, que prejudiquem a livre concorrência e a eficiência. Esta função aproxima-se, no contexto brasileiro, daquela desempenhada pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), pela Secretaria de Assuntos Econômicos do Ministério da Economia e pelo sistema de proteção e defesa do consumidor.

Setor de estabilização: voltado à criação de pleno emprego razoável, de modo a permitir que aqueles que quiserem possam encontrar trabalho e façam a escolha de sua ocupação de forma livre. Esta função coincide, em boa parte, com as atribuições típicas do Ministério do Trabalho, hoje atribuída à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho no âmbito do Ministério da Economia

Setor de transferência: objetiva atender as reivindicações decorrentes da pobreza e, também em boa medida, esta função coincide com aquelas desenvolvidas por instituições presentes no Estado brasileiro, particularmente o Ministério da Cidadania e ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), que, em uma situação anômala, arca com prestações assistências.

Setor de distribuição: cabe a ele a tarefa de preservar uma justiça aproximada das partes a serem distribuídas. De um lado, faz isso corrigindo, gradual e continuamente, a distribuição de riqueza e impedindo a concentrações de poder prejudiciais ao valor equitativo da liberdade política e da igualdade equitativa de oportunidades. De outro lado, arrecada a receita exigida pela justiça, de modo a viabilizar o fornecimento dos bens públicos (principalmente educação e saúde) e o pagamentos das transferências necessárias a satisfação do princípio da diferença. Esta última função é provavelmente a que encontra mais precariamente correspondência no desenho institucional brasileiro. Em que pese a disponibilização de serviços públicos de saúde e educação com pretensões declaradas de

universalidade, os mecanismos tributários em vigor não atendem a condicionante de elevar a condição dos sujeitos menos favorecidos.

Como se percebe, a teoria de justiça como equidade reserva papel extremamente importante à regulamentação na sua consecução. Neste ponto, Rawls (2002) é bastante enfático ao afirmar que o mercado é incapaz de prover as necessidades decorrentes da pobreza, cabendo tal tarefa ao governo.

Percorrido este itinerário argumentativo, é possível fazer uma análise contextualizada da velhice à luz da teoria de justiça como equidade. Suponho que o *locus* privilegiado para esta discussão é o tópico “posições sociais relevantes” (RAWLS, 2005, 101-106), uma vez que é aí que Rawls (2002) vislumbra a visão geral, a partir da qual, os dois princípios de justiça devem ser aplicados à estrutura básica da sociedade.

A justiça como equidade defende que, na aplicação dos princípios de justiça à estrutura da sociedade, seja considerada a visão de certos indivíduos representativos. Dito de outra forma, precisa-se identificar posições sociais a partir das quais será julgado o sistema de liberdades básicas e as desigualdades sociais e econômicas. Neste diapasão, Rawls (2002, p. 102) afirma que “os homens representativos relevantes são, portanto, o cidadão representativo e os representantes daqueles que têm diferentes expectativas em relação aos bens primários distribuídos de forma desigual”. Um pouco mais adiante, ao tratar da posição para avaliação da cidadania igual ou, como temos chamado até aqui, das iguais liberdades básicas, o autor declara que:

Essa posição é definida pelos direitos e liberdades exigidos pelo princípio de liberdade igual e pelo princípio equitativo de oportunidades. Quando os dois princípios são satisfeitos, todos são cidadãos iguais, e, portanto, todos ocupam essa posição. Nesse sentido, a igual cidadania define um ponto de vista comum.

No que concerne à avaliação das desigualdades sociais e econômicas, a teoria de Rawls (2002) propõe que ela seja feita a partir das perspectivas dos menos favorecidos, em consonância com as contingências decorrentes da origem familiar e classe, dotes naturais e sorte (RAWLS, 2002, p. 103-104).

Estas duas posições, todavia, não esgotam as perspectivas de aplicação dos princípios de justiça. Rawls (2002, p. 105) chama atenção para a possibilidade de existência de direitos básicos desiguais fundados em características naturais fixas e,

ainda de acordo com ele, estas desigualdades selecionarão outras posições relevantes.

Neste sentido, bastante significativo é o trecho abaixo transcrito:

Uma vez que estas características [naturais físicos] não podem ser mudadas, as posições definidas por elas contam como lugares de partida na estrutura básica. Distinções baseadas no sexo entra nessa categoria, assim como as que dependem da raça e cultura. Dessa forma, se os homens são favorecidos na atribuição de direitos básicos, essa desigualdade só se justifica pelo princípio da diferença (na interpretação geral) se trouxer vantagens para as mulheres e for aceitável do ponto de vista delas. E a condição análoga se aplica à justificativa do sistema de castas, ou das desigualdades raciais e étnicas. (RAWLS, 2002, p. 105).

Percebe-se aqui que a teoria rawlsiana lida explicitamente como elementos socioculturais e, de forma clara, reconhece sua relevância para aplicação dos princípios de justiça. Entretanto, este reconhecimento não implica isenção de uso judicioso. Rawls (2002, p. 105-106), em trecho contíguo ao transcrito acima, adverte que: “essas desigualdades multiplicam as posições relevantes e complicam a aplicação dos dois princípios”. E, logo em seguida, afirma que: “[...] essas mesmas desigualdades raramente trazem, se é que chegam a trazer, vantagens para os menos favorecidos, e, portanto, em uma sociedade justa o menor número de posições relevantes seria em geral suficiente”.

Como dito anteriormente, Nussbaum (2013) aponta como uma dos problemas não solucionados das teorias de justiça como a de Rawls (2002), que as pessoas idosas (entre outras com impedimentos físicos e mentais) não foram até agora incluídas como cidadãos em uma base de igualdade com relação aos outros cidadãos, nas sociedades existentes. De acordo com ela, este é um problema estrutural da própria teoria com influência profunda e ampla na nossa vida política.

Essa ausência de pessoas idosas nas concepções de divisão política dessas teorias, ainda que se assuma – em tese – que essa omissão não seja um problema sério, denota, de acordo com Nussbaum (2013), que tais teorias não dão lugar para aqueles que, por um longo período da vida, são bastante desiguais a outros em sua contribuição produtiva.

Prossegue Nussbaum (2013, p. 41), afirmando que:

Tais pessoas estão claramente ausentes do grupo contratante – e [...] elas estão *ipso facto* ausentes do grupo de cidadãos para quem os princípios de justiça são delimitados. Seus interesses podem

possivelmente ser tratados em algum momento posterior. Mas suas necessidades, ou mesmo suas concepções acerca dos bens primários da vida humanam não influenciam a escolha pelas partes dos princípios políticos básicos, uma vez que se supõe que estabeleçam o contrato com outros indivíduos em situação semelhante calculando o benefício mútuo que terão.

Estas ressalvas parecem desautorizar a justiça como equidade como a melhor teoria para explicar direitos fundamentais para os trabalhadores mais velhos.

É correto afirmar que a teoria rawlsiana esforça-se para anular diferenças de acesso aos bens primários baseadas no acaso e nas contingências naturais, dentro das quais se acomodam perfeitamente o envelhecimento. Por outro lado, isso não significa que estes elementos encontrem em Rawls (2002) importância singular a orientar prioritariamente a distribuição direitos, liberdades e riqueza.

Aliás, Brito Filho denota a problemática da aplicação direta da teoria de justiça de Rawls (2002) às questões relacionadas às políticas de ação afirmativa. De acordo com este autor (BRITO FILHO, 2016, p. 46):

Talvez o maior problema em utilizar a teoria da justiça como equidade de Rawls, diretamente, na questão das ações afirmativas, esteja na questão dos grupos vulneráveis.

Em relação a esse último aspecto: a pouca importância que grupos vulneráveis recebem, Rawls deixa claro, em sua justiça como equidade, que a análise é feita considerando 'posição de cidadania igual e dos vários níveis de renda e riqueza'. Abre espaço, não obstante, para, em certos casos, ocorrer a consideração de outras posições, exemplificando com a diferença de gênero, ou com as decorrentes de castas, de raça ou de etnia, o que, para o autor, entretanto, complicaria a aplicação dos princípios de justiça. Isso, todavia, não é suficiente para definir a distribuição dos recursos ou dos bens primários, como denomina o autor, a partir da necessária ideia de diversidade humana e das situações de exclusão que essa diversidade ocasiona.

A justiça como equidade tem o mérito irrefutável de introduzir a igualdade como ideal político relevante; e mais, de regular as desigualdades sociais e econômicas sempre em favor daqueles que se encontram em situação mais desfavorável; e de impor ao Estado um papel redistributivo. Entretanto, a teoria de Rawls (2002) não escapou às fundadas críticas de não ser suficientemente igualitária (GARGARELLA, 2008). Neste contexto, ao passo que se reconhece a limitação da justiça como equidade para lidar com os elementos socioculturais e, sobretudo, para fundamentar direitos específicos decorrentes do envelhecimento; deve-se deixar claro que não há incompatibilidade entre tais direitos e a teoria de justiça concebida por Rawls (2002).

5.3.3 Igualdade de recursos

Dentro da corrente inaugurada por Rawls (2002), sua teoria encontrou continuação em Ronald Dworkin (FLEISCHACKER, 2006, p. 171). Cumpre registrar que Dworkin é um continuador crítico, estando entre aqueles que enxergam a teoria de Rawls (2002) como insuficientemente igualitária (GARGARELLA, 2008, p. 63-76). Em sua teoria política, Dworkin defende a igualdade como virtude soberana de uma comunidade política a ser realizada por esquema redistributivo de igualdade de recursos. A teoria da igualdade de recursos parte da premissa de que a igualdade distributiva é a concretização no campo econômica do ideal mais abstrato de que nenhum governo legítimo pode prescindir da igual consideração (FERRAZ, 2007, p. 243). E mais. A resposta dworkiana à exigência igualitária deste ideal abstrato é dominada por dois princípios do individualismo ético ou da dignidade: o princípio da igual importância e o princípio da responsabilidade especial.

Estes princípios são expostos por Dworkin nos seguintes termos:

O primeiro é o princípio da igual importância: é importante, de um ponto de vista objetivo, que a vida humana seja bem-sucedida, em vez de desperdiçada, e isso é igualmente importante, daquele ponto de vista objetivo, para cada vida humana. [...] o primeiro princípio requer que o governo adote leis e políticas que garantam que o destino de seus cidadãos, contanto que o governo consiga atingir tal meta, não dependa de quem eles sejam (DWORKIN, 2005, p. XV-XVII). [...] o segundo princípio é o da responsabilidade especial: embora devamos todos reconhecer a igual importância objetivo do êxito na vida humana, uma pessoa tem responsabilidade especial e final por esse sucesso – a pessoa dona de tal vida [...]. (DWORKIN, 2005, p. XV-XVII).

Seguindo o próprio autor afirma (2005 p. XVII):

As doutrinas e os dispositivos principais que o livro apóia – escolha de recursos pessoais e impessoais como medida de igualdade, do custo das oportunidades para outros como medida do direito de posse de recursos impessoais, e de um mercado hipotético de seguros como modelo para a tributação redistributiva – podem todos ser vistos como modelado por essas duas exigências.

Dworkin resume a discussão nos seguintes termos (2014, p. 503-504):

Uma comunidade política não tem poder moral para criar e impor obrigações contra seus membros a menos que os trate com igual

consideração e respeito, ou seja, a menos que, em seus programas de ação política, considere todos os seus destinos como igualmente importantes e respeite a responsabilidade individual de cada um deles pela própria vida. Esse princípio de legitimidade é a fonte mais abstrata dos direitos políticos. O governo não tem autoridade moral para coagir ninguém, nem mesmo com a finalidade de aperfeiçoar o bem-estar da comunidade como um todo, a menos que respeite essas duas exigências no que se refere a cada indivíduo.

Feito este registro quanto às pressuposições filosóficas mais abstratas, temos em conta que Dworkin (2005b) promove uma adaptação no projeto rawlsiano, ao distinguir circunstâncias e escolhas com base no princípio da responsabilidade no âmbito da justiça distributiva. Rejeitando a igualdade idêntica de riqueza, Dworkin (2005b) considera que a desigualdade material resultante de circunstâncias sobre as quais a pessoa não tem controle, ou seja, que não decorrem de suas escolhas, são moralmente arbitrárias e merecem correção.

Como afirma Ferraz (2007, p. 248), a teoria de igualdade proposta por Dworkin requer uma distribuição sensível às escolhas que as pessoas realizam, porém, insensível às circunstâncias. Em substituição aos bens primários da justiça como equidade, Dworkin identifica como medida de igualdade os recursos, que, para os fins de sua teoria, são quaisquer bens que os indivíduos possuam privadamente e possam ser trocados ou transferidos (DWORKIN, 2005b, p. 79). Neste particular, Furquim (2010, p. 142) esclarece que os recursos podem ser pessoais ou impessoais, os primeiros seriam nosso talento, características físicas, mentais e emocionais e que, portanto, não podem ser transferidos ou comercializados. Os recursos impessoais seriam os nossos bens, ativos em geral. Mais especificamente, a igualdade de recursos vai igualar os recursos impessoais, e compensar, por meio do mecanismo do seguro hipotético, as diferenças nos recursos pessoais.

Estes recursos impessoais seriam distribuídos por meio de um leilão hipotético sensível a diversidade de preferências dos participantes e ao custo da oportunidade. Gargarella (2008, p. 69) resume este leilão nos seguintes termos:

[...] deparamos com um leilão hipotético, no qual cada participante começa com um idêntico poder aquisitivo. Por meio do leilão, a sociedade põe à disposição do público todos os recursos. Existe, porém, dois tipos fundamentais de recursos: os recursos pessoais (que incluem, por exemplo, as habilidades físicas e mentais, a saúde etc.); e os recursos impessoais (terra, maquinários etc.). No leilão, como é óbvio, só são postos para arrematação os recursos impessoais, já que, parece claro, os recursos pessoais não podem ser postos à disposição do público.

Este leilão, importante que se diga, não é uma mera alegoria. Trata-se da tentativa de Dworkin proporcionar um padrão para julgar instituições e distribuições no mundo real (DWORKIN, 2005b, p. 89). O leilão se inicia com pessoas em igualdade de condições de adquirir os recursos impessoais de acordo com suas preferências e arcando com o custo de exercitar estas preferências; e se encerra quando os participantes estão satisfeitos com seus respectivos lotes de recursos adquiridos, de maneira a não cobiçar o lote de recursos de quaisquer dos demais participantes.

Encerrada a fase de leilão, a teoria de Dworkin (2005b) preconiza um mercado hipotético de seguros com o objetivo de estabelecer um esquema voltado a equalizar as oportunidades de proteção contra riscos pós-leilão de ter menos recursos impessoais por razões aleatórias. Com esses dois mecanismos, Dworkin (2005b) explicita duas importantes características de sua teoria: possibilidade de iniciar a vida com iguais recursos materiais e igual possibilidade de se proteger contra eventuais desvantagens de correntes do azar natural ou do azar social.

Como observa Brito Filho (2016, p. 52-53), Dworkin tem consciência de que algumas condições dos indivíduos, existentes independentemente da opção destes, podem fazer com que mesmo em uma distribuição igualitária haja diferença. Isso faz com que Dworkin defenda, em vários momentos, a justiça de ajustes e compensações. Prossegue Brito Filho (2016) explicando que o objetivo é fazer com que essas condições particulares, que podem ser entendidas como qualquer condição tendente à vulnerabilidade no acesso a bens fundamentais, sejam compensadas. Dworkin (2005b) escreve referindo-se expressamente à deficiência, todavia, é inevitável identificar o envelhecimento como um desses fatores de vulneração a demandar compensação.

5.3.4 Igual consideração e respeito pelo trabalhador mais velho

A questão dos direitos dos trabalhadores velhos pode ser abordada de diversas formas. A primeira abordagem se voltaria a própria existência de direitos particulares em razão do envelhecimento nas relações de trabalho. Todavia, esta linha é incompatível com o contexto normativo brasileiro de amplo reconhecimento de direitos aos trabalhadores em razão da progressão da idade. Uma outra abordagem é identificar a quem se destina esta legislação ou, dito de outra forma, determinar quem

são as pessoas que podem acessar os direitos previstos nesta legislação.

A depender da postura a ser adotada, podemos ir de um regime protetivo omissivo a um regime redundante. A partir de uma leitura literal das normas apresentadas, haveria um regime mais abrangente no alcance das pessoas, porém restrito quanto ao conteúdo da proteção. Seria o regime da não-discriminação da idade. Haveria também um segundo regime, mais restrito quanto aos sujeitos: só idosos; entretanto, mais abrangente quanto ao conteúdo protetivo: profissionalização, educação, tutela penal, política pública *etc.*

Uma outra possibilidade de leitura é de que esta legislação é uma reação à inferiorização das pessoas consideradas velhas nas relações de trabalho e, em razão disto, constitui um conjunto ordenado voltado à proteção desse grupo.

Estas duas formas de ler a legislação objetivamente são compatíveis com o direito brasileiro, entretanto é forçoso reconhecer que só uma delas mostra-se coerente com os propósitos de uma legislação que visa combater à inferiorização das pessoas mais velhas nas relações de trabalho. Como lembra Dworkin (2005a, p. 200), o Direito é um empreendimento político, cuja intencionalidade geral (*general point*) é assegurar a justiça entre os cidadãos e entre eles e seu governo. Para ele, o exercício do poder político tem como o seu *point* a sua intencionalidade, guiado pelo objetivo de justiça política.

De acordo com esta perspectiva, o direito deve ser coerente e tratar as pessoas como iguais. A tradução prática desta forma específica de compreender o Direito é que, para usar as palavras de Guest (2013, p. 83), “lawyer of all cases [...] should attempt to integrate their decisions and arguments within the body of existing law but do this in the best moral way”²². Neste sentido, proposições como a aqui apresentada são fundadas em argumentos jurídicos decorrentes de uma permanente tensão entre a adequação em relação à prática jurídica estabelecida e questões mais substantiva de justiça. Ter em mente esta tensão é fundamental, pois em seu reconhecimento reside uma genuína limitação ao processo interpretativo. Por mais radical que se mostra a interpretação construtiva, ela não inventa.

Isto implica, em nosso caso particular, que a interpretação da legislação sobre os trabalhadores velhos não pode significar invenção ou criação de novos direitos.

²² Em tradução livre: “advogado em todos os casos [...] deve tentar integrar suas decisões e argumentos no corpo da lei existente, mas devem fazê-lo da melhor maneira moral”.

Todavia, o princípio da integridade instrui o intérprete a identificar direitos e deveres, a partir do pressuposto de que todos foram criados por um único autor – a comunidade personificada –, expressando uma concepção coerente de justiça e equidade (DWORKIN, 2003, p. 272-273).

Para a construção de uma adequada concepção interpretativa dos direitos da pessoa velha no trabalho, devemos buscar o valor constitutivo deste direito, o qual reside no tratamento de todos com igual respeito e consideração. Então como aplicar o ideal de igual respeito e consideração, por seus dois princípios, à questão do tratamento legal dispensado às pessoas mais velhas nas relações de trabalho?

Reitere-se que, na perspectiva de Dworkin (2005b), o governo só é legítimo quando se esforça para demonstrar igual consideração pelos destinos de todos os governados e pleno respeito pela responsabilidade pessoal que eles têm pelas próprias vidas.

No primeiro princípio (da igual importância) reside o valor da igualdade expresso na ideia de que cada vida seja bem-sucedida ou, como observa Guest (2013, p. 164), *Dworkin concludes that the first principle of dignity is a recognition that all lives are of equal objective value*²³. Sem maiores esforços, enquanto manifestação do etarismo, a inferiorização sofrida pelos trabalhadores velhos mostra-se como uma violação a este princípio. A Propósito, Dworkin declara que não há violação mais clara do primeiro princípio da dignidade do que aqueles atos que manifestem um preconceito flagrante (DWORKIN, 2014, p. 513). Neste diapasão, quando, em razão da idade, a pessoa é arbitrariamente privada do emprego, preterida na ascensão profissional ou excluída de oportunidades de capacitação, sua dignidade é desrespeitada e lhe é negado o tratamento como igual.

O princípio da igual importância requer também que o governo adote leis e políticas que garantam que o destino de seus cidadãos, contanto que o governo consiga atingir tal meta, não dependa de quem eles sejam. Isto se traduz, na perspectiva do trabalhador velho, em uma efetiva proteção contra atitudes de exclusão e segregação. O Estado deve atuar ativamente para que o etarismo não impeça a pessoa de viver uma vida de acordo com aquilo que lhe é caro e importante ou, para usar uma expressão de Dworkin (2014), de acordo com seus “interesses críticos”. Não

²³ Em tradução livre: “Dworkin conclui que o primeiro princípio da dignidade é o reconhecimento de que todas as vidas são objetivamente de igual valor”.

é despidendo ressaltar que o trabalho, em suas múltiplas dimensões, tem potencial emancipador. Antunes (2009, p. 231) destaca que o trabalho se converteu em ponto de partida para a constituição do ser social. Assim, dada sua significativa importância, o trabalho compõe legitimamente a cesta de recursos desejáveis para um boa vida (*good life*), bem como meio para acessar recursos igualmente desejáveis.

Aqui encontramos provavelmente a principal diferença entre as duas possibilidades de leitura da legislação para o trabalhador velho existente no Brasil. A postura mais literal reserva a proteção mais ampla aos idosos e, neste diapasão, frustra o tratamento como igual ao trabalhador que também é inferiorizado em razão de ser identificado como velho, mas está cronologicamente aquém do marco dos 60 anos.

Um exemplo pode ajudar a explicitar esta diferença de tratamento.

Pensem em dois trabalhadores. Um se chama Otávio, 52 anos de idade. O outro tem 61 anos e atende pelo nome de Pedro. Ambos são empregados da empresa mineradora Vale do Rio Paraopebas. O ano é 2015, quando apenas 0,51% dos empregados no setor da mineração tinha entre 50 e 64 anos de idade (dados da RAIS. *Vide* Seção III). Tanto Pedro como Otávio estão além do marco etário privilegiado constituído no âmbito da empresa (por volta dos 40 anos) e, em razão disto, são considerados velhos. Relembre-se que eles se encontram no segmento etário correspondente a pouco mais de 0,5%. De que forma o direito ao trabalho destas pessoas é protegido?

Pedro é idoso, portanto, a ele se destina formalmente programas de profissionalização especializada, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas, bem como programa estatal de estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho, conforme estabelece o Estatuto do Idoso. Se considerarmos ainda a Política Nacional do Idoso, Pedro pode se beneficiar de ações governamentais substantivas que abordam os pontos mais delicados da defasagem experimentada na vida profissional com o passar dos anos. Na Política Nacional do Idoso são previstas ações na área da educação, destacadamente a adequação curricular, metodológica e de material didático aos programas educacionais destinados aos idosos (art. 10, III, "a"); e a inserção nos currículos mínimos, nos diversos níveis do ensino formal, conteúdos voltados para o processo de envelhecimento, de forma a eliminar preconceitos e a produzir conhecimentos sobre o assunto. (art. 10, III, "b").

Otávio não é idoso e, assim, resta-lhe como instrumento jurídico de proteção ao emprego disposições que veda a discriminação direta. A rigor Otávio, enquanto velho, só tem direito a não ter sua dispensa formalmente motivada em decorrência da idade.

Dois sujeitos socialmente vulneráveis pelo mesmo motivo: velhice. Duas respostas jurídicas diferentes ao mesmo problema? Esta interpretação da legislação não protege adequadamente as pessoas identificadas socialmente como velhas e, desta forma, não lhes trata como iguais. Ela falha em igualar as pessoas em suas circunstâncias ao não anular uma causa arbitrária e preconceituosa que atua obstaculizando o acesso a um importante recurso pessoal.

Não há que se esquecer que a dignidade possui um segundo princípio, o da responsabilidade especial, que, consagrando a liberdade, afirma que cada um de nós é responsável pelo próprio sucesso. Este princípio tem um peso significativo na questão dos direitos do trabalhador velho, pois, a velhice é um processo heterogêneo e há, sem dúvida, uma parcela do envelhecimento determinada por decisões estritamente individuais com impacto direto na longevidade profissional. Um atleta profissional que deliberadamente não cuida de seu condicionamento físico pode ter uma carreira sem sucesso ou mesmo sensivelmente encurtada. Da mesma forma, um pesquisador que desiste de se aperfeiçoar ou torna-se negligente também é responsável por uma carreira sem sucesso. Deve restar claro que, juntamente com decisões individuais passadas, o sucesso dos cidadãos e seus recursos também dependem de outras variáveis econômicas pessoais (capacidade física e mental, sorte, saúde *etc.*). Neste ponto não há que se falar em neutralidade do Estado no estilo *laissez-faire*, pois os efeitos dessas variáveis pessoais sob os recursos e as oportunidades reais de cada cidadão dependerão também, em todos os casos, das variáveis políticas: das leis e programas de governamentais, incluída a legislação trabalhista, adotados pelas comunidades em que o cidadão vive e trabalha. Como adverte Dworkin (2014, p. 540-541),

[...] não podemos fugir ao desafio da igual consideração afirmando que os recursos do indivíduo dependem de suas escolhas, e não das escolhas do governo. Dependem de ambos. O acordo político, que está sob o controle da comunidade, determina as oportunidades e consequências das escolhas para cada indivíduo em cada um dos domínios da vida – educação, formação, emprego, investimento, produção e lazer – e para cada um dos acontecimentos de sorte ou azar com que ele por acaso se depare.

Esta advertência realça mais um problema da leitura literal da legislação. Ao interpretar às leis sobre idosos de forma a excluir de sua incidência as pessoas velhas não idosas, estar-se-ia autorizando que, no domínio da vida relacionado ao emprego, o Estado ignora-se parte significativa das consequências do etarismo e direciona-se os mecanismos de proteção jurídica mais adequados a apenas uma fração das pessoas vistas e tratadas como velhas. Mais uma vez, parece evidente que esta linha interpretativa frustra o tratamento como igual. Se não há dúvida que as pessoas devem - e efetivamente tem - responsabilidade por suas decisões como reflexo na longevidade profissional, também não se dúvida que estas decisões encontram-se fortemente condicionadas pela legislação, a qual, não responde adequadamente ao desafio de proteger as pessoas reconhecidas como velhas no seio social se for interpretada como garantidora de direitos apenas a um punhado de trabalhadores velhos, os idosos. Para se coadunar com o segundo princípio da dignidade é necessário que o acordo político - materializado na forma da legislação para as pessoas mais velhas no trabalho - seja interpretado de maneira que todos aqueles que são alcançados pela variável pessoal envelhecimento recebam do Estado as mesmas oportunidades e tenham suas escolhas individuais respeitadas.

Analisado pelo prisma dos dois princípios que definem, de acordo com Dworkin (2011), as bases e as condições da dignidade humana, é possível afirmar que a melhor interpretação de nossa prática jurídica, no que concerne aos direitos dos trabalhadores mais velhos, é aquela que impõe a extensão da proteção legal assegurada aos idosos (pessoas com 60 anos ou mais) aos trabalhadores que, mesmo antes de alcançar este marco etário, são inferiorizados no mercado de trabalho por serem socialmente identificados como velhos. Isto porque sobressai como propósito desta legislação proteger as pessoas contra os efeitos do etarismo, enquanto prática incompatível com o ideal de igual respeito e consideração. É injusto que a distribuição de bens e oportunidades relacionadas ao trabalho se dê de forma diversa para pessoas que são igualmente prejudicadas por serem consideradas velhas. Dito de maneira mais direta, a legislação em questão só atende as exigências da dignidade se adota como propósito a anulação dos efeitos do etarismo na legislação do trabalho.

O Estatuto do Idoso e a Política Nacional de Idoso não cumprem essa tarefa se limitados a proteger os velhos com idade superior a 60 anos. Na verdade, enquanto intérprete, falhamos no dever moral de fornecer a melhor interpretação possível do

direito se aceitarmos a leitura literal da legislação, uma vez que os direitos nela identificados em nada ou quase nada alcançam o propósito de proteger as pessoas vulneradas pelo etarismo. Não é demais lembrar que as causas da inferiorização nas relações do trabalho em razão do envelhecimento se instalam muito antes do marco cronológico dos 60 anos, o que se reflete na progressiva e acentuada redução no nível de vínculos formais de emprego a partir dos 40 anos de idade.

Tudo o que foi exposto até aqui não pode ser utilizado para afirmar que não há justificativa para contratar um trabalhador mais jovem em detrimento de um mais velho. Rigorosamente não há problema nesta contratação desde que o fundamento da preferência não seja contrário à dignidade. Isso significa, na ótica dos trabalhadores mais velhos, que a conduta não esteja contaminada pelo etarismo.

5.4 Principais atitudes concretas

Superada a explicação teórica, cabe explicitar como o trabalho decente se traduz em atitudes concretas de proteção à pessoa que envelhece no trabalho. Observe-se que, mais uma vez, fazemos uso da sistematização do trabalho decente proposta por Brito Filho (2018), destacando que não se trata de uma divisão rígida. Diante disto, é esperado que um mesmo dispositivo normativo se referira a mais de um direito e que uma mesma conduta também acarrete violação a mais de um direito.

a) Direito ao trabalho

O Direito fundamental ao trabalho para as pessoas mais velhas implica na garantia de que sua decisão de trabalhar não seja prejudicada pelo etarismo e que esta garantia seja sustentada por ações governamentais que anulem os efeitos negativos decorrentes da inferiorização em decorrência da identificação social como a velhice, mesmo que esses efeitos se façam sentir antes dos sessenta anos de idade.

Este direito é expressão do disposto no art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, no art. 6º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no art. 14 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, nos artigos 6º e 17 do Protocolo de São Salvador, nos artigos 1º, III e IV; 3º, IV; 6º; e 7, I e XXX, da Constituição Federal, nos artigos 1º, 8º e, 10, III, “a” e “b”, da Política Nacional do Idoso; e nos artigos 3º, 26 e 27, I e III, do Estatuto do Idoso.

São condutas incompatíveis como o direito ao trabalho titularizado pelo trabalhador velho, dentre outras, a negativa de admissão ao emprego ou de progressão na carreira em razão da idade avançada e a dispensa por igual motivo. O assédio moral fundado na idade também configura violação ao direito fundamental ao trabalho. Assim como a preterição e a cessação de investimento, bem como a disponibilização de capacitação inadequada. São também condutas em conflito com o direito ao trabalho, a inexistência de programas de geração de emprego; e igualmente ilícitos são os programas que desconsideram, no todo ou em parte, as pessoas velhas.

b) Direito à igualdade

O Direito à igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho é extremamente significativo para as pessoas mais velhas. Isto porque veda qualquer conduta discriminatória direta e indireta fundada no etarismo no âmbito das relações de trabalho. E mais. Sustenta a adoção de medidas especiais no sentido de promover, em termos substantivos, a superação dos obstáculos impostos pela inferiorização experimentada pelos trabalhadores mais velhos. Aqui, mais do que em qualquer outro aspecto do trabalho decente, a atuação governamental se faz necessária com o objetivo de corrigir as distorções verificadas no mercado de trabalho em razão dos efeitos do etarismo.

Este direito assenta-se nos artigos 1º, 7º, 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, nos artigos 2.1 e 7º, “c”, do Pacto Internacional de Direitos Econômicos Sociais e Culturais, nos 2º e art. 14 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, nos artigos 3º e 7º, *caput* e “c”, do Protocolo de São Salvador, no artigo 2º da Convenção 111 da OIT, nos artigos 1º, III e IV; 3º, IV; 5º, *caput*; e 7, I e XXX, da Constituição Federal, na Lei nº 9.029/1995, no art. 373-A da CLT, no artigo 3º, III, da Política Nacional do Idoso, no art. 27, *caput* e parágrafo único, do Estatuto do Idoso; e nos art. 11 do Decreto nº 9.921/2019.

Confrontados com o direito à igualdade, anúncios de emprego com limitação de idade máxima de admissão mostra-se discriminatório. Também são qualificadas como discriminatórias as condutas de fixar idade máxima para treinamento ou de priorização dos mais velhos no desligamento. Interessante notar que a discriminação pode se valer de instrumentos indiretos.

No caso particular do desligamento, no âmbito de um programa de dispensa incentivada, estabelecer incentivos maiores para o desligamento dos empregados com mais tempo de vínculo ou indicar este grupo de trabalhadores como elegíveis a adesão ao programa mal disfarça que o público-alvo são os trabalhadores mais velhos.

O Tribunal Superior do Trabalho já se pronunciou em relação a condutas semelhantes e reputou violado o art. 1º da Lei nº. 9.029/95 por entender discriminatória a relação diretamente proporcional entre a idade e o incentivo financeiro para o desligamento. Exemplo disto é o julgamento do 8ª Turma, no qual este órgão fracionário, entendeu nula a rescisão do contrato de trabalho em PDV por ter o empregador usado implicitamente a idade como elemento de discriminação, uma vez que ficou clara a relação direta proporcional entre a idade e o tempo (RR-41600-53.2010.5.17.0001, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, DEJT de 3/6/2016).

Apesar de sua abrangência, o direito à igualdade não impede o estabelecimento de restrição ao trabalho em razão da idade, o que ele veda peremptoriamente é que as pessoas mais velhas sejam presumidas incapazes. É esperado que, com o envelhecimento, as pessoas percam a acuidade visual, por exemplo. Entretanto, não se pode presumir que os mais velhos estão incapacitados de desempenhar um trabalho que dependa da visão. As limitações eventualmente decorrentes do envelhecimento devem ser apuradas *in concreto*, sob pena de configurar mera manifestação do etarismo.

c) direito à liberdade de escolha

Para os trabalhadores velhos o direito à liberdade de escolha garante-lhes que a escolha de um trabalho não será arbitrariamente limitada em razão da idade, bem como que não lhes será imposto o exercício não espontâneo do trabalho.

Este direito encontra-se respaldado nos artigos 1º, 2º, 3º e 4º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, no art. 6º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos Sociais e Culturais, no art. 4º do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, nos artigos 1º e 14 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, no art. 6º do Pacto de São José da Costa Rica, nos artigos 6º e 7º, “b”, do Protocolo de São Salvador, nos artigos 1º, III e IV; 3º, I; 5º, *caput*, III e XIII; 6º; e 7, *caput*, da Constituição Federal, no art. 99 do Estatuto do Idoso.

É evidente que a liberdade de escolha de um trabalho não é irrestrita a qualquer que seja o sujeito, estando sempre condicionada às disposições estabelecidas em lei. O que importa ao trabalhador mais velho é que a lei não seja contaminada pelo etarismo, de forma a incorporar condicionantes arbitrárias. A preocupação não é inusitada. Na verdade, este tipo de arbitrariedade é tão recorrente que levou o Supremo Tribunal Federal a adotar a Súmula nº 683, no sentido de que o limite de idade para inscrição em concurso público só se legitima em face do artigo 7º, inciso XXX, da Constituição, quando possa ser justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido.

Além desta descontaminação, na perspectiva do trabalhador velho, é indispensável a atuação governamental no sentido de garantir aos trabalhadores mais velhos que a sua decisão de continuar trabalhando também seja espontânea. Esta decisão – provavelmente a mais importante para aqueles com idade mais avançada – é fortemente afetada pelas condições gerais do mercado de trabalho. Se ele é marcado por longos períodos de desemprego e, conseqüentemente, há descontinuação das contribuições ao sistema previdenciário, o que acarreta a postergação da aposentadoria ou, mesmo, a inviabiliza. A rigor mostra-se essencial ao direito à liberdade de escolha do trabalho que medidas efetivas sejam adotadas bem antes dos sessenta anos sob pena de tornar inócua a decisão mais importante em termos de liberdade no trabalho para uma pessoa idosa, qual seja, a própria decisão de continuar trabalhando.

Intimamente ligada à questão da liberdade, temos a ineficácia do regime de seguridade social, que não mantém o nível de renda do trabalhador por ocasião de sua aposentadoria. Nestas situações, trabalhadores que estariam dispostos a se retirar do mercado de trabalho são obrigados a permanecer trabalhando mesmo já preenchendo os requisitos para a aposentadoria e recebendo os proventos previdência cumulativamente com as rendas advindas do trabalho formal ou informal. Não bastasse a depreciação dos valores pagos a título de benefícios, as sucessivas reformas previdenciárias experimentadas pelo Brasil, com o foco na postergação ou obstacularização de acesso à aposentadoria por tempo de contribuição, põe em xeque a efetividade do regime em garantir a proteção da velhice enquanto risco social.

d) Direito à saúde

O direito fundamental garante que as condições ambientais observem as peculiaridades do processo de envelhecimento e, mais importante, que assegure que o envelhecimento se dê de forma saudável, pelo menos, no que diz respeito às variáveis relacionadas ao trabalho. Eis a importância de perceber a velhice como processo antecedente ao marco etário dos sessenta anos. Deixar a política de saúde e segurança no trabalho focado no envelhecimento – da mais geral àquela desenvolvida concretamente no posto de trabalho – restrita aos idosos resultaria em excluir os elementos e os momentos mais importantes na prevenção das moléstias e monitoramento dos agravos.

Este direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador está apoiado no art. 23 da Declaração Universal dos Direitos do Homem, no art. 12º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no art. 14 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, nos artigos 7º, “e”, 10 e 11 do Protocolo de São Salvador, nos artigos 1º, III e IV; 6º; 7º, XXII e XXIII; 225 da Constituição Federal, no art. 10, II, “b” e “g”, da Política Nacional do Idoso do Estatuto do Idoso e no art. 9º, VII e VIII, “a”, do Decreto nº 9.921/2019.

Neste contexto, afiguram-se como violadoras deste direito as condições de trabalho que não preservam a saúde da pessoa em uma perspectiva de longo prazo como, por exemplo, o trabalho intensivo com desrespeito dos períodos de descanso e prorrogação de jornada. Também conflitam com o direito a condições de trabalho saudáveis, pelo prisma do trabalhador velho, instalações sem acessibilidade e processos de trabalho inadequados, uma vez que contribuem para a exclusão dos trabalhadores mais velhos. Um ambiente de trabalho que não considera o envelhecimento é provavelmente um *locus* contaminado pelo etarismo e, portanto, um local no qual o trabalhador velho não recebe o tratamento como igual em violação à sua dignidade.

e) Direito à liberdade sindical

O direito fundamental à liberdade sindical garante aos trabalhadores mais velhos a ampla possibilidade de participação da vida sindical e encontra-se amparado no art. 20 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, no art. 8º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no art. 16 do Pacto de São

José da Costa Rica, no art. 8º do Protocolo de São Salvador, nos artigos 1º a 4º da Convenção 98 da OIT, nos artigos 1º, III e IV; 3º, IV; 6º; 8º Constituição Federal, no art. 530, III, da CLT.

Em razão deste direito, o trabalhador não pode ser excluído dos quadros do sindicato em razão da idade ou por aposentadoria. De fato, não há notícia de que isso ocorra. Outra consequência deste direito é que a entidade sindical deve levar a sério os direitos deste segmento de trabalhadores. Este segundo desdobramento é relevante porque no sistema brasileiro os sindicatos são sujeitos privilegiados na regulação das relações de trabalho, tendo os acordos e as convenções coletivas de trabalho amparo constitucional (art. 7º, XXIV), lhes cabendo a responsabilidade especial de dedicar ao trabalhador mais velho o tratamento como igual no âmbito da contratação coletiva. Isso deve se revelar nas pautas e nas ações da entidade.

Exemplo claro de violação do direito do trabalhador velho pela entidade sindical – ou, no mínimo, com sua participação – são os acordos coletivos de trabalho que, ao aprovar programa de dispensa incentivada, aceitam cláusulas discriminatórias autorizando que os desligamentos incidam sobre o grupo de empregados como maior tempo de vínculo, o que significa em termos práticos a eleição dos trabalhadores mais velhos como público-alvo dos desligamentos.

f) Direito à proteção riscos sociais

Na perspectiva do trabalhadores mais velhos, o direito fundamental à proteção contra o desemprego e outros riscos sociais importa na garantia de que a velhice, caso se imponha como fator impeditivo da obtenção de sua subsistência ou como causa de redução dessa capacidade, será amparado por um sistema de seguridade que compense as perdas econômicas e possibilite, inclusive, a inatividade remunerada.

As bases normativas deste direito encontram-se no art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, no art. 9º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no art. 16 da Declaração Americana dos Direitos e Dever do Homem, no art. 8º do Protocolo de São Salvador, nos artigos 1º, III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, II e XIV, e também no art. 194 ao art. 204, todos da Constituição Federal.

Ao tratar deste direito, é preciso ter em mente que a velhice em si não é causa de incapacidade para o trabalho; entretanto, da conjunção de fator pessoais e,

principalmente, de outras externos ao indivíduo fortemente influenciados pelo etarismo, as pessoas velhas necessitam do sistema de seguridade social para garantir-lhes os meios necessários à subsistência.

Postas estas premissas, mostram-se como violadoras deste direito as políticas governamentais na área da seguridade, destacadamente na área da previdência social, que desconsideram ou subestimam o etarismo. Quando há a decisão política de adiar a aposentadoria por meio da elevação desproporcional dos requisitos para o gozo do direito (idade mínima e tempo de contribuição são os critérios-chave neste particular) a ponto de tornar-se quase que inacessível a maior parte dos trabalhadores, há uma violação ao direito das pessoas mais velhas. Além da obstacularização, benefícios da seguridade em patamar muito aquém do necessário ao atendimento das necessidades básicas exigidas pela dignidade, também importam em violação ao direito à proteção, pondo em dúvida a própria aptidão do sistema em proteger os trabalhadores mais velhos.

Há situações em que a aposentadoria pode ser utilizada como meio para discriminar os mais velhos. Isso ocorre quando o atingimento de idade máxima é usado como causa de rescisão do contrato individual de trabalho, o que se agrava quando a terminação se dá sem que haja a garantia de um mínimo respaldo previdenciário. Assim, acordos e convenções coletivos que, eventualmente prevejam este tipo de causa de extinção do contrato de trabalho, violam as normas fundamentais de proteção do trabalhador velho.

Estas atitudes concretas são manifestações dos direitos das pessoas mais velhas, resultantes, portanto, do esforço em cumprir o dever moral de apresentar o direito sob a sua melhor luz. No caso da legislação brasileira, reitera-se, é no sentido de estender a proteção jurídica assegurada aos idosos aos trabalhadores que são inferiorizados em razão do envelhecimento, independentemente da idade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como objetivo central analisar se é possível estender a proteção legal assegurada aos idosos (pessoas com 60 anos ou mais) aos trabalhadores que, mesmo antes de alcançar este marco etário são inferiorizados no mercado de trabalho por serem socialmente identificados como velhos. Este objetivo se insere em um contexto mais amplo de contribuir para o enfrentamento do desafio do envelhecimento no campo das relações de trabalho, singularizando-se por explorar a dimensão jurídica da pessoa velha enquanto trabalhadora.

Ao longo da tese foi possível constatar que a velhice é (e foi) experimentada pelas diversas sociedades e nos diversos períodos históricos, entretanto, com raras exceções, à pessoa socialmente identificada como velha foi reservada uma condição de inferioridade. Na contemporaneidade ocidental generalizou-se a cronologização do ciclo da vida, o que levou ao prestigiamento do sistema de datação ou quantidade fixa de anos como critério para determinar as etapas da vida. A pessoa velha é reinventada na figura do idoso, ou seja, aquele sujeito que tem sessenta anos ou mais de idade.

Isto é reflexo da lógica fordista, ancorada na primazia da produtividade econômica e na subordinação do indivíduo aos requisitos racionalizadores da ordem social. Este fenômeno tem como corolário uma burocratização dos ciclos da vida, através da massificação da escola e da aposentadoria. Três segmentos foram claramente demarcados: a juventude e a vida escolar; o mundo adulto e o trabalho; e a velhice e a aposentadoria.

É possível identificar um sistema de pertencimento hierárquico similar ao racismo e ao sexismo que, entretanto, recorre à idade cronológica. Trata-se do etarismo, o qual se assenta na hierarquização entre as idades e na etarização da força de trabalho. Neste sistema fixa-se um elenco classificatório de comportamentos a partir das idades, o qual define a posição a ser ocupada por uma pessoa com base na idade e não nas suas aptidões concretas. Ser velho, portanto, significa a pessoa a quem se atribui o declínio de suas habilidades e competências em razão do progressivo distanciamento do modelo etário de culminância. Há uma superioridade das pessoas na fase da vida identificada como adulta em relação àquelas que ou estão na infância/juventude ou estão na velhice. Ocorre que estes grupos inferiorizados são tratados de maneiras diferentes. Os sujeitos mais jovens são vistos

como detentores de potencial, dada a condição de pessoa em desenvolvimento. Já os mais velhos são vistos como decadentes. Às várias etapas etárias do homem foram atribuídos valores diferenciados, de acordo com a utilidade para a produção e reprodução da riqueza, sendo a velhice a mais desvalorizada.

Nas relações de trabalho o etarismo é claramente percebido. Dado marcante do etarismo projetado no mercado de trabalho é que a percepção negativa não atinge apenas aqueles que apresentam o esperado declínio físico e mental decorrente do envelhecimento. Ele alcança pessoas sem qualquer evidência de redução de capacidade laborativa. De fato, não parece haver maiores considerações quanto à capacidade do indivíduo *in concreto*; o que determina a sua permanência na vida produtiva é a idade (abstrata e arbitrariamente considerada) e não a continuidade ou aprimoramento de aptidão e habilidade ou a preservação da capacidade.

Esta marca do etarismo faz com que suas consequências sejam sentidas por um conjunto extenso de pessoas composto por velhos idosos e velhos não idosos, aposentados ou não. Todavia, é possível identificar, como ponto unificador do grupo analisado, a evidente dificuldade de permanência e reinserção no mercado de trabalho em razão da idade. Mesmo sendo problemático definir a priori um marco etário a partir do qual uma pessoa é considerada velha nas relações de trabalho, ante as peculiaridades de cada setor econômico e a própria heterogeneidade de seus agentes, é por volta dos 40 anos que os efeitos do etarismo são sentidos.

Estes efeitos não se limitam à simples dispensa ou não admissão. Uma das manifestações mais graves do etarismo é a privação dos meios necessários para permanecer trabalhando como, por exemplo, a negação da capacitação profissional ou a capacitação inadequada, o que gera uma defasagem técnica programada e inviabiliza o prolongamento da carreira.

Este cenário denota uma grande violência contra as pessoas mais velhas e um insólito desperdício econômico, havendo uma clara sinalização de que um regime de proteção jurídica voltado apenas à discriminação direta é, no mínimo, insuficiente ante a complexidade do problema.

Há uma evidente reação social a este estado de coisas, inclusive por meio de instrumentos jurídicos. Neste particular, os Direitos Humanos ocupam papel privilegiado, uma vez que encorajam reivindicações por igualdade e respeito; e se traduzem concretamente em reconhecimento internacional de direitos às pessoas mais velhas. Organismos internacionais multilaterais como a Organização das Nações

Unidas, por sua assembleia geral ou agências especializadas (p. ex. Organização Internacional do Trabalho), e a Organização dos Estados Americanos destacam-se no processo de reconhecimento destes direitos. Além dos aportes técnicos sobre importantes questões de direitos humanos, estas organizações produzem documentos com força vinculantes como tratados e convenções (*hard law*), bem como adotam declarações, resoluções e recomendações com caráter indicativo (*soft law*).

É verdade que, em um primeiro momento, os documentos de direitos humanos ficaram entre, de um lado, o silêncio quanto aos direitos decorrente do envelhecimento; e, de outro, a explicitação limitada a aspectos assistenciais e previdenciários. Contudo, a partir da Recomendação nº. 162 da OIT (1980) e do Plano de Viena da ONU (1982), a questão dos direitos das pessoas mais velhas ganha visibilidade e independência em relação a outros temas.

Instrumento representativo deste processo é a Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas, adotada na esfera da OEA. Inclusive é provável que um instrumento semelhante seja adotado no âmbito da ONU, considerando que há um comitê incumbido de apresentar proposta de convenção sobre o tema. Todavia, mesmo que isso não ocorra, o importante é perceber que há uma preocupação em reconhecer as particularidades dos desafios decorrentes do processo de envelhecimento, inclusive o seu caráter heterogêneo. Aliás, esta é uma marca atual dos debates internacionais sobre os direitos das pessoas mais velhas e norteia a “Agenda 2030”.

Assim como as diretivas internacionais, a legislação brasileira é marcada, em um primeiro momento, por uma insensibilidade em relação às pessoas mais velhas. Somente no início do século XX o panorama legislativo começa a alterar-se, pois, direta ou indiretamente há o reconhecimento de direitos que beneficiam às pessoas velhas, que se dá sem uniformidade. É possível a constatação de duas fases bem definidas, cujo divisor é a Constituição de 1988. Pode-se falar, de um lado, do período compreendido entre a criação das caixas de pensão até a promulgação da Constituição Federal de 1988; e, de outro, do período que se inicia com o atual texto constitucional e se estende até hoje com leis como a Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso.

As disposições constitucionais e legais permitem afirmar que o ordenamento jurídico brasileiro se tornou sensível à velhice e impôs ao Estado e à sociedade o dever de promover a pessoa velha em diversas dimensões. Não mais restritos à

condição de beneficiários de direitos assistenciais e previdenciários, os velhos desfrutam de outros direitos. Neles os direitos decorrentes da condição de trabalhador. Delineia-se, assim, um extenso quadro normativo composto por normas de direito internacional e de direito interno voltadas para as pessoas reputadas idosas, velhas ou vulnerabilizadas em razão da idade avançada.

No campo das relações de trabalho, há um conjunto de direitos que, identificado a partir da exegese dos principais instrumentos de direitos humanos, constitui o mínimo para aquelas pessoas que vivem do trabalho, o trabalho decente. Este conjunto é formado no plano individual por: direito ao trabalho, liberdade de escolha, direito à igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho, direito de exercer o trabalho em condições que preservem sua saúde, direito a justas condições de trabalho e direito a uma justa remuneração; e proibição ao trabalho infantil. No plano coletivo, está presente a liberdade sindical. E, no plano da seguridade, a proteção contra o desemprego e outros riscos sociais.

Observe-se que todas as normas relacionadas ao trabalho decente vinculam o Estado brasileiro em alguma medida e, na perspectiva do ordenamento jurídico brasileiro, todas são exigíveis. É preciso destacar que estes direitos são fundamentais, uma vez que são direitos humanos reconhecidos e positivados na forma do direito constitucional positivo do estado brasileiro. Em razão disto, estes direitos somam-se aos direitos previstos no “Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, destacadamente os elencados no “Capítulo II – Dos Direitos Sociais”, alertando-se que esta soma se dá orientada pelo princípio hermenêutico *pro homine*.

As peculiaridades do sujeito de direito velho exigem que se faça o cotejo das normas decorrentes do processo de reconhecimento de direitos específicos em razão do envelhecimento (com suas menções à idade, à velhice e ao idoso) com as normas próprias ao trabalho decente. Lido em termos estritamente literais e confrontado com o etarismo presente nas relações de trabalho, este quadro normativo traz algumas perplexidades.

Isto porque autoriza uma interpretação de que pessoas igualmente atingidas pelo etarismo recebam respostas jurídicas diversas. O sistema de garantias focado no idoso é mais denso e detalhado que aquele assentado exclusivamente no critério etário. Este, a propósito, estaria limitado à não discriminação em um modelo meramente proibitivo, o que significa dizer que a atuação governamental se cingiria a reprimir com sanções trabalhistas, administrativas e penais os casos de preterição em

razão da idade. Ao idoso, por outro lado, estaria reservado um conjunto de ações, no formato de política nacional, que, além de reprimir a discriminação, também criaria as condições de gozo de todos os direitos fundamentais na seara trabalhista.

A construção da correta interpretação destas normas e dos direitos que buscam explicitar, é indispensável alcançar seu valor constitutivo. É esta questão de valor que está em debate quando se decide proteger os trabalhadores mais velhos e definir a extensão desta proteção. Tal questão só se resolve adequadamente à luz da justiça.

É bem verdade que a caridade já fora usada para fundamentar direitos aos mais velhos. Entretanto, esta virtude política é, no mínimo, insuficiente, uma vez que não tem aptidão para sustentar direitos em razão da velhice além da assistência e previdência.

No campo da justiça, o liberalismo de princípio ou liberalismo igualitário, na versão defendida por Ronald Dworkin, mostra-se como a corrente que melhor explica o reconhecimento de direitos fundamentais nas relações de trabalho aos mais velhos. No pensamento dworkiano, a igualdade é um ideal e se impõe como a virtude soberana da comunidade política. Sua teoria de igualdade de recursos é construída com a concretização no campo econômico do ideal de que o governo deve tratar todos os cidadãos como iguais. Assim, para Dworkin, o Estado deve regular o mercado, inclusive o de trabalho. Esta intervenção, enquanto exigência igualitária, é dominada pelos dois princípios da dignidade ou do individualismo ético: o princípio da igual importância e o princípio da responsabilidade especial.

Considerados os pressupostos da teoria de Dworkin, a questão dos direitos dos trabalhadores velhos pode ser abordada de diversas formas. A primeira abordagem se volta à existência de direitos particulares em razão do envelhecimento nas relações de trabalho. Esta linha, contudo, é incompatível com o contexto normativo brasileiro de amplo reconhecimento de direitos aos trabalhadores em razão da progressão da idade. Uma outra abordagem se orienta pela determinação de quem são as pessoas que podem acessar os direitos previstos nesta legislação.

A partir de uma leitura literal da legislação, identifica-se dois regimes de proteção. Um de não discriminação por idade. Amplo quanto à abrangência, vez que alcança um quantitativo maior de pessoas; porém restrito quanto ao conteúdo da proteção. O outro regime é o de proteção dos idosos. Mais restrito quanto aos sujeitos: só idosos; entretanto, mais abrangente quanto ao conteúdo protetivo:

profissionalização, educação, tutela penal, política pública *etc.*

Estas duas formas de ler a legislação objetivamente são compatíveis com o direito brasileiro, entretanto é forçoso reconhecer que só uma delas mostra-se coerente com os propósitos de uma legislação voltada aos mais velhos alinhados com o tratamento como igual. Isto porque a postura interpretativa mais literal reserva a proteção mais ampla aos idosos e, neste diapasão, frustra o tratamento como igual ao trabalhador que também é inferiorizado em razão de ser identificado como velho, mas está cronologicamente aquém do marco dos 60 anos. Esta proposta interpretativa falha em igualar as pessoas em suas circunstâncias ao não anular uma causa arbitrária e preconceituosa que atua obstaculizando o acesso ao trabalho decente.

Analisado pelo prisma dos dois princípios que definem, de acordo com Dworkin (2014), as bases e as condições da dignidade humana, é possível afirmar que a melhor interpretação de nossa prática jurídica, no que concerne aos direitos dos trabalhadores mais velhos, - e esta é a principal proposição deste estudo - é aquela que impõe a extensão da proteção legal assegurada aos idosos (pessoas com 60 anos ou mais) aos trabalhadores que, mesmo antes de alcançar este marco etário, são inferiorizados no mercado de trabalho por serem socialmente identificados como velhos. Isto porque sobressai como propósito desta legislação proteger às pessoas contra os efeitos do etarismo, enquanto prática incompatível com o ideal de igual respeito e consideração.

Desta feita, conclui-se que configura falha no dever moral de fornecer a melhor interpretação possível, a aceitação da leitura literal da legislação, uma vez que os direitos nela identificados em nada ou quase nada alcançam o propósito de proteger as pessoas vulneradas pelo etarismo. O Estatuto do Idoso e a Política Nacional do Idoso seriam instrumentos, em termos práticos, inúteis.

REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia; GIACOMIN, Karla Cristina (Org.). **Política nacional do idoso: velhas e novas questões**. Rio de Janeiro: IPEA, 2016.

AMORIM, Wilson; FISCHER, André Luiz; FEVORINI, Fabiana Biencourt. **Workers age 50 and over in the Brazilian labor market: is there ageism?**, Revista de Gestão, Vol. 26 Issue: 2, pp.161-179, <https://doi.org/10.1108/REG-09-2018-0092>.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Org.). **Infoproletários: degradação real do mundo virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 12. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade de Campinas, 2007.

ARIÈS, Philippe. **História social da criança e da família**. Tradução Dora Flaksman. 2. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2018.

BRAGA, Ruy. **A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contra tempo**. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Org.). **Infoproletários: degradação real do mundo virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BRAGA, Pérola Melissa Vianna. **Curso de direito do idoso**. São Paulo: LTr, 2011

BRASIL. Constituição (1988) **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF, 1988.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. SILVA JUNIOR, Paulo Isan Coimbra. A formação dos direitos fundamentais da pessoa velha nas relações de trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados**: Ministério Público do Trabalho. Salvador: JusPodivm, 2017.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito sindical**. São Paulo: LTr, 2009.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2015.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Ações afirmativas**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2016b.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente: análise jurídica da**

exploração do trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 5. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CAMARANO, Ana Amélia (Org). **Os novos idosos Brasileiros: muito além dos 60?**. Rio de Janeiro: IPEA, 2004.

CAMARANO, Ana Amélia. KANSO, Solange. FERNANDES, Daniela. Brasil envelhece antes e pós-PNI. *In: ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia; GIACOMIN, Karla Cristina (Org.). Política nacional do idoso: velhas e novas questões*. Rio de Janeiro: IPEA, 2016.

CAMARANO, Ana Amélia. KANSO, Solange. FERNANDES, Daniela. Saída precoce do mercado de trabalho: Aposentadoria ou discriminação? *In: Mercado de Trabalho: Conjuntura e análise*. n. 66. ano 25. abril de 2019. Rio de Janeiro: IPEA, 2019.

CAMPOS, João Mota de *et al.* (Org). **Organizações Internacionais**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999.

CANÇADO TRINDADE, Antonio Augusto. **International human rights law**. Strasbourg, 2012.

CARVALHO, Eugênio Rezende de. A crítica de Norbert Elias à dicotomia entre tempo físico e tempo social. **COLETÂNEA**, Rio de Janeiro, Ano 13, Fascículo 25, p.31-62 Jan./Jun. 2014.

CASTEL, Robert. **Metamorfose da questão social: uma crônica do salário**. 12. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2010; 2015.

CHAGAS, Gustavo Luís Teixeira das. **Legislação de direito internacional do trabalho e da proteção internacional dos direitos humanos**. Salvador: JusPodivm, 2009.

CHAVES, Daniela Lustoza Marques de Souza. **Mercado de trabalho e discriminação etária: a vulnerabilidade dos trabalhadores “envelhescentes”**. São Paulo: Ltr, 2006.

CÍCERON, Marco Tulio. **Sobre la vejez**. Traducción. Rosario Delicado Méndez. Madrid: Tal-Vez, 2005.

CLAVERÓ, Bartolomé. **Derecho global**. Por uma historia verosímil de los derechos humanos. Madrid: Trotta, 2014.

CHAVALLIER, Jean-Jacques. **As grandes obras políticas: de Maquiavel a nossos dias**. Tradução. Lydia Cristina. 4. ed. Rio de Janeiro: Agir, 1989.

DEBERT, Guíta Grin. **A reinvenção da velhice**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004.

DWORKIN, Ronald. **Law's empire**. Massachusetts: Harvard University press, 1986.

DWORKIN, Ronald. **Sovereign virtue: the theory and practice of equality.** Massachusetts: Harvard University press, 2000.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério.** Tradução. Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

DWORKIN, Ronald. **O império do direito.** Tradução. Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

DWORKIN, Ronald. **Uma questão de princípio.** Tradução. Luís Carlos Borges. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005a.

DWORKIN, Ronald. **A virtude soberana: a teoria e a prática da igualdade.** Tradução. Jussara Simões. São Paulo: Martins Fontes, 2005b.

DWORKIN, Ronald. **A justiça de toga.** Tradução. Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Editora WNF Martins Fontes, 2010.

DWORKIN, Ronald. **Justice for hedgehogs.** Massachusetts: Harvard University press, 2011.

DWORKIN, Ronald. **A raposa e o porco-espinho. Justiça e valor.** Tradução. Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: Editora WNF Martins Fontes, 2014.

ELIAS, Norbert. **Sobre o tempo.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

FELIX, Jorge. **O Idoso no mercado de trabalho.** In: *ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia; GIACOMIN, Karla Cristina (Org.). Política nacional do idoso: velhas e novas questões.* Rio de Janeiro: IPEA, 2016.

FELIX, Jorge. **Economia da longevidade: o envelhecimento populacional muito além da previdência.** São Paulo: 2019.

FERNADES, Flávio da Silva. **As pessoas idosas na legislação brasileira.** São Paulo: LTr, 1997.

FERRAZ, Octávio Luiz Motta. **Justiça distributiva para formigas e cigarras.** São Paulo, CEBRAP, 2007.

FLEISCHACKER, Samuel. **Uma breve história da justiça distributiva.** Tradução. Alvaro de vitta. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão.** Tradução. Raquel Ramallete. 12. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

FURQUIM, Lilian de Toni. **O liberalismo abrangente de Ronald Dworkin.** 2010. 234 p. Tese (Doutorado em Ciência Política). USP. São Paulo.

GARGARELLA, Roberto. **As teorias da justiça depois de Rawls.** Um breve manual de filosofia política. Tradução. Alonso Reis Freire. São Paulo: WMF Martins Fontes,

2008.

GHOSHES, Naj. **Age discrimination and older workers: theory and legislation in comparative context**. Conditions of work and employment serie n. 20. Geneva: Internacional Labour Office, 2008.

GIATTI, Luana; BARRETO, Sandhi M. Saúde, trabalho e envelhecimento no Brasil. **Cad. Saúde Pública [online]**. 2003, v.19, n.3, p.759-771. ISSN 0102-311X. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2003000300008>.

GRINT, Keith. **Sociologia do trabalho**. Tradução de Mônica Pinto. Lisboa: Instituto Piaget, 1998.

GUEST, Stephen. **Ronald Dworkin**. Tradução de Luís Carlos Borges. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

GUEST, Stephen. **Ronald Dworkin**. 3. ed. California: Stanford Law Books, 2013.

HADDAD, Eneida Gonçalves de Macedo. **O direito à velhice: os aposentados e a previdência social**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

HAWKING, Stephen. **Uma breve história do tempo**. São Paulo: intrínseca, 2015.

HOBSBAWM. Eric. **A era dos extremos: o breve século XX: 1914-1991**. Tradução. Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 2003.

HOBSBAWM. Eric. **A era das revoluções**. Tradução de Maria Tereza Teixeira e Marcos Penchel. 25. ed. São Paulo. Paz&Terra, 2012a.

HOBSBAWM. Eric. **A era do capital**. Tradução de Luciano Costa Neto. 2. ed. São Paulo: Paz&Terra, 2012b.

HOBSBAWM. Eric. **A era dos impérios**. Tradução de Sieni Maria Campos e Yolanda Steidel de Toledo. 21. ed. São Paulo: Paz&Terra: 2016.

HUENCHUAN, Sandra. **Los derechos de las personas mayores en el ámbito internacional**. 2013. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/poblacion-y-desarrollo>. Acesso em: 6 maio, 2018.

IBGE. **Projeções da população**. 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao.html?=&t=downloads>. Acesso em: 10. dez. 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. **Boletim mercado de trabalho. Conjuntura e análise**, n. 66, maio, 2019. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_alphacontent&view=alphacontent&Itemid=144. Acesso em: 6 jun. 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. Carta de conjuntura. Número 39. 2º semestre. 2018. disponível em:

http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/180622_cc_39_secao_mercado_trabalho.pdf. Acesso em 06 jun. 2019

JECKEL-NETO, Emílio Antonio. Tornar-se velho ou ganhar idade: o envelhecimento biológico revisitado. *In*: NERI, Anita Liberalesso (Org.). **Desenvolvimento e envelhecimento**: perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas. Campinas: Papyrus, 2001.

JOHNSTON, David. **Breve história da justiça**. Tradução de Fernando Santos. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2018.

KYMLICKA, Will. **Contemporary political philosophy**: an introduction. 2. ed. Oxford: Oxford university press, 2002.

LEITE, George Salomão *et al.* **Manual dos direitos da pessoa idosa**. São Paulo: Saraiva, 2017.

LOUREIRO, Violeta Refkalefsky. **A pesquisa nas ciências sociais e no direito**. Belém: Cultura Brasil: UFPA; NAEA, 2018.

MACEDO JUNIOR, Ronaldo Porto. **Do xadrez à cortesia**: Dworkin e a teoria do direito contemporânea. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **O direito dos idosos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Comentários ao estatuto do idoso**. São Paulo: LTr, 2004.

MINOIS, Georges. **História da velhice no ocidente**. Tradução. Serafim Ferreira. Lisboa: Editorial Teorema, 1999.

NERI, Anita Liberalesso. **Envelhecer num país de jovens**: significados de velho e velhice segundo brasileiros não idosos. Campinas: Editora da Unicamp, 1991.

NERI, Anita Liberalesso. Velhice e temporalidade. *In*: NERI, Anita Liberalesso. **Envelhecer num país de jovens**: significados de velho e velhice segundo brasileiros não idosos. Campinas: Editora da Unicamp, 1991.

NERI, Anita Liberalesso. (Org.). **Desenvolvimento e envelhecimento perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas**. Campinas: Papyrus, 2001.

NERI, Anita Liberalesso. Paradigmas contemporâneos sobre o desenvolvimento humano em psicologia e em sociologia. *In*: NERI, Anita Liberalesso (Org.). **Desenvolvimento e envelhecimento**: perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas. Campinas: Papyrus, 2001.

NERI, Anita Liberalesso. As mídias escritas e o processo de envelhecimento no Brasil. *In*: VON SIMSON, Olga Rodrigues de Moraes; NERI, Anita Liberalesso; CACHIONI, Meire (Org.). **As múltiplas faces da velhice no Brasil**. Campinas: Editora Alínea, 2003.

NUSSBAUM, Martha C. **Fronteiras da justiça**: deficiência, nacionalidade, pertencimento à espécie. Tradução. Susana de Castro. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2013.

OLIVEIRA, Nythamar. **RAWLS**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Las reglas del juego**: una introducción a la actividad *normativa de la Organización Internacional del Trabajo*. 4. ed. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **lança primeiro relatório global sobre discriminação no trabalho**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.gov.br>. Acesso em: 30 maio, 2007.

PAIVA, Sálvea de Oliveira Campelo e. **Envelhecimento, saúde e trabalho no tempo do capital**. São Paulo: Cortez, 2014.

PAZ, Serafim Fortes. Trabalho na velhice. Uma relação possível. *In*. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diversidade**: avanço conceitual para a educação profissional e o trabalho: ensaios e reflexões. Brasília: OIT, 2002. p. 83-96.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PONTES, André Luiz Marcondes. **Concepções de direito e justiça**: a teoria do direito de Ronald Dworkin e o liberalismo político de John Rawls. 2011. 191f. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

RAMOS, Paulo Roberto Barbosa. **Fundamentos constitucionais do direito à velhice**. Florianópolis: Letras Contemporâneas, 2002.

RANGEL, Vicente Marotta. **Direito e relações internacionais**. 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

RAWLS, John. **Uma teoria de Justiça**. Tradução de Almiro Pisetta e Nelita Maria Rimoli Esteves. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

RAWLS, John. **O liberalismo político**. Tradução. Álvaro de Vita. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2011.

RODRIGUES, Lizete de Souza. **A política nacional do idoso**: o caso de vitória (1994-2004). 2006. Disponível em: http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=35041. Acesso em: 27 mar. 2016.

SÁ, João Daniel Macedo. **Direito de propriedade**: uma análise do papel da

propriedade rural no contexto da justiça distributiva. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2018.

SANTOS, Boaventura de Souza. *A gramática do tempo: para uma nova cultura política*. São Paulo: Cortez, 2006.

SARAMAGO, JOSÉ. **As intermitências da morte**. São Paulo: Companhia das Letras, 2005.

SCHAWB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SEN, Amartya. **Desigualdade reexaminada**. Tradução de Ricardo Doninelli Mendes. Rio de Janeiro: Editora Record, 2001.

SIQUEIRA, Renata Lopes de *et al.* A velhice: algumas considerações teóricas e conceituais. **Ciênc. saúde coletiva [online]**, v. 7, n. 4, p. 899-906, 2002. ISSN 1413-8123. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232002000400021>.

SILVA, Anna Cruz de Araújo Pereira da; SILVA JÚNIOR, Paulo Isan Coimbra da. Para além de um estatuto: direitos e obrigações de velhos indígenas. *In*. XVI CONGRESSO NACIONAL. Belo Horizonte. 16., 2007. [Anais...]. Pensar globalmente: agir localmente. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008. p. 3432-3444.

SILVA, Anna Cruz de Araújo Pereira da. O papel das convenções da ONU na elaboração de uma cultura gerontológica. **Revista Kairós**, São Paulo, v.1, n.9, jun. 2006.

SILVA, Anna Cruz de Araújo Pereira da. **Vulnerabilidade humana e envelhecimento: o que temos a ver com isso**. São Paulo: Portal edições: envelhecimento, 2015.

SILVA JUNIOR, Paulo Isan Coimbra da. **Ação afirmativa para o trabalhador velho**. São Paulo: LTr, 2010.

TEIXEIRA, Solange Maria. **Envelhecimento e trabalho no tempo do capital: implicações para a proteção social no Brasil**. São Paulo: Cortez Editora, 2008.

TEREZO. Cristina Figueiredo. **A atuação do sistema interamericano de proteção dos direitos humanos na defesa dos direitos econômicos, sociais e culturais**. Orientador: Antonio Gomes Moreira Maués. 2011. 482 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências Jurídicas, Belém, 2011.

UNITED NATIONS POPULATION FUND. **World population dashboard**. 2019. disponível em: <https://www.unfpa.org/data/world-population-dashboard>. Acesso em: 4 abr. 2019.

UNITED NATIONS POPULATION FUND. **Ageing**. 2018. Disponível em: <https://www.unfpa.org/ageing>. Acesso em 10. dez. 2018.

VON SIMSON, Olga Rodrigues de Moraes; NERI, Anita Liberalesso; CACHIONI, Meire (Org.). **As múltiplas faces da velhice no Brasil**. Campinas: Editora Alínea,

2003.

WAJNMAN, Simone *et al.* Os idosos no mercado de trabalho: tendências. *In:* CAMARANO, Ana Amália (Org). **Os novos idosos Brasileiros: muito Além dos 60?** Rio de Janeiro: IPEA, 2004.

WILLIAMS, Andrew. "Dworkin on Capability", *Ethics* 113, n. 1, p. 23-39, Oct. 2002: Disponível em: <https://doi.org/10.1086/341323>. Acesso em: 17 jan. 2018.

ZÚÑIGA, Yanira. Cidadanía y género. Representaciones y conceptualizaciones en el pensamiento moderno y contemporáneo. *In:* CULLETON, Alfredo *et al.* (Org.). *Direitos humanos e integração latino-americana*. Porto Alegre: Entrementes, 2011.

ZÚÑIGA, Yanira. La construcción de la igualdad de género en el ámbito regional americano. *In:* BELTRÃO Jane Felipe *et al.* (Coord.). **Derechos humanos de los grupos vulnerables**, 2014. p. 185-219. Disponível em: <http://www.upf.edu/dhes-alfa/materiales/>. Acesso em: 17 jan. 2018.