

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
MARIANA TEIXEIRA THOMÉ

O TRABALHO DO IDOSO NA UNIÃO EUROPEIA E NO MERCOSUL

CAMPO GRANDE

2020

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
MARIANA TEIXEIRA THOMÉ

O TRABALHO DO IDOSO NA UNIÃO EUROPEIA E NO MERCOSUL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Direitos Humanos, Estado e Fronteira.

Orientadora: Prof. Dra. Ynes da Silva Félix.

CAMPO GRANDE

2020

Nome: Mariana Teixeira Thomé

Título: O trabalho do idoso na União Europeia e no Mercosul

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) como requisito para obtenção do título de Mestre em Direito.

Aprovada em: 16.03.2020.

Banca Examinadora

Orientadora: Profa. Dra. Ynes da Silva Félix • PPG/DH-UFMS

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Profa. Dr. Nilton César Antunes da Costa • PPG/DH-UFMS

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Profa. Dra. Carmela Dell'Isola • FDSBC

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Eu, Mariana Teixeira Thomé, autorizo a reprodução total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Assinatura: _____ Data: ____/____/____

CAMPO GRANDE

2020

DEDICATÓRIA

Ao meu marido, pelo companheirismo, cumplicidade, amor e acalento nos momentos de desespero.

Aos meus pais, por todo o amor e educação que me proporcionaram para que eu chegasse até aqui.

À minha irmã e a todos os idosos pelos quais me encanto e muito tenho admiração.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me capacitado, me instruído e me amparando sempre, principalmente quando eu achava que não tinha mais forças (no começo da pós, quando o ritmo das aulas era intenso e fazíamos a rota Aquidauana – Campo Grande três vezes por semana, toda semana).

Ao meu marido, Caio, meu companheiro de aulas, de estrada, de pesquisa, de congressos, de caos e de amor. Obrigada por todo o apoio e por me entender tão bem. Obrigada por revisar meus textos e por me auxiliar sempre que precisei.

Aos meus pais, Ana Paula e José Carlos, por nunca terem economizado em minha educação e por terem, com o que tinham, me proporcionado oportunidades únicas. A base que vocês me proporcionaram foi fundamental para que eu me desenvolvesse como ser humano e pesquisadora.

À minha irmã, Marcela, por me ouvir sempre que estava prestes a explodir e me mostrar que, por mais que eu achasse que tudo estava perdido, era só a minha mente querendo me pregar peças.

À Profa. Dra. Ynes da Silva Félix, pela orientação nessa pesquisa e pelo ombro amigo nos meus momentos de desespero. Aos membros da banca de qualificação, Dra. Carmela Dell’Isola e Dr. Nilton Cesar Antunes da Costa pelos apontamentos certos que contribuíram para a pesquisa. Aos demais professores do PPG-DH da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

Aos amigos de jornada acadêmica que levo para a vida: Luiz; Adelson; Ana Carolyne; Dani Estolano; Antônio; Geraldo; e Aldo. Obrigada pelo suporte e incentivo durante o mestrado.

A todos os idosos. Que eles sejam reconhecidos como sujeitos de direitos e que sejam valorizados em sua velhice.

RESUMO

O aumento da expectativa de vida e a baixa taxa de natalidade nos países desenvolvidos e em desenvolvimento provocam, atualmente, mudanças no cenário populacional e impõem refletir sobre as implicações dessas alterações no âmbito econômico e social. O processo de envelhecimento da população é menos intenso que outrora, de forma que é comum encontrar pessoas idosas com vigor físico e intelectual aptas para permanecerem ou serem inseridas no mercado de trabalho. Diante desse cenário, objetiva-se demonstrar de que forma ocorre a proteção do trabalho do idoso na União Europeia e no Mercosul. A razão de se estudar ambos os blocos consiste no fato de que esse é o meio mais eficaz de se abordar a temática, considerando-se o maior número de países em uma perspectiva integrativa, econômica e social. Ao longo do trabalho, conceitua-se o idoso no âmbito internacional e identificam-se as normas de proteção do seu trabalho na União Europeia e no Mercosul. A delimitação temporal da pesquisa é feita, no âmbito da União Europeia, considerando-se o período de pós-crise do bloco, especificamente os anos de 2015 a 2019, valendo-se de documentos emitidos pela Comissão Europeia, EUROFOUND, EUROSTAT e outras instituições. Em relação ao Mercosul, atém-se a uma análise mais histórica de suas normativas sociais (1997, 1998 e 2002), contextualizando-as com as legislações, políticas e programas existentes nos países dos Estados-partes nos últimos anos (2015-2020). A metodologia adotada é descritiva, documental e bibliográfica. Descritiva, pois descreve-se a abordagem histórica da população idosa; o trabalho como direito humano; e de que forma se dá o trabalho do idoso nos blocos regionais mencionados. Bibliográfica, pois recorre-se ao uso de textos com contribuições de diversos autores em estudos analíticos publicados em livros, artigos e dissertações. Documental, haja vista que se utilizam textos sem tratamento analítico como documentos legais da União Europeia, do Mercosul, dos Estados-membros e Estados-partes de ambos os blocos, da Organização Internacional do Trabalho e da Organização das Nações Unidas; bem como revistas da Organização Mundial da Saúde. Como referenciais teóricos utilizam-se as contribuições de Simone de Beauvoir (1970) para delinear a velhice ao longo da história e seus desdobramentos; Hannah Arendt (1973) com o fim de demonstrar o idoso como pessoa com “direito a ter direitos”; e Norberto Bobbio (1992) para demonstrar que a realidade social é fundamental para que novos direitos surjam (no caso da pesquisa, os direitos trabalhistas da pessoa idosa). A proteção ao trabalho do idoso na União Europeia e no Mercosul configura-se de formas distintas. Enquanto a União Europeia atenta-se aos direitos sociais dessa população, normatizando questões atreladas ao seu trabalho, o Mercosul mostra-se como um bloco eminentemente econômico, com uma legislação escassa sobre a matéria. Destaca-se, no entanto, que em ambos os blocos, as normas não são dotadas de eficácia no sentido de serem implementados os direitos e garantias que elas protegem.

Palavras-chave: Idoso. Proteção social. Bloco regional. União Europeia. Mercosul.

ABSTRACT

The increase in life expectancy and the low birth rate in developed and developing countries are currently causing changes in the population scenario and require reflection on the implications of these changes in the economic and social sphere. The aging process is less intense than before, so it is common to find elderly people with physical and intellectual vigor able to stay or be inserted in the labor market. The objective of the work is to demonstrate how the protection of the work of the elderly in the European Union and Mercosur occurs. The reason to study both blocks is that this is the most effective way to approach the issue, considering the largest number of countries in an integrative, economic and social perspective. Throughout the work, the elderly people are conceptualized internationally and the norms of protection of their work in the European Union and Mercosur are identified. The delimitation of the research is done within the European Union, considering the post-crisis period of the bloc, specifically the years 2015 to 2019, using documents issued by the European Commission, EUROFOUND, EUROSTAT and other institutions. In relation to Mercosur, a more historical analysis of its social norms (1997, 1998 and 2002) is made, contextualizing them with the laws, policies and programs existing in the countries of the States Parties in the last years (2015-2020). The methodology adopted is descriptive, documentary and bibliographic. Descriptive, as it describes the historical approach of the elderly population; work as a human right; and how is the work of the elderly in the regional blocks mentioned. Descriptive, as it describes the historical approach of the elderly population; work as a human right; and how is the work of the elderly in the regional blocks mentioned. Bibliographic, because it uses the use of texts with contributions from several authors in analytical studies published in books, articles and dissertations. Documentary, since texts without analytical treatment are used as legal documents of the European Union, Mercosur, the Member States and States parties, the International Labor Organization and the United Nations; as well as World Health Organization magazines. As theoretical references it's use the contributions of Simone de Beauvoir (1970) to delineate old age throughout history and its consequences; Hannah Arendt (1973) to demonstrate the elderly as a person with "the right to have rights"; and Norberto Bobbio (1992) to demonstrate that social reality is fundamental for new rights to emerge (in the case of research, the labor rights of the elderly). The protection of older workers in the European Union and Mercosur is differently defined. While the European Union pays attention to the social rights of this population, regulating issues linked to its work, Mercosur shows itself as an eminently economic bloc, with scarce legislation on the subject. It should be noted, however, that in both blocks the standards are not effective in implementing the rights and guarantees they protect.

Key-words: Elderly. Social protection. Regional block. European Union. Mercosur.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 ABORDAGEM HISTÓRICA DO IDOSO E SUAS PARTICULARIDADES	14
1.1 O IDOSO NA ANTIGUIDADE, NA IDADE MÉDIA E NA IDADE MODERNA	14
1.1.1 O Idoso na Grécia Antiga	16
1.1.2 O Idoso na Roma Antiga	18
1.1.3 O Idoso na Idade Média e na Idade Moderna.....	20
1.2 O IDOSO NA IDADE CONTEMPORÂNEA	23
1.3 PARTICULARIDADES DO IDOSO EM DETERMINADAS SOCIEDADES	29
1.4 O IDOSO NA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E NA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE	34
2 O TRABALHO DO IDOSO COMO DIREITO HUMANO	38
2.1 O TRABALHO DO IDOSO COMO DIREITO HUMANO NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	42
2.1.1 Convenção nº 111 da OIT – Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação	45
2.1.2 Recomendação nº 162 da OIT – Recomendação sobre os Trabalhadores de Idade.....	48
2.1.3 Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho	52
2.2 O TRABALHO DO IDOSO COMO DIREITO HUMANO NA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS	54
2.2.1 Declaração Universal dos Direitos Humanos.....	55
2.2.2 Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais	56
2.2.3 <i>Vienna International Plan of Action on Ageing</i>	59
2.2.4 <i>United Nations Principles for Older Persons</i>	61
2.2.5 <i>Madrid International Plan of Action on Ageing</i>	63
2.3 O TRABALHO DO IDOSO COMO DIREITO HUMANO NA ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS.....	70
2.3.1 Convenção Americana sobre Direitos Humanos.....	71
2.3.2 Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos.....	73
3 A PROTEÇÃO DO TRABALHO DO IDOSO NA UNIÃO EUROPEIA E NO MERCOSUL	76
3.1 O TRABALHO DO IDOSO NA UNIÃO EUROPEIA	78
3.1.1 A proteção do idoso e de seu trabalho na normativa da União Europeia.....	80
3.1.2 O idoso no mercado de trabalho e sua proteção social na União Europeia.....	88
3.1.2.1 O envelhecimento ativo por meio de políticas de amparo ao trabalho do idoso.....	90

3.1.2.2 As reformas previdenciárias na União Europeia e suas implicações	96
3.2 O TRABALHO DO IDOSO NO MERCOSUL.....	102
3.2.1 A proteção do idoso e de seu trabalho na Declaração Sociolaboral do Mercosul.....	106
3.2.2 Os direitos sociais do idoso no Acordo Multilateral de Seguridade Social e no Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes – Mercosul, Bolívia e Chile.....	111
3.2.3 O trabalho do idoso e a previdência social nas legislações dos Estados-partes	116
3.2.3.1 O trabalho do idoso e suas implicações na legislação da Argentina	116
3.2.3.2 O trabalho do idoso e suas implicações na legislação do Brasil	119
3.2.3.3 O trabalho do idoso e suas implicações na legislação do Uruguai.....	122
3.2.3.4 O trabalho do idoso e suas implicações na legislação da Paraguai	124
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	127
REFERÊNCIAS	134
ANEXO 01.....	150
ANEXO 02.....	169

INTRODUÇÃO

O aumento da expectativa de vida e a baixa taxa de natalidade nos países desenvolvidos e em desenvolvimento provocam, atualmente, mudanças no cenário populacional e impõem refletir sobre as implicações dessas alterações no âmbito econômico e social. O processo de envelhecimento da população é menos intenso que outrora. Hodiernamente, é comum encontrar pessoas idosas com vigor físico e intelectual, condição favorecida pelo avanço da medicina e pelos bons hábitos de saúde propagados na atualidade.

A manutenção e/ou inserção dos idosos no mercado de trabalho é uma realidade que se propaga pelo globo. Reformas previdenciárias foram e estão sendo realizadas em vários países da Europa e da América Latina com o fim de estabelecer um equilíbrio da previdência e, conseqüentemente, melhor aproveitar parte dessa mão de obra que ainda possui condições físicas e intelectuais para o exercício do trabalho. Deve-se desmistificar a ideia de que o idoso é incapaz e inábil para contribuir para a sociedade.

O estudo ater-se-á ao trabalho do idoso no setor privado, considerando o envelhecimento populacional cerne do estudo. Destaca-se que a pesquisa não tem por objetivo fomentar a sua permanência no mercado de trabalho. O propósito é demonstrar a realidade normativa, social e econômica de parte dessa população, que está apta para o exercício do labor. Para tanto, estudar-se-ão os dois grandes blocos regionais da atualidade – União Europeia e Mercosul –, haja vista que esse é o meio mais eficaz de se abordar a temática, considerando-se o maior número de países em uma perspectiva integrativa, econômica e social.

O problema da pesquisa ajusta-se à seguinte questão: de que forma se dá a proteção do trabalho do idoso na União Europeia e no Mercosul? Como hipótese para tal indagação tem-se que ambos os blocos não possuem normativa específica sobre a temática e a elaboração de normas e políticas sobre a questão mostra-se ineficaz se não implementada de forma adequada e correta pelos Estados.

O objetivo da pesquisa é demonstrar de que forma ocorre a proteção do trabalho do idoso na União Europeia e no Mercosul retratando-o como sujeito de direitos. A proteção dos grupos hipossuficientes necessita de atenção. Vários são os grupos que possuem normas protetivas – crianças, mulheres, indígenas, pessoas com deficiência, migrantes e refugiados –, no entanto, quando se estuda os idosos, no âmbito laboral, pouquíssimos são os documentos que os protegem.

Não se pretende ignorar a realidade de alguns idosos que continuam no mercado de trabalho, por necessidade, haja vista que os proventos de sua aposentadoria são insuficientes para que mantenham um padrão de vida digno. Todo um contexto social será analisado.

Ao longo do estudo, conceituar-se-á o idoso e identificar-se-ão as normas de proteção dessa população no cenário internacional e regional e de ambos os blocos regionais. Abordar-se-ão a discriminação etária (*ageism*); o preconceito que esses trabalhadores sofrem por alguns que os julgam incapazes de aprender novas técnicas e de se manter no mercado de trabalho; e a prática de políticas que permitem uma transição mais flexível para a aposentadoria.

A delimitação temporal da pesquisa é feita, no âmbito da União Europeia, considerando-se o período de pós-crise do bloco. Analisar-se-á a situação dos trabalhadores da terceira idade nos anos de 2015 a 2019, valendo-se de documentos emitidos pela Comissão Europeia, EUROFOUND, EUROSTAT e outras instituições. Em relação ao Mercosul, ater-se-á a uma análise mais histórica de suas normativas sociais (1997, 1998 e 2002), contextualizando-as com as legislações, políticas e programas existentes nos países dos Estados-partes nos últimos anos (2015-2020).

A metodologia adotada é descritiva, documental e bibliográfica. Descritiva, pois descrever-se-ão a abordagem histórica da população idosa; o trabalho como direito humano; e de que forma se dá o trabalho do idoso nos blocos regionais mencionados. Bibliográfica, pois recorrer-se-á ao uso de textos com contribuições de diversos autores em estudos analíticos publicados em livros, artigos e dissertações. Documental, haja vista que utilizar-se-ão textos sem tratamento analítico como documentos legais da União Europeia, do Mercosul, dos Estados-membros e Estados-partes de ambos os blocos, da Organização Internacional do Trabalho, da Organização das Nações Unidas, da Organização dos Estados Americanos; bem como revistas da Organização Mundial da Saúde.

Como referenciais teóricos, utilizam-se as contribuições de Simone de Beauvoir (1970) para delinear a velhice ao longo da história e seus desdobramentos; Hannah Arendt (1973) com o fim de demonstrar o idoso como pessoa com “direito a ter direitos”; e Norberto Bobbio (1992) para demonstrar que a realidade social é fundamental para que novos direitos surjam (no caso da pesquisa, os direitos trabalhistas da pessoa idosa).

No primeiro capítulo, far-se-á uma abordagem histórica do idoso e suas particularidades. Detalhar-se-á a forma com que ele era tratado ao longo da Antiguidade (na Grécia e Roma antigas), da Idade Média, da Idade Moderna e da Contemporaneidade. Pontuar-se-ão os fenômenos sociais

ao longo dos séculos XVIII e XX que ressignificaram a forma de tratamento à população da terceira idade e demonstrar-se-ão as particularidades da população idosa em determinadas sociedades – como, por exemplo na Colômbia, Sudão, Mali, América do Norte, Japão, China, França e Brasil.

No segundo capítulo, explorar-se-á o trabalho como direito humano. Abordar-se-á o trabalho como direito humano no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização dos Estados Americanos (OEA). No que tange à OIT, analisar-se-ão a Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação; a Recomendação nº 162 sobre os Trabalhadores de Idade; e a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. No âmbito da ONU, a análise será feita dos seguintes documentos: Declaração Universal dos Direitos Humanos; Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos; Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; *Vienna International Plan of Action on Ageing*; *United Nations Principles for Older Persons*; e *Madrid International Plan of Action on Ageing*.

Em relação à OEA, estudar-se-ão a Convenção Americana sobre Direitos Humanos e a Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos. Essa é o primeiro tratado que regulamenta o trabalho do idoso como direito humano e que trata, de forma específica, sobre os idosos.

O terceiro e último capítulo examinará o trabalho do idoso na União Europeia e no Mercosul, com o fim de destrinchar o problema da pesquisa. Assim, estudar-se-á, no âmbito do bloco europeu, os principais documentos sociais que se relacionam com o tema da pesquisa: a Convenção Europeia dos Direitos Humanos; o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia; a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores; a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia; a Diretiva 2000/78; e a Resolução 95/C 228/01. A seguir abordar-se-ão o idoso no mercado de trabalho e a sua proteção no bloco. Para tanto, utilizar-se-ão os dados disponíveis nas principais entidades e organismos europeus: EUROSTAT, EUROFOUND, e a Comissão Europeia. O envelhecimento ativo, as políticas de amparo ao idoso e as reformas previdenciárias no bloco europeu serão abordados.

Em relação ao Mercosul, estudar-se-ão os principais documentos sociais do bloco, como sua Declaração Sociolaboral; o Acordo Multilateral de Seguridade Social e o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes, Bolívia e Chile. Em razão de a normativa do bloco sul-americano ser escassa no que tange à matéria, abordar-se-á a legislação de cada um dos quatro

Estados-partes com o fim de delinear a forma com que o trabalhador da terceira idade é tratado no cenário nacional. Assim, estudar-se-ão as Constituições desses países, as suas legislações laborais e outras que se relacionem à temática.

O propósito da pesquisa é concluir de que forma os blocos regionais acima mencionados abordam o trabalho do idoso no aspecto normativo. Dessa forma, indaga-se: de que forma se dá a proteção do trabalho do idoso na União Europeia e no Mercosul?

1 ABORDAGEM HISTÓRICA DO IDOSO E SUAS PARTICULARIDADES

“A reciprocidade exige essencialmente que, a partir de minha dimensão teleológica, eu apreenda a do outro”
(Simone de Beauvoir)

Neste primeiro capítulo, estudam-se os mais velhos, desde a Antiguidade, retratando-os na sociedade hebraica, na China de Lao-Tsé e Confúcio, na Grécia antiga, na Roma antiga, na Idade Média e na Idade Moderna. Aborda-se o idoso na cidade de Esparta e conforme os pensamentos de Sócrates, Platão, Aristóteles, Cícero e Sêneca.

A situação das pessoas mais velhas que, em um primeiro momento, possuíam uma baixa expectativa de vida, ao longo do tempo se alterou. O avanço da medicina e de outras tecnologias, contribuíram para o aumento da expectativa de vida bem como para uma melhora na qualidade de vida dos idosos

Demonstra-se a situação dos mais velhos em relação às mulheres idosas, às culturas Inca e Asteca, à burguesia, ao Renascimento e à Revolução Industrial. Contextualiza-se o idoso no que tange à perda de habilidades, ao preconceito social e à necessidade de se integrar e valorizar a velhice no cotidiano.

Aborda-se o papel da gerontologia no processo do envelhecimento e a sua contribuição nas ciências sociais. Estuda-se a contribuição da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Mundial da Saúde (OMS) em relação à velhice e aos idosos. Sociedades da África e Colômbia bem como do Japão, da França e do Brasil também são estudadas.

1.1 O IDOSO NA ANTIGUIDADE, NA IDADE MÉDIA E NA IDADE MODERNA

A definição da velhice nunca foi algo bem definido. Seu conceito varia conforme a época e o local estudado, cada sociedade cria seus valores. Não há, em regra, um rito de passagem que determine a configuração da velhice. Beauvoir (2018, p. 8) afirma que: “As festas celebradas em certas sociedades no dia em que o indivíduo completa 60 ou 80 anos não têm o caráter de uma iniciação”.

Na Antiguidade e na Idade Média a velhice era vista, de forma geral, como a decrepitude do ser humano. Para a maioria dos filósofos e escritores, nessa fase da vida o ser humano iniciava o seu processo de introspecção e definição.

Beauvoir (2018, p. 91) ressalta que o estudo dos idosos ao longo da história não é fácil, haja vista que “[...] os documentos de que dispomos só raramente fazem alusão a esse assunto: os idosos são incorporados ao conjunto dos adultos”.

Em razão da precariedade dos dados disponíveis na Antiguidade, o conhecimento acerca da situação dos idosos nessa época é muito limitado (DEBERT, 2018). Mascaro (2004, p. 24) também afirma que “Conhecer a realidade da velhice nas sociedades antigas é uma tarefa muito árdua para os historiadores, pois não se tem dados suficientes para calcular a proporção de idosos na Antiguidade”.

Deve-se considerar que, a análise dos idosos na Grécia clássica e na Roma antiga, deve ser feita sem se considerar as mulheres e os escravos, pois esses não eram computados nos cálculos populacionais e nas estratégias políticas (MASCARO, 2014, p. 24). Ademais, “Até o século XIX, nunca se fez menção aos “velhos pobres”; estes eram pouco numerosos e a longevidade só era possível nas classes privilegiadas” (BEAUVOIR, 2018, p. 94).

Desde a Antiguidade até meados do século XVIII os idosos eram poucos numerosos. A baixa expectativa de vida aliada a uma sobrevivência penosa e árdua contribuíram para o reduzido número de idosos. Destaca-se que a condição da velhice não era determinada com base em idade cronológica, pois, em razão da baixa expectativa de vida, a velhice poderia ser iniciada aos quarenta e cinco anos. Cita-se, como exemplo, o rei Carlos V (o sábio) que faleceu em 1380, aos quarenta e dois anos, com a reputação de um velho sábio (BIOGRAFIAS, 2019).

Sant’Anna (2016, p. 13) disciplina que “Desde a Antiguidade clássica, com Sêneca e Cícero, até os filósofos da contemporaneidade, há certamente uma literatura importante que insiste nos ganhos de equilíbrio à medida que os anos se acumulam sobre o corpo e a alma”.

Na Antiguidade, destaca-se a relevância que os hebreus atribuíram aos anciões. Para eles, durante a sociedade nômade, os idosos eram considerados os chefes naturais dos povos a quem as pessoas da sociedade consultavam (LEMOS et al., 2018).

Na China antiga, Lao-Tsé descreveu a velhice como um alcance espiritual, de forma que aos sessenta anos de idade o ser humano libertava-se do seu corpo para se tornar um santo. Confúcio entendia que, na família, seus integrantes deviam obediência ao homem mais velho. Para

ele “[...] a autoridade da velhice era justificada pela aquisição da sabedoria” (SANTOS, 2001, p. 01).

Mascaro (2004, p. 25) complementa com o fato de que a velhice começava cedo e a longevidade era algo difícil de ocorrer. Cuidar da saúde era um privilégio de uma minoria com boas condições financeiras.

Debert (1996) afirma que “As etnografias sobre a experiência de envelhecimento, em sociedades ditas primitivas, mostram que nelas a solidão não é um aspecto da experiência de envelhecimento”. Ainda segundo a autora, não há que se falar que a velhice é uma experiência gratificante para todos os idosos, haja vista que esse fator dependerá das posições de poder e prestígio ocupadas por essas pessoas ao longo da vida.

É importante ressaltar a seguinte questão: não há que se falar em uma idade específica para que a pessoa se configure como idosa. Como ensinam Ribeiro e Janeiro (2015, p. 10) “O envelhecimento possui uma dimensão existencial e se modifica com a relação do ser humano com o tempo, com o mundo e com sua própria história, revestindo-se não só de características biopsíquicas, como também sociais e culturais”.

O envelhecimento é um processo individual de passagem pelo tempo por meio de uma troca de experiências interpessoal. Sua essência é produto de múltiplos eventos, inferências, julgamentos, escolhas e decisões (SIMIC; MYERHOFF, 1978, p. 231). Por mais que haja uma similitude no processo de envelhecer, cada qual passa por ele de uma maneira singular.

1.1.1 O Idoso na Grécia Antiga

Na Grécia antiga não havia uma unidade de tratamento em relação aos mais velhos. Ora esses eram vistos como figuras de respeito, ora com desleixo. O receio da velhice era observado, principalmente, na civilização helênica, em que o vigor característico da juventude era muito valorizado. Nesse aspecto, os idosos eram relegados a um lugar subalterno em que a beleza, a força e a juventude eram enaltecidas (LEMOS et al, 2018).

Santos (2001, p. 92) afirma que os gregos cultuavam o corpo jovem e saudável, preocupando-se em cultuá-lo e preservá-lo. Dessa forma, a velhice era tratada com desdém, chegando a ser motivo de pavor, principalmente em razão da perda dos prazeres proporcionados pelos sentidos. Havia, no entanto, aqueles que prestigiavam a velhice, como Sólon e Homero. Para

esse a velhice associava-se à sabedoria, aquele considerava que o ganho em sabedoria era melhor do que os prazeres proporcionados pela tenra idade.

A velhice também se relacionava à ideia de honra e respeito. Prova-se o descrito pelo fato de que, no século IX a.C, o rei era comumente assessorado por um conselho consultivo de anciãos. Esse conselho foi um meio de se prestigiar as idades avançada e madura na Grécia, haja vista que a sociedade não incumbia aos jovens os negócios públicos (MASCARO, 2004, p. 27). A longevidade era associada com a sabedoria e a experiência.

Nessa época, a condição dos velhos privilegiados estava ligada à propriedade que consistia em um meio pelo qual ele era respeitado. Beauvoir (2018, p. 106-107) ensina que: “Não se levam em conta suas capacidades individuais, mas seus direitos. Pouco importa, portanto, que ele seja velho, débil, e até incapaz. Como a riqueza geralmente aumenta todos os anos, não são mais, portanto, os jovens, mas sim os mais idosos que ocupam o topo da escala social”.

Na cidade de Esparta a velhice era, de certa forma, honrada. Homens com idade igual ou superior a 60 anos eram liberados de suas obrigações militares devendo formar a juventude para a manutenção da sociedade oligárquica da época. Os idosos assessoravam, assim, na formação dos jovens, bem como inculcavam neles o respeito à idade avançada (COSTA, 2016, p. 318).

Nessa mesma cidade, o conselho de anciãos, chamado Gerúsia, era composto de pessoas com mais de 60 anos, respeitadas e detentoras de bastante autoridade. Essas pessoas, além de serem consideradas mestres, possuíam o poder de avaliar e decidir qual recém-nascido deveria viver ou morrer (MASCARO, 2004, p. 27).

Em Atenas, era um costume honroso o neto receber o nome do avô (MASCARO, 2004, p. 27) e “[...] as leis de Sólon conferiram todo o poder às pessoas idosas” (BEAUVOIR, 2018, p. 107).

Na Grécia antiga, a coragem física e os valores guerreiros possuíam um papel essencial de forma que a velhice e a morte retratavam a aceitação deliberada da condição humana. A velhice era associada à experiência, à arte da palavra e à autoridade. Reconhecia-se, também, a fragilidade física do idoso (COSTA, 2016, p. 318).

Em geral, o ofício militar terminava com 60 anos, salvo em situações específicas em que os antigos militares eram chamados para defender a sua cidade (MASCARO, 2004, p. 26).

Hipócrates entendia que a velhice começava aos 56 anos sendo ela o inverno em correlação com as quatro estações da natureza (BEAUVOIR, 2018, p. 21). Galeno considerava a

velhice não como uma patologia, embora as funções fisiológicas dos mais velhos ficassem reduzidas ou enfraquecidas. Para o médico grego era preciso que o idoso fosse ativo, citando como exemplo o “[...] velho médico Antíoco que, aos 80 anos, ainda visitava seus doentes e participava de assembleias políticas, e o velho gramático Telefios, que conservou uma bela saúde até quase 100 anos” (BEAUVOIR 2018, p. 22).

Para Sócrates, a velhice não era precária para as pessoas prudentes e bem preparadas. Santos (2001, p. 93) discorre que o filósofo acreditava que as queixas em relação à idade não deveriam ser atribuídas à velhice, mas sim ao caráter da pessoa. Assim, aquela que fosse naturalmente tranquila e bem-humorada não sentiria os pesos dos anos.

Platão acreditava que a velhice fazia “[...] surgir nos seres humanos um imenso sentimento de paz e de libertação” (SANTOS, 2001, p. 93). Para o filósofo a partir da idade de 50 anos é que o ser se torna possuidor da verdade e o guardião da Pólis. “O reinado das “competências”, que Platão almeja, é, portanto, ao mesmo tempo, uma gerontocracia” (BEAUVOIR, 2018, p. 114).

Já para Aristóteles, a velhice era algo deprimente (SANTOS, 2001, p. 93). Ele considerava os idosos reticentes, lentos, de mau caráter e hesitantes. A velhice só era boa quando o ser humano não apresentava enfermidades. O filósofo considerava que o declínio do corpo acarretava o declínio de todo o indivíduo. Em sua concepção, os idosos devem ser afastados do poder, haja vista que são indivíduos enfraquecidos (BEAUVOIR, 2018, p. 116 e 117). Beauvoir (2018, p. 117) destaca que Aristóteles “Aconselha a ligar os velhos ao sacerdócio. Não se pedirá a eles outra coisa a não ser sábios conselhos e sentenças corretas”.

Conforme se observa, a velhice na Grécia antiga ora era tratada de forma respeitosa e digna de atenção e ora era relegada ao desleixo. Não havia um tratamento uniforme em relação à temática.

1.1.2 O Idoso na Roma Antiga

No império romano, em geral, os idosos eram pouco numerosos e eram desprestigiados, quando pobres e pertencentes a famílias plebeias. O homem idoso apenas era aceito pela sociedade caso se comportasse como homem maduro e forte (MASCARO, 2004, p. 28).

O prestígio do idoso ocorria por meio da propriedade. Uma vez detentores de propriedades privadas eles eram muito respeitados. Beauvoir (1990, p. 125), ressalta que a condição de poder do

idoso estava ligada à aquisição de propriedade. Não se consideravam as suas características como ser humano, apenas as suas posses. “Entre os ricos, contavam-se inúmeros velhos, e seus bens eram uma das fontes de prestígio” (BEAUVOIR, 2018, p. 119). Aquele que não detinha bens patrimoniais não possuía reconhecimento social, de forma que, muitas vezes, tornava-se dependente da ajuda dos filhos ou era institucionalizado (SANTIN; BOROWSKI, 2008, p. 143).

Os mais velhos integravam a vida política de Roma, principalmente o senado. Conforme Lemos et. al (2018) explicam: “A República Romana também conferia cargos importantes no senado aos anciões como ‘patricios’”. O prestígio dos mais velhos era tamanho que os seus votos tinham mais peso do que os dos outros cidadãos.

As famílias mais abastadas confiavam a sua casa de campo ou os seus filhos aos cuidados da avó ou de uma parente idosa e responsável. Os filhos tinham a obrigação de cuidar da subsistência dos pais idosos, caso necessário, sob pena de multa e prisão (MASCARO, 2004, p. 27).

Os anciões eram considerados os “pater famílias”, de forma que, quando um jovem (ainda que casado) vivesse sob a autoridade paterna, ele só se tornaria um “pai de família” após a morte do seu pai. O poder paterno era soberano podendo condenar o filho à morte (MASCARO, 2004, p. 28). Beauvoir (2018, p. 120-121) explica que, nessa época, o idoso “[...] tem os mesmos direitos sobre as pessoas do que sobre as coisas: matar, mutilar, vender. Esse poder não se extingue senão com a morte, ou com a *capitis diminutio*, que – em casos extremamente raros – eliminava o cidadão da vida civil”.

Palma e Schons (2000, p. 51 *apud* SANTIN; BOROWSKI, 2008, p. 143) denotam que, com o “pater famílias”, o idoso assumia um papel importante na sociedade: o de juiz de seus familiares. Dessa forma, eles eram venerados e poderosos, pois possuíam: propriedades rurais, autoridade sobre seus herdeiros e, por vezes, detinham poder social e econômico.

Os privilégios dos idosos começam a diminuir com a decadência do sistema oligárquico. Nessa época, “[...] o Senado perde pouco a pouco seus poderes que passam às mãos dos militares, isto é, dos homens mais jovens. [...] Os direitos sobre as pessoas cessaram de ser incorporados aos direitos sobre as coisas. O exercício do direito de vida e de morte foi considerado um assassinato” (BEAUVOIR, 2018, p. 124).

Cícero, filósofo e político romano, descreveu sua visão da velhice no livro *De Senectute*. Ele esclarece que o envelhecimento é um processo fisiológico que ocasiona redução da memória,

das capacidades funcionais e da capacidade de trabalho. Para ele, o envelhecimento faz com que os prazeres corporais sejam substituídos pelos prazeres intelectuais (SANTOS, 2001, p. 94).

O filósofo aconselhava que os mais velhos cuidassem do corpo e da mente e que eles realizassem atividades que os dessem prazer, desde que estivessem aos seus alcances. Conforme assinala Santos (2001, p. 94) “Para esse filósofo, a arte de envelhecer está em descobrir o prazer que todas as idades proporcionam, pois todas têm as suas virtudes”.

Sêneca, filósofo e jurista romano afirmava que a velhice é boa e não há que se falar em decadência. Para ele, o envelhecimento seria tranquilo caso a pessoa o aceitasse e aproveitasse essa fase da vida (SANTOS, 2001, p. 94).

Percebe-se que, inicialmente, a velhice era respeitada quando o idoso era detentor de bens patrimoniais. Ao passar dos anos, no entanto, com a decadência do sistema oligárquico as suas prerrogativas e poderes foram diminuindo.

1.1.3 O Idoso na Idade Média e na Idade Moderna

Durante a Idade Média, o papel dos idosos ora foi visto com prestígio ora com exclusão. Havia uma identidade entre o poder das estruturas monásticas e o poder patriarcal de forma que os jovens respeitavam e obedeciam aos mais velhos como obedeciam a Deus. Nessa época, no entanto, os idosos foram excluídos da vida pública e das atividades do campo, haja vista que essas eram árduas e exaustivas (MASCARO, 2004, p. 29). Na sociedade feudal, por exemplo, o idoso não era valorizado, pois “A administração de um feudo exige que se seja capaz de defendê-lo com a espada. [...] O declínio físico obrigava, portanto, o homem de idade a se aposentar” (BEAUVOIR, 2018, p. 134 e 137).

Palma e Schons (2000, p. 51 *apud* SANTIN; BOROWSKI, 2008, p. 142) observam que a religião integra o meio social de forma que ao idoso foi concedido um poder religioso que o torna detentor da sabedoria e dos poderes. Esse poder religioso assegurava aos mais velhos privilégios que os apresentavam como detentores do poder de guardar a memória e de ensinar os ritos; danças e cantos para a celebração do culto de uma determinada sociedade.

Nesse contexto acrescenta-se o disciplinado por Palma e Schons (2000, p. 52 *apud* SANTIN; BOROWSKI, 2008, p. 143) que estabelecem que “Em todas as sociedades em que se exaltava o velho, o que se constata é o domínio social deste em relação à apropriação do saber.

Quanto mais simples a sociedade e quanto mais ela depende do saber acumulado, da memória dos seus membros mais idosos, mais poder os velhos retêm”. Dessa forma, a participação dos idosos na vida social acaba por assegurar a continuidade e a unidade das sociedades.

Mascaro (2004, p. 29) observa que, muitas vezes, a decadência física fazia com que os pais muito idosos se afastassem para mosteiros ou retiros onde ficavam esperando a morte. Essa era a realidade dos “[...] velhos que não tinham família, ou que esta não podia sustentar, [...] os monges tinham enfermarias onde recolhiam doentes e indigentes” (BEAUVOIR, 2018, p. 137). “Nessa época, na Inglaterra, foram fundados hospitais e asilos que acolhiam os pobres, os doentes e os velhos abandonados” (MASCARO, 2004, p. 31).

A expectativa de vida da população era baixa, aos 50 anos, em média, os homens já não encontravam lugar na sociedade, de modo que apenas o idoso detentor de condições financeiras era respeitado.

Mascaro (2004, p. 29) relata que: “A velhice continuava sendo uma raridade e poucas crianças devem ter tido a chance de conhecer o seu avô. O viúvo era uma personagem rara na Idade Média, devido à alta mortalidade masculina provocada pelas violências na vida pública e privada”. Não era comum encontrar pessoas com idade avançada (sejam homens ou mulheres). “Para os camponeses, dadas as condições de vida, 30 anos já representavam muita idade” (BEAUVOIR, 2018, p. 143).

Nessa época, o número de idosos entre 65 e 70 anos não era muito elevado. Os idosos que eram proprietários e chefes de família mereciam respeito e obediência de seus filhos e netos. Destaca-se o fato de que, em uma época em que a maioria da população não sabia ler e escrever, os idosos eram procurados para narrar e transmitir aos descendentes as tradições familiares (MASCARO, 2004, p. 30).

As mulheres idosas, segundo Mascaro (2004, p. 30), encontravam-se em uma situação mais difícil, pois eram relegadas à solidão e à pobreza. A maioria delas era viúva e sua condição na família era, muitas vezes, de inferioridade. As que conseguiam se amparar na casa do filho sentiam-se desprotegidas e desamparadas.

Lemos et. al (2018, s.p) destacam que, nas culturas Incas e Astecas, a população anciã era tratada com muita consideração, de forma que a atenção a essa população era vista como responsabilidade pública. Beauvoir (2018, p. 81) afirma que, na sociedade inca, “[...] a idade não suprimia a obrigação de trabalhar”. Mesmo após os 80 anos os idosos desenvolviam suas

habilidades: “Fabricavam cordas e tapetes, tomavam conta das casas, criavam coelhos e patos, catavam folhas e palha; as mulheres teciam e fiavam, tomavam conta da casa, ajudavam a criar as crianças e continuavam a servir às mulheres ricas, supervisionando as jovens criadas” (BEAUVOIR, 2018, p. 81).

Com o surgimento da burguesia, os idosos pertencentes às classes privilegiadas são reverenciados. Mascaro (2004, p. 30) afirma que, nessa época, a decadência física, a velhice do corpo e a perda do vigor da juventude são vistas como um naufrágio, segundo as palavras do poeta italiano Petrarca. Shakespeare denunciou em seus sonetos os estragos do tempo: é triste o declínio da velhice (BEAUVOIR, 2018, p. 171).

O Renascimento celebrou a beleza e o vigor dos corpos jovens, mormente o corpo feminino, de forma que as mulheres idosas fossem mais desprestigiadas. Beauvoir (2018, p. 155 e 156) ensina que: “A Idade Média desprezava o farrapo humano: julgava-o particularmente repugnante entre as pessoas idosas. A Renascença exalta a beleza do corpo: o da mulher era posto nas nuvens. A feiura dos velhos só pode parecer mais detestável ainda. Nunca a feiura da mulher velha foi tão cruelmente denunciada”.

Lemos et. al (2018, s.p) ensinam que nos períodos do “Renascimento e do Barroco persistiu a ideia da inevitável decrepitude e do caráter melancólico da velhice. A crença de que o diabo movia a fantasia por humores justificou a perseguição e execução de milhares de mulheres anciãs, conhecida como a caça às bruxas”.

O século XVII foi de pesar para os idosos. Beauvoir (2018, p. 176) discorreu que nessa época: “A sociedade era autoritária, absolutista. Os adultos que a regiam não abriam espaço para os indivíduos que não pertenciam à mesma categoria que eles: velhos e crianças. [...] Os quadragenários eram tidos como velhos tolos. [...] Aos 40 anos, não se tinha mais lugar na sociedade”.

Conforme assinalam Lemos et. al (2018, s.p), nota-se que há ciclos ao longo da história: há momentos em que os idosos são valorizados “[...] seguidos por crises entre jovens e velhos e posterior desvalorização do ancião”. Percebe-se, assim, que ao longo da Idade Média e Moderna não houve um tratamento uniforme a essa população. Períodos de prestígio e exclusão foram evidenciados ao longo dessa época.

1.2 O IDOSO NA IDADE CONTEMPORÂNEA

Na Idade Contemporânea, houve o aumento do número de pessoas idosas, o que configurou uma nova velhice. A melhoria da expectativa de vida e os avanços da medicina contribuíram para o aumento demográfico do envelhecimento populacional (BASTOS, 2018, s.p).

No século XX, surgem a gerontologia e a geriatria como disciplinas formais, de forma que essa época ficou conhecida pelo estudo da velhice. Foi Elie Metchnikoff quem propôs a criação, em 1903, da gerontologia. Ele previa que essa ciência dedicasse exclusivamente ao estudo do envelhecimento, da velhice e dos idosos. Conforme explica Achenbaum (*apud* FREITAS, 2018, p. 3): “Em vez de aceitar a inevitabilidade da decadência e da degeneração do ser humano com o avançar dos anos, Metchnikoff pensava que, algum dia, uma velhice fisiológica normal poderia ser alcançada pelos homens”.

Freitas (2018, p. 6) explica que a Gerontologia tem por objetivo: “Tratar dos aspectos biológicos, sociais, psíquicos, legais, entre outros, e promover pesquisas que possam esclarecer os fatores envolvidos na sua gênese”. Trata-se de uma ciência que aborda os aspectos multifacetados (antropológicos, psicológicos, ambientais, éticos, etc.) que se relacionam com o processo do envelhecimento e do idoso¹.

Destaca-se que, em razão do aumento do número de idosos em todo o mundo, houve uma pressão para o desenvolvimento de pesquisas e estudos que tratassem sobre o processo de envelhecimento. Atualmente, valoriza-se o idoso, no entanto, há de se repensar o estereótipo da velhice em que os idosos são demonstrados como pessoas frágeis, solitárias e incapazes.

Como ensina Bastos (2018): “Não basta apenas que o idoso tenha uma concepção produtiva sobre o envelhecimento, é necessário que a sociedade capitalista supere o preconceito do idoso como ser que em nada mais pode colaborar, estando submetido à espera da perda de sua força física e da solidão”.

Ferreira et. al (2010, p. 362) afirmam que “O fato de o envelhecimento continuar sendo representado sob a forma de perdas, faz com que muitas capacidades que as pessoas idosas possuem permaneçam desconhecidas e muitos ganhos não sejam valorizados”. Nesse contexto, Freitas (2018, p.4) afirma que aceitar que o envelhecimento é “Caracterizado pela incapacidade funcional,

¹ Não há que se confundir a geriatria com a gerontologia. Essa estuda o processo de envelhecimento, enquanto aquela estuda as patologias.

acarretando maior vulnerabilidade e maior incidência de processos patológicos, que terminam por levar o idoso à morte, é satisfazer-se apenas com meia verdade”.

Beauvoir assente que (1990, p. 315) a sociedade formula a velhice com uma série de clichês e, quando descreve o idoso, o faz de uma forma exterior, de modo que o idoso é descrito pelo outro e não por si mesmo. Nota-se que a análise da velhice é feita principalmente por aqueles que dispõem de saúde e de vigor físico. Há, assim, uma espécie de etnocentrismo liderado pelos jovens em desfavor dos mais velhos. Caso os idosos pudessem analisar a velhice sob sua perspectiva, ter-se-ia, provavelmente, outros resultados mais empáticos ao processo de envelhecimento.

Ainda segundo a autora (2018, p. 214), “Cada idade tem uma organização própria, sua especificidade; o velho não é um adulto mais idoso e sem virilidade. Seu estado não deve ser descrito como uma carência, mas de maneira positiva, como um equilíbrio diferente do indivíduo e de suas relações com o mundo”.

Nota-se, no entanto, que a atual situação em que se encontram as pessoas da terceira idade, de uma forma geral, é marcada pelo seu empobrecimento – já que recebem uma aposentadoria pífia – e pelo preconceito social que sofrem, relegando a velhice a uma existência vazia.

É na Idade Contemporânea que se populariza o termo “terceira idade” que se originou na França com a implantação, nos anos 1970, das *Universités du Troisième Âge* (Universidades da Terceira Idade) (LASLETT *apud* DEBERT, 2018).

A sociedade contemporânea lida com uma situação peculiar em que há um crescimento massivo da população de idosos, uma omissão social em relação ao papel do idoso na sociedade e a prática de atitudes preconceituosas contra as pessoas da terceira idade. Esses fatores retardam a implementação de políticas que visam proporcionar a inclusão dessas pessoas. Conforme os ensinamentos de Freitas (2018, p. 4): “Não se entende essa omissão, quando se sabe que a preocupação com a velhice é tão antiga quanto a origem da civilização”.

Para se estabelecer um novo parâmetro de velhice e melhor descrever os idosos, Debert (1996) afirma que, “[...] de maneira geral, a tendência das pesquisas em Gerontologia é a substituição de uma abordagem que caracterizava o idoso como ‘fonte de miséria’ por uma perspectiva do idoso como ‘fonte de recursos’”. Nesse aspecto, os idosos são descritos como pessoas ativas e produtivas capazes de contribuir com as mudanças sociais que ocorrem no globo.

Algumas transformações ocorridas na Europa nos séculos XVIII a XX foram marcantes na vida dos idosos. As descobertas científicas, a Revolução Industrial e o desenvolvimento urbano alteraram o parâmetro social em que os idosos eram vistos, de forma que eles fossem relegados à miséria e vistos como coitados.

No século XVIII, tem-se o aumento da população idosa. “[...] em toda a Europa, a população cresce e rejuvenesce graças a uma melhor higiene. [...] os homens de 80 anos e mesmo os centenários multiplicaram-se. Entretanto, este progresso só se faz sentir nas classes privilegiadas” (BEAUVOIR, 2018, p. 189). Ainda segundo a autora (2018, p. 190), nas classes menos favorecidas, os mais explorados, caso conseguissem sobreviver até uma idade mais elevada, eram condenados à indignância.

A situação dos idosos explorados não foi amplamente analisada pela história, de forma que sobre esse grupo há apenas vagas indicações. Nesse sentido, Beauvoir (2018, p. 224) relata que:

Parece que os velhos explorados foram pouco numerosos da Idade Média até o século XVIII: nos campos e nas cidades, os trabalhadores morriam jovens. Os que sobreviviam dependiam de uma família geralmente pobre demais para sustentá-los; recorriam à caridade pública, à caridade dos castelos e conventos.

As classes mais abastadas, no entanto, puderam gozar de um estímulo da vida ativa. “Os sexagenários misturavam-se à vida social: iam ao teatro, frequentavam os salões. [...] A burguesia ascendente criou para si uma ideologia segundo a qual a velhice viu-se valorizada” (BEAUVOIR, 2018, p. 191). Na França, “De julho de 1789 a julho de 1790, em todas as festas da federação, os velhos tinham uma posição de honra – eram eles que presidiam os eventos (BEAUVOIR, 2018, p. 193).

No século XIX, há o crescimento do número de idosos em certas classes sociais. Beauvoir (2018, p. 201) ensina que “Esse crescimento, ligado ao progresso da ciência, leva a substituir os mitos da velhice por um verdadeiro conhecimento; e esse saber permite à medicina tratar das pessoas idosas e curá-las”.

As Revoluções Industriais fazem com que haja um êxodo rural e o crescimento do proletariado. As transformações ocasionadas foram cruciais para os mais velhos: o idoso passa a ser relegado à miséria, haja vista que há uma tendência à valorização da mão de obra jovem. Os trabalhadores (idosos, jovens e crianças) eram brutalmente explorados e o trabalho não era

protegido. “Ao envelhecerem, os operários ficavam incapazes de suportar o ritmo de trabalho” (BEAUVOIR, 2018, p. 202).

O taylorismo, entre os anos de 1800 e 1900, gerou um massacre na América: os operários, todos, morriam de forma prematura. “Por toda a parte, os que conseguiam sobreviver, quando perdiam o emprego por causa da idade, ficavam reduzidos à miséria” (BEAUVOIR, 2018, p. 202). Na França e na Inglaterra, o número de idosos indigentes multiplicou exponencialmente.

Santin e Borowski (2008, p. 143) discorrem que, a partir da Revolução Industrial, a estima e o prestígio que os mais velhos detinham começaram a ser perdidas. Nessa época, ganha relevância a capacidade de produção de bens materiais, que passa a ser mais valorizada do que o valor humano (PALMA; SCHONS, 2000, p. 52 *apud* SANTIN E BOROWSKI (2008, p. 143)).

Com a revolução, Sant’Anna (2016, p. 14) explica que o envelhecer “[...] ganhou uma dramaticidade inusitada. As perdas físicas foram cada vez mais difundidas pela imprensa e adquiriram traços trágicos sempre que somadas à suposição de que o velho não serve para nada e depende cada vez mais dos outros”.

A Revolução Industrial ocasionou mudanças de valores de forma que os idosos menos favorecidos sofressem com a precarização da velhice. O idoso é relegado à debilidade e à ausência em razão de não ser mais produtivo economicamente. Essa imagem prolongou-se ao longo do tempo e, conforme ensina Debert (2004, p. 37), a partir da segunda metade do século XIX, a velhice foi tratada como uma etapa da vida caracterizada pela decadência e pela ausência de papéis sociais.

Os mais velhos perderam o prestígio econômico que tinham: seus filhos, frequentemente, ocupavam o seu lugar na escala social; a família não é mais patriarcal, nas cidades; e o sufrágio universal retirou a supremacia política que tinham. Apesar desses fatores, a nova sociedade que se formava exigia cooperação dos jovens e dos de maior idade (BEAUVOIR, 2018, p. 209).

Nas sociedades mais conservadoras, no século XIX, os homens idosos possuíam cargos importantes e ativos, integrando o poder do país. A situação dos mais velhos nas classes menos abastadas, no entanto, era outra já que as classes dominantes não se esforçavam em ajudar os idosos mais carentes. A esses cabia o auxílio da família quando não eram abandonados, expulsos ou exilados.

Santin e Borowski (2008, p. 143) relatam que as alterações que ocorreram no século XIX foram recebidas e intensificadas no século XX, de forma que houve uma maior desvalorização dos idosos. Eles começam a perder espaços na vida social, pois não se enquadram em nenhuma função

de importância relevante. Por um longo período os seus poderes econômico e social passam a ser inexpressivos.

Palma e Schons (2000, p. 53 *apud* SANTIN; BOROWSKI, 2008, p. 43) afirmam que a importância da memória e da experiência de vida que os idosos possuíam passaram, com o decorrer do tempo, a serem desconhecidas. Sobre essas pessoas “[...] recai o peso da inutilidade e da decadência [de forma que] agora o mundo é dominado por estes, que detêm a ciência e a técnica”.

Beauvoir (2018, p. 219) afirma que “[...] o prestígio da velhice diminui muito, pelo descrédito da noção de experiência”. A sociedade acredita que o avançar da idade incide em desqualificação e incapacidade.

No século XX, os idosos foram beneficiados com a implementação e a prática de saúde pública e com o progresso da medicina. Assim, houve um aumento na expectativa de vida dessa população. Beauvoir (2018, p. 232-233) relata que:

A proporção de octogenários dobrou na França, a partir do início do século. [...] é na França e na Suécia que o envelhecimento da população é mais acentuado. Em toda parte ele tem as mesmas causas: uma queda da mortalidade infantil e uma queda da natalidade. [...] A velhice tornou-se o objeto de uma política.

Entre os anos de 1980 a 1990, novas dinâmicas de estudo da velhice foram feitas considerando-se as necessidades sociais associadas ao envelhecimento populacional e à longevidade. Foi na década de 80 em que houve a primeira assembleia mundial sobre o envelhecimento da Organização das Nações Unidas (ONU). No evento, elaborou-se *Vienna International Plan of Action on Ageing* que tem por objetivo promover a participação dos idosos na sociedade, assegurando a sua autonomia e segurança.

Um dos motivos pelos quais o estudo dos idosos ocorreu de forma tardia consiste no fato de que os cuidados e necessidades direcionados à manutenção de uma vida saudável do idoso não são encarados como investimento. Freitas (2018, p. 4) exemplifica da seguinte forma: “[...] a política de desenvolvimento que domina as sociedades industrializadas e urbanizadas sempre teve mais interesse na assistência materno-infantil e dirigida aos jovens”. Isso ocorre em razão de que o investimento em uma criança gera um potencial retorno de 50 a 60 anos de vida produtiva, o que não ocorre com os idosos. Esses, normalmente, encontram-se próximos de adquirir a aposentadoria e, em uma visão estritamente capitalista, não possuem o vigor de trabalho esperado de produção.

Entre os séculos XVIII a XX, houve momentos de discriminação e preconceito para com os idosos. Surgiram movimentos com o fim de reavaliar o papel dos mais velhos dentro das sociedades. Um exemplo desses movimentos é a criação da organização não governamental (ONG) *Help Age*, em 1983.

A *Help Age* luta pelos direitos dos mais velhos combatendo o preconceito e a discriminação em relação a eles. Em 1993, a ONG realizou a primeira pesquisa participativa com pessoas mais velhas, para garantir que suas experiências fossem devidamente entendidas (HELP AGE, 2018). Dentre os vários objetivos da organização, em relação à proteção aos mais velhos, encontra-se a promoção, para todos os idosos, do trabalho decente de forma que eles tenham os seus direitos reconhecidos e uma renda regular e previsível.

A partir do século XX, houve o aumento na expectativa de vida da população idosa. Nos anos 1990, Bobbio (1997, p. 17) afirmou que:

Hoje um sexagenário está velho apenas no sentido burocrático, porque chegou à idade em que geralmente tem direito a uma pensão. O octogenário, salvo exceções, era considerado um velho decrépito, de quem não valia a pena se ocupar. Hoje, ao contrário, a velhice, não burocrática [*sic*]mas fisiológica, começa quando nos aproximamos dos oitenta, que é afinal a idade média de vida, também em nosso país, [Itália] um pouco menos para os homens, um pouco mais para as mulheres.

O século XXI foi marcado pela maior inclusão dos idosos na sociedade e pela promoção de programas que permitam a sua participação na sociedade. A Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) possuem programas voltados aos idosos com o fim de proporcionar-lhes proteção, participação social e um envelhecimento ativo e saudável, destacando-se o programa para o envelhecimento do Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais (DESA) da ONU e a Estratégia Brasil Amigo da Pessoa Idosa, lançado no Brasil pela OMS em abril de 2018 (OPAS, 2019).

Com o aumento da expectativa de vida dos idosos, aumentou-se a quantidade de abordagens sobre a temática, elevando-se o número de órgãos e programas que exploram o tema.

1.3 PARTICULARIDADES DO IDOSO EM DETERMINADAS SOCIEDADES

Ao se tratar do idoso nas diferentes culturas, atém-se à explanação de Uchôa; Firmo; Lima-Costa (2002, p. 27) que dispõem que o envelhecimento é abordado, de forma geral, como um fenômeno universal que gera problemas comuns. Nota-se, no entanto, que esses podem ser vividos e resolvidos diferentemente nas diversas culturas. Para Beauvoir (2018, p. 17) “[...] a velhice [...] não é somente um fato biológico, mas também um fato cultural”.

No mesmo contexto, Ribeiro e Janeiro (2015, p. 10) afirmam que: “O processo de envelhecimento, portanto, ocorre de maneira diferente para cada pessoa, não se caracterizando apenas como um período de perdas e limitações, mas como um estado de espírito decorrente da maneira como a sociedade e o próprio indivíduo concebem essa etapa da vida”. As mesmas autoras (p. 11 e 12) desenvolvem seu raciocínio afirmando que a amplitude de fatores que influenciam no processo de envelhecimento não permite que se tenha um conceito específico de velhice ou de quem pode ser considerado idoso.

Uchôa (2003, p. 850) ensina que estudos realizados em sociedades orientais demonstram que a velhice e o envelhecimento possuem imagens bem mais positivas do que na sociedade ocidental. Nessa, há uma representação da velhice associada à deterioração e à perda.

Um exemplo dessa abordagem diferenciada do envelhecer, no entanto, é observado na Colômbia, na população indígena Cuiva². Essa sociedade tenta negar, de todas as formas, o envelhecimento inerente à natureza do ser vivo. Eles prezam pela igualdade e homogeneidade que estruturam a sua sociedade, evitando situações que possam ocasionar uma ruptura social. Assim, os Cuiva estabelecem um modelo de sociedade sem fragmentação, oposto ao modelo ocidental em que há uma distinção entre as diferentes fases da vida (ARCAND, 1989 *apud* UCHÔA, FIRMO, LIMA-COSTA, 2002, p. 27).

Como disciplina Uchôa (2003, p. 851), os Cuiva não constroem uma idade própria da velhice, pois ao sair da infância a pessoa ingressa no grupo de adultos e nele permanece até a morte. Não há segregação em relação ao espaço e às atividades destinados aos mais velhos. Todos na

² Um outro exemplo de sociedade que valorizava e respeitava a velhice é o povo *yagan*. “A comida é partilhada por toda a comunidade: os velhos são os primeiros a serem servidos; dá-se a eles o melhor lugar na cabana. Não são nunca deixados sozinhos, há sempre um filho que cuida deles. Nunca são alvo de zombaria. Ouvem-se os seus conselhos. Se são inteligentes e honestos, têm uma grande influência moral. Há velhas viúvas que são chefes de família, e são obedecidas cegamente” (BEAUVOIR, 2018, p. 65). É necessário ressaltar, no entanto, que há apenas cem descendentes dessa comunidade, sendo que eles estão severamente aculturados (ROZZI, 2005 *apud* ROZZI et al., 2006).

sociedade são aptos para produzir, tomar decisões, casar e realizar demais atos. Arcand (1989 *apud* UCHÔA 2003, p. 2003) discorre que: “A sociedade Cuiva trata os velhos como se a velhice não existisse, evidenciando um modelo radicalmente oposto ao modelo ocidental, em que todos os meios são utilizados para acentuar a distinção entre as diferentes fases da vida”.

A sociedade dos Nuer (grupo étnico do Sudão), no entanto, valoriza o envelhecimento. Em um estudo feito por Evans-Pritchard (2013, p. 12), há mais de cinquenta anos, o autor afirma que: “A população adulta masculina divide-se em grupos estratificados baseados na idade”. Quando uma pessoa do sexo masculino entra na adolescência há um ritual que o insere em uma classe de idade e determina a sua superioridade, igualdade ou inferioridade em relação aos outros do grupo.

Na sociedade dos Nuer, os membros de um grupo de idade devem respeito aos do grupo anterior que é composto por pessoas mais velhas, superiores na hierarquia social. “Estes respeito e deferência transparecem em todas as dimensões da vida social” (UCHÔA, 2003, p. 850).

Outro exemplo de valorização do envelhecimento, nas sociedades não ocidentais, é demonstrado pelo grupo dos Bambara do Mali. Esse grupo considera o envelhecer uma conquista de forma que “[...] o envelhecimento é concebido como um processo de crescimento que ensina, enriquece e enobrece o ser humano. Ser velho significa ter vivido, ter criado filhos e netos, ter acumulado conhecimento e ter conquistado, através destas experiências, um lugar socialmente valorizado” (UCHÔA, 2003, p. 850).

Para os Bambara, a idade determina a posição de cada membro na sociedade. Uchôa (2003, p. 850) afirma que a vida social no grupo é organizada conforme o princípio da senioridade. Para eles, os mais velhos estão mais próximos dos ancestrais, detendo, assim, autoridade. Os mais jovens devem respeito e submissão aos mais velhos.

Observa-se, no entanto, que há sociedades que possuem um comportamento contraditório em relação aos mais velhos. Os inuit (esquimós), por exemplo, tanto podem demonstrar afeição e cuidado com os mais idosos quanto podem abandoná-los ou ajudá-los a cometer suicídio por afogamento ou estrangulamento. Como explica Uchôa (2003, p. 851): “Esta aparente crueldade enraíza-se em uma concepção particular de vida, de morte e da própria essência do ser humano, podendo coexistir, sem contradição, com atitudes de interesse e suporte aos mais velhos da comunidade”.

O Japão é o país com o maior número de idosos do mundo. Nesse país, a velhice é sinônimo de respeito e sabedoria. O respeito pelos ancestrais e pelos idosos baseia-se na cultura do país, influenciada pelo budismo, pelo xintoísmo e pelo confucionismo.

Lemos et. al (2018, s.p) destacam que, antigamente, no Japão, o ancião era visto com uma aura de privilégio sobrenatural. Assim, ele ocupava um lugar primordial na sociedade de forma que a longevidade se associava com a sabedoria e a experiência.

Conforme demonstra Masc (2018, s.p), a sociedade japonesa possui como tradição o cuidado adequado e a reverência aos idosos. Essa característica decorre em razão de uma educação milenar de dignidade e respeito para com os mais velhos.

Nota-se que os japoneses possuem o hábito de consultarem os idosos antes de tomar decisões, haja vista que esses são detentores de grande sabedoria e experiência. Nas sociedades antigas, “[...] o ancião sempre ocupava uma posição digna e era sinônimo de forte aspiração perante todos” (MASC, 2018).

Nesse país, há o dia do respeito ao idoso (*Keiro no hi*). Esse dia é considerado feriado nacional desde 1966 (embora seja comemorado desde 1947). Até 2003, o *Keiro no hi* era comemorado todo dia 15 de setembro, após essa data o feriado é celebrado na terceira segunda-feira de setembro. No feriado, os japoneses costumam orar pela longevidade dos mais velhos e agradecer às contribuições que esses fizeram à sociedade.

Na China, o respeito pelos idosos é semelhante ao que se tem no Japão. Nota-se que esse respeito e estima pelos mais velhos ocorreu por meio de uma construção social desde a antiguidade até os dias de hoje. Para tanto, houve grande influência de Lao-Tsé e Confúcio.

A França sempre foi um país que contou com um elevado número de pessoas mais velhas. Há dados que ressaltam que, à véspera da Revolução Francesa, as pessoas idosas representavam 8% de sua população. O processo de envelhecimento de seus habitantes antecedeu o dos países vizinhos. Nos anos 1870, 12% da população era idosa, enquanto essa porcentagem somente foi atingida em 1931 na Grã-Bretanha e em 1937 na Alemanha (BOURDELAIS, 1997, p. 194).

Atualmente há 15 milhões de pessoas idosas no país e dessas; 1,5 milhões possuem, no mínimo, 85 anos. A previsão é de que em 2050 essa estatística aumente para 4,8 milhões. A maioria dessa população tem boas condições de autonomia, somente 8% são dependentes e 1 em cada 5 pessoas com mais de 85 anos necessitam de auxílio (*MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ*, 2019).

Diante do grande número de idosos no país, o governo francês promove políticas públicas que dão suporte a essa população como, por exemplo, por meio da edição da lei de adaptação da sociedade ao envelhecimento – *Loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement*. A lei possui uma redação contemporânea que permite mobilizar todas as políticas públicas a fim de prover os meios para que as pessoas idosas, mesmo aquelas mais frágeis, sejam independentes (*MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTÉ ET DES DROITS DES FEMMES*, 2016).

O Brasil é um país que vem passando por uma transformação demográfica-social em relação aos seus habitantes. Observa-se que “O crescimento demográfico brasileiro, do qual resulta uma crescente participação da população idosa, se caracterizou por elevadas taxas de crescimento nos anos 50 e 60” (BELTRÃO et. al, 1999, p. 5).

Nos anos de 1980, a expectativa de vida dos brasileiros estava em torno dos sessenta e dois anos. À época, surgiram várias campanhas em prol do aumento da consciência dos direitos dos idosos com o fim de reconhecê-los e de cuidar de seus problemas, atendendo as suas carências (SANT’ANNA, 2016, p. 11). Em 2016, a expectativa de vida no Brasil aumentou para, aproximadamente, 76 anos (IBGE, 2017).

No ano de 1999, criou-se o Dia do Idoso que era comemorado no dia 27 de setembro. Essa data prevaleceu até o ano de 2006, pois, em 2007, o país começou a comemorar o dia do idoso em 1º de outubro, acompanhando a data internacional criada pela ONU em 1991 (FERNANDES, 2019, s. p).

Em 2003, elaborou-se o Estatuto do Idoso, que conceituou a pessoa idosa como aquela que possui sessenta anos ou mais. Uma das finalidades do estatuto foi fundar “[...] uma nova perspectiva acerca das ações de assistência ao idoso, permitindo trazer à tona a realidade da atenção à saúde às populações de pessoas idosas” (CAMARGOS; MENDONÇA; VIANA, 2006, p. 219).

Uriona e Hakkert (2002 *apud* CAMARANO, 2013) afirmam que uma “[...] lei geral voltada especificamente para os idosos é consoante com a construção de um entorno propício e favorável para as pessoas de todas as idades”.

É importante observar que, segundo Santin e Borowski (2008, p. 145), no país, “[...] os índices de idosos na população crescem em maior velocidade que os da população infantil”. Tal afirmação é comprovada por meio de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2018, s.p), que prevê que a população brasileira envelheceu bastante nos últimos anos,

superando a marca dos 30,2 milhões em 2017. Constata-se, assim, a caracterização de uma sociedade de idosos.

Conforme assinala Debert (1996, s.p), no Brasil, o idoso é desvalorizado e abandonado pelo estado e pela sociedade, por não se constituir como mão de obra para o trabalho. Ele integra uma parcela da população que não dispõe de uma renda fixa laboral, devendo-se valer de benefícios assistenciais e/ou de aposentadoria. Nesse aspecto, observa-se que, por mais que o Estatuto do Idoso tenha estabelecido que essa pessoa tenha direito a exercer atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas; essa proteção não foi acolhida pela sociedade.

Há, no entanto, programas voltados para a terceira idade que tem por objetivo desmistificar a velhice. Esses programas demonstram que o processo de envelhecimento pode ser inovador e gratificante e buscam construir uma imagem positiva do envelhecer focada no aprendizado para novas experiências e na particularidade da velhice de cada um. Desapega-se da ideia de que os idosos são detentores da sabedoria e da experiência.

Sant’Anna (2016, p. 15) afirma que a criação de grupos de lazer e cultura destinados àqueles que possuem mais de sessenta anos é uma forma de transformar a velhice em uma época promissora e menos pesada do que ela aparenta. A autora cita como exemplos a criação de bailes, saraus, festas, natação, cursos de culinária e costura, viagens turísticas e outras atividades. Em suas palavras “[...] muitas outras atividades de lazer e cultura vêm sendo organizadas para os idosos transformarem suas épocas de velho numa boa idade e, em alguns casos, na melhor idade”.

Nota-se, no entanto, para que as medidas descritas sejam implementadas é necessário apoio social, governamental e privado a fim de que ampliar e solidificar as conquistas já obtidas.

Debert (1996, s.p) critica a sociedade brasileira, que tende a valorizar o novo e o jovem. Conforme a autora: “Há uma cultura mais preocupada em incorporar as últimas novidades produzidas no exterior do que em olhar para suas próprias tradições”. Nesse cenário, o discurso gerontológico afirma a existência de um descaso com o idoso de forma que a sua experiência e contribuições sociais são menosprezadas pelos mais jovens.

Nota-se que o envelhecimento é abordado de amplas maneiras nas diferentes culturas de forma que essas exercem grande influência no modo em que ocorre a velhice. Assim, há diversas formas de envelhecer, conforme as várias culturas que existem. Como explicam Corin; Marshall (*apud* UCHÔA, 2003, p. 851): “O envelhecimento deixa, então, de ser encarado como um estado

ao qual os indivíduos se submetem passivamente para ser encarado como um fenômeno biológico, ao qual os indivíduos reagem a partir de suas referências pessoais e culturais”.

Em relação ao respeito que os mais velhos gozam em algumas sociedades – dentre elas a japonesa e a chinesa – é interessante observar o que afirma Beauvoir (2018, p. 91):

Nos lugares onde a autoridade dos velhos continua a se afirmar, isso ocorre porque o conjunto da comunidade quer manter suas tradições através deles. A coletividade decide o destino dos idosos segundo suas possibilidades de interesses: eles estão sujeitos a esse destino, mesmo quando ainda se julgam os mais fortes.

Observa-se, assim, que a condição do idoso e a forma com que ele é tratado depende do modo com que cada sociedade lida com sua condição. Trata-se de uma questão social e cultural.

1.4 O IDOSO NA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E NA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE

A Organização das Nações Unidas considera como idosa a pessoa que possui sessenta anos ou mais (ONU, 2018). Desde a década de 1980, a organização atém-se aos idosos de forma específica, o que ocorre por meio de três documentos principais: *Vienna International Plan of Action on Ageing* de 1982, *United Nations Principles for Older Persons* de 1991 e *Madrid International Plan of Action on Ageing* de 2002 (esses documentos serão estudados, oportunamente, no próximo capítulo).

Segundo os últimos dados do relatório técnico da ONU “Previsões sobre a população mundial: a revisão de 2017”, o número de pessoas idosas com 60 anos ou mais é previsto para aumentar mais de três vezes até 2100. A estimativa é de que os atuais 962 milhões de idosos ampliem para 3,1 bilhões em 2100 (UN, 2018).

No que tange à proteção do idoso, destaca-se que, em maio de 2014, o Conselho de Direitos Humanos da ONU nomeou a primeira especialista independente, Rosa Kornfeld-Matte, para tratar sobre o gozo de todos os direitos humanos por pessoas idosas (ONU, 2018).

Em 2017, a ONU organizou, no Chile, a *International Conference of Human Rights of Older Persons and Non-discrimination*. O evento considerou que, em razão do crescente número de pessoas idosas, há de se estabelecer parâmetros de direitos humanos voltados para atender as necessidades dessas pessoas (UN, 2017, p. 5).

A conferência internacional compôs mesas de discussão que tinham por objetivo tratar sobre as seguintes temáticas: assistência aos direitos humanos dos idosos em todo o mundo; saúde como um direito; o direito de autonomia e independência; inclusão social para um melhor processo de envelhecimento; visões regionais de direitos humanos dos idosos; direitos humanos, envelhecimento e bem-estar; e segurança econômica e social para os idosos.

O objetivo principal do evento residiu em compartilhar pontos de vista e boas práticas relacionadas ao amplo espectro dos direitos das pessoas idosas bem como desenvolver propostas concretas e recomendações viáveis para melhorar a sua proteção social. A intenção é de que os idosos possuam proteção igual às demais categorias específicas (mulheres, crianças e deficientes, por exemplo).

No ano de 2018, foi realizada, em Viena, a *International Expert-Conference on Human Rights of older Persons*. Os países participantes do evento reuniram-se com o objetivo de trocar experiências sobre os novos desafios e oportunidades em relação aos direitos humanos dos idosos. Nesse aspecto, incluem-se os direitos de educação e aprendizado ao longo da vida, relacionados aos desenvolvimentos tecnológicos como: digitalização, robótica, automação e inteligência artificial (UN, 2018, p. 1).

Os Estados participantes da conferência reconhecem o trabalho realizado pelo Grupo de Trabalho Aberto sobre o Envelhecimento (estabelecido pela ONU no ano de 2010) em reconhecer a existência de lacunas na proteção dos direitos humanos dos idosos bem como em determinar as maneiras de abordar essas lacunas.

Em relação à composição dos organismos internacionais, Debert (2010, p. 486) afirma que esses “[...] contam com antropólogos em seus quadros de profissionais e os textos produzidos, depois de todas as recomendações aos governos, reiteram a afirmação de que as especificidades da cultura local devem ser respeitadas”.

No mesmo sentido discorrem Stuckelberger (2002, p. 9-10) e Uchôa, Firmo e Lima-Costa (2002, p. 26). Esses afirmam que “[...] particularidades culturais e processos lógicos predominando em cada contexto emergem como elementos essenciais para a elaboração de políticas mais adequadas às características das populações a serem atendidas”. Aquele entende que os programas de ação devem ser adaptados às prioridades e possibilidades materiais de cada país e comunidade.

No que tange à Organização Mundial da Saúde (OMS), essa conceitua o idoso utilizando-se de um critério cronológico que varia conforme o grau de desenvolvimento dos países. Nos países

em desenvolvimento considera-se idosa a pessoa que possui sessenta anos ou mais enquanto nos países desenvolvidos considera-se a idade mínima de sessenta e cinco anos (RIBEIRO; JANEIRO, 2015, p. 11).

Em seu Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde (2015, p. 6), a OMS prevê que, atualmente, não há mais que se falar em pessoa tipicamente velha, haja vista que a população idosa é caracterizada por grande diversidade. O relatório cita como exemplo o fato de que alguns “[...] adultos maiores de 80 anos apresentam níveis de capacidade física e mental comparáveis aos níveis de muitos jovens de 20 anos”. Para a organização, deve haver políticas que permitam que um maior número de pessoas alcance trajetórias positivas de envelhecimento.

Nota-se, contudo, que parte dessa diversidade advém da herança genética, mas esse fator não obsta que haja influência dos ambientes físicos e sociais como, por exemplo, o lar, a vizinhança e a comunidade. Nesse contexto, denota-se que a globalização contribui, também, para a diversidade do envelhecimento.

A OMS destaca que a idade avançada não implica dependência, pois os idosos contribuem com a sociedade de outras maneiras como, por exemplo, “[...] fornecendo apoio emocional, em momentos de estresse ou aconselhamento em problemas desafiadores” (OMS, 2015, p. 8). Ademais, atualmente, as pessoas mais velhas possuem saúde melhor em relação aos seus antepassados.

Ressalta-se que a organização estimula o envelhecimento ativo, que consiste no “[...] processo de otimização de oportunidades para saúde, participação e segurança, para melhorar a qualidade de vida das pessoas à medida que envelhecem” (OMS, 2008, p. 10). Para que esse processo seja efetivado necessita-se de fatores de influência dos indivíduos como, por exemplo, as condições materiais e os fatores sociais.

A OMS demonstra que a urbanização e a globalização influenciaram o processo de envelhecimento, pois propiciaram o aumento da migração e desregulamentação do mercado de trabalho de forma que o envelhecimento no futuro seja bem diferente da experiência das gerações anteriores (OMS, 2015, p. 10). Nesse aspecto, Torrado (2000, p. 52), ao abordar a globalização afirmou que “O Estado social moderno – tanto nos países mais avançados como nos mais atrasados institucionalmente – busca cada vez menos o bem-estar comum e mais a competitividade”.

A organização também se preocupa com a situação de maus-tratos que os idosos sofrem. Segundo a instituição, essas pessoas são frequentemente maltratadas, no entanto, a abordagem

dessa situação ainda é restrita. Os maus-tratos podem ocasionar sérios danos físicos, traumas psicológicos, aumento do risco de internação, uso de serviços de emergência, hospitalização e morte (WHO, 2018).

Nos últimos anos, como se percebe, o idoso passou a ser valorizado e se transformou em sujeito de direitos, principalmente em razão do crescente número desse segmento em todo o mundo. Chambon (2017, p. 6) explica que a nova geração de idosos possui uma realidade diferente de seus antecessores, que não condiz com a imagem de uma população inativa à margem da sociedade.

Houve um aumento na elaboração de planos e programas para essa categoria, com a finalidade de estabelecer políticas públicas específicas para sua melhor qualidade de vida e maior participação na sociedade. É nesse aspecto de longevidade e envelhecimento ativo que se discute sobre o seu trabalho como direito humano na sociedade. Como se configura o trabalho como direito humano? É nesse contexto que se desenvolve o próximo capítulo.

2 O TRABALHO DO IDOSO COMO DIREITO HUMANO

“A privação da liberdade econômica pode gerar a privação da liberdade social, assim como a privação de liberdade social ou política pode, da mesma forma, gerar a privação da liberdade econômica”
(Amartya Sen)

Os direitos humanos configuram os direitos naturais da pessoa humana que emanam de sua própria natureza. Por serem direitos inerentes à pessoa humana, tratam-se de direitos históricos. Conforme ensina Bobbio (2004, p. 9) “[...] os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas”. Tratam-se, assim, de direitos construídos ao longo da história, conforme as necessidades humanas de cada época.

É necessário destacar que, por mais que haja uma historicidade no que tange aos direitos humanos, sua matriz principal associa-se à dignidade da pessoa humana. Silveira e Rocasolano (2010, p. 217) afirmam que na busca pela definição dos direitos humanos deve-se “[...] observar o seu principal fundamento – a dignidade da pessoa humana –, pois é a partir dele que se dá a construção de um significado de direitos humanos válido para todos”.

A dignidade da pessoa humana efetiva-se por meio de diversos valores, dentre eles a liberdade, a justiça, a igualdade, a segurança e o trabalho. É com parâmetro nesses valores que os diversos documentos de proteção à pessoa humana foram e são estabelecidos. Nesse contexto, explicam Thomé e Félix (2017, p. 181): “Os direitos humanos estão atrelados à dignidade da pessoa humana no sentido de que todos são iguais e não devem sofrer discriminações de qualquer cunho”.

A Declaração de Direitos na Inglaterra de 1689 amparou-se no valor de liberdade com o objetivo de pôr fim à monarquia absolutista e de justificar a sua edição³. A Declaração de Direitos do Bom Povo de Virgínia de 1776 também pautou-se no valor liberdade ao dispor “Que todos os homens são, por natureza, igualmente livres e independentes [...]” e possuem os direitos inatos de “[...] gozo da vida e da liberdade com os meios de adquirir e de possuir a propriedade e de buscar e obter felicidade e segurança” (USP, 1776). O documento também prevê “Que nenhum povo pode

³ O documento previu ao longo de seu texto os atos cometidos pelo falecido Rei Jaime II que tinham por finalidade, dentre outras, extirpar as liberdades do Reino da Inglaterra (USP, 1689).

ter uma forma de governo livre nem os benefícios da liberdade, sem a firme adesão à justiça, à moderação, à temperança, à frugalidade e virtude, sem retorno constante aos princípios fundamentais” (USP, 1776).

A Declaração de Independência dos Estados Unidos da América de 1776 prevê, em seu preâmbulo, como direitos inalienáveis da pessoa humana a vida, a liberdade e a busca da felicidade (US HISTORY, 1776). A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 prenuncia como direitos humanos e do cidadão a liberdade (arts. 1º e 2º), a igualdade (arts. 1º e 6º), a propriedade (artigo 2º) e a segurança (artigo 2º) (USP, 1789). Alvarenga (2009, p. 28-29) afirma que a garantia da liberdade, igualdade, propriedade e segurança, dentre outras, foram as mais importantes normas estabelecidas pela Declaração de 1789.

A mesma autora (2009, p. 30) discorre que “A Revolução Inglesa, a Revolução dos Estados Unidos da América e a Revolução Francesa foram três movimentos que traçaram os ideários do Estado Democrático, como a supremacia da vontade do povo, a preservação da liberdade e a igualdade de direitos”⁴.

A Constituição francesa de 1848 mostrou-se, também, um importante documento no que tange ao “[...] reconhecimento de direitos sociais provenientes da evolução da industrialização e do capitalismo, no século XX” (ALVARENGA, 2009, p. 30). Em seu preâmbulo, a Carta dispõe que a República francesa tem por princípios a liberdade, a igualdade e a fraternidade e sua base é a família, o trabalho, a propriedade e a ordem pública. Ela também estabelece que o trabalho deve permitir aos cidadãos a sua subsistência e que ele deve ser provido pela república dentro dos limites de seus recursos (FRANÇA, 1848).

A Constituição proíbe a escravidão (artigo 6º) e garante aos cidadãos, a liberdade de trabalho. Dispõe que a sociedade deve promover e incentivar o desenvolvimento do trabalho, dentre outros meios, por intermédio do ensino primário gratuito, da educação profissionalizante, da igualdade de relações entre empregador e trabalhador, das instituições de previdência e crédito, das instituições agrícolas e das associações voluntárias (artigo 13) (FRANÇA, 1848). Percebe-se, assim, que a própria norma constitucional estabelece uma relação entre o trabalho e a educação,

⁴ A autora (2009, p. 30), no entanto, discorre que: “Contudo, esses princípios que deram o sustentáculo aos movimentos liberais não garantiram à maioria do povo o bem-estar social almejado, porquanto a democracia foi uma consequência dos objetivos de uma classe econômica (burguesia) que usou o próprio povo para obtê-la. Com a liberdade veio a desigualdade, porque não podendo o Estado interferir em quase nada, os indivíduos que detinham posse de bens passaram a explorar os indivíduos que não detinham, estando estes desprovidos de proteção e sem nenhuma possibilidade de usufruir os direitos que possuíam formalmente”.

direitos que se correlacionam como meio de se estabelecer a primazia da capacidade laborativa humana.

A Constituição mexicana de 1917 foi o primeiro documento a reconhecer os direitos sociais como direitos humanos. O seu capítulo primeiro dispõe sobre as garantias individuais⁵ e é composto por 29 artigos que tratam sobre diversas temáticas, dentre elas: a) a proibição da escravidão (artigo 2º); b) o direito que toda pessoa possui em exercer o trabalho, sendo vedada a proibição do seu exercício, salvo por meio de decisão judicial (artigo 4º); c) a justa remuneração pelo exercício do trabalho e o consentimento daquele que o faz, salvo nos casos de trabalho imposto como pena pela autoridade judicial (artigo 5º); d) a proibição de contrato, pacto ou acordo que tenha por objeto prejudicar, perder ou sacrificar a liberdade do homem, seja por trabalho, educação ou voto religioso (artigo 5º); e) a responsabilidade civil do trabalhador pelo descumprimento do contrato de trabalho (artigo 5º); f) a liberdade de escrever e publicar sobre qualquer matéria, desde que respeitem a vida privada, a moral e a paz pública (artigo 7º); g) o direito de associação e de reunir-se pacificamente (artigo 9º); e h) a proibição de se privar alguém de sua vida, liberdade, propriedade e direitos, salvo em caso de decisão judicial (MEXICO, 1917b).

Conforme ensina Alvarenga (2009, p. 32): “A constitucionalização dos Direitos Humanos Sociais dos Trabalhadores foi inaugurada no México e contribuiu para a inclusão de melhor e mais incisiva proteção social em vários países da Europa”. Trata-se de uma Carta política que “[...] firmou o princípio da igualdade substancial de posição jurídica entre trabalhadores e empresários na relação contratual de trabalho, criou a responsabilidade dos empregadores por acidente de trabalho e lançou, de modo geral, as bases para a construção do moderno Estado social de Direito” (COMPARATO, 2003, p. 177).

A Constituição de Weimar de 1919 também tratou dos direitos sociais e foi a primeira Constituição social europeia (MAGALHÃES, 2000 *apud* ALVARENGA, 2009, p. 33). O documento é dividido em duas partes: a primeira trata da estrutura e função do Reich e a segunda dos direitos e deveres fundamentais dos alemães. A segunda parte prevê, dentre outros direitos: a) a igualdade entre os cidadãos alemães e entre homens e mulheres (artigo 109); b) a liberdade de ir e vir (artigo 111); c) a proteção das minorias que não possuem o alemão como língua nativa (artigo 113); d) a proteção à maternidade (artigo 119); e) a supervisão pelo Reich das atividades

⁵ Em 2011 o capítulo foi renomeado, recebendo a seguinte nomenclatura: “*De los Derechos Humanos y sus Garantías*” (Dos Direitos Humanos e suas Garantias) (MÉXICO, 1917a).

educacionais (artigo 120); f) a proteção da juventude pelo Reich contra a exploração e negligência moral, mental ou física (artigo 122); g) a liberdade de reunião (artigo 123); h) a regulamentação da pensão para oficiais aposentados ou para os dependentes dos oficiais falecidos (artigo 129); i) a proteção do direito ao trabalho pelo Reich (artigo 157); j) a proteção do trabalho intelectual e dos direitos do autor, do inventor e do artista (artigo 158); k) a liberdade de associação para a preservação e promoção do trabalho e das condições econômicas (artigo 159); l) a previdência social (artigo 161); m) a promoção de um *standard* mínimo de direitos sociais pelo Reich aos trabalhadores (artigo 162); n) o seguro-desemprego (artigo 163); e o) o direito à regulamentação das condições de trabalho e do salário entre empregados e empregadores por meio de seus respectivos conselhos (artigo 165) (ALEMANHA, 1919).

Nesse contexto, é importante ressaltar que a constitucionalização do direito fundamental do trabalho ampliou o seu status, principalmente por meio das Constituições mexicana de 1917 e alemã de 1919 (DELGADO, 2015, p. 68). Não há dúvidas de que ambas as Constituições demonstraram que a dignidade da pessoa humana vai além da liberdade em seu sentido estrito, alcançando também diversos direitos sociais como, por exemplo, o direito ao trabalho, à previdência e à educação.

Ressalta-se que a liberdade, embora se trate de um dos principais valores associados à dignidade humana, relaciona-se com a efetividade dos direitos sociais. Sen (2010, p. 18) explica que “O que as pessoas conseguem positivamente realizar é influenciado por oportunidades econômicas, liberdades políticas, poderes sociais e por condições habilitadoras como boa saúde, educação básica e incentivo e aperfeiçoamento de iniciativas”.

Percebe-se, assim, que o exercício dos direitos sociais como o trabalho, a previdência e a educação ampliam o direito à liberdade na medida em que, quanto mais instruída e amparada uma pessoa, melhores condições ela tem de exercer os seus direitos civis e políticos. Além do mais, o trabalho remunerado permite que o indivíduo tenha uma maior liberdade de escolha em relação aos locais que frequenta e aos programas que deseja realizar (acesso mais amplo à cultura, ao lazer, à boa alimentação e ao transporte, por exemplo).

É nesse contexto de interdisciplinaridade dos direitos sociais que se conceitua o trabalho. Segundo Supiot (2019, p.7), o trabalho consiste na parte da atividade humana que visa produzir bens e serviços que atendam às necessidades materiais e simbólicas dos homens que, em graus distintos – conforme a idade e a civilização – dependem do trabalho dos outros. Percebe-se, dessa

maneira, que o trabalho é um direito humano que possibilita a dinâmica e o desenvolvimento social ao permitir que as pessoas se relacionem entre si. Comparato (1997, p. 30) ao discorrer sobre a expressão direitos humanos explica que:

O pleonasma da expressão direitos humanos, ou direitos do homem, é assim justificado, porque se trata de exigências de comportamento fundadas essencialmente na participação de todos os indivíduos no gênero humano, sem atenção às diferenças concretas de ordem individual ou social, inerentes a cada homem.

Nota-se, assim, que a proteção da dignidade da pessoa humana relaciona-se com os direitos sociais do trabalho, pois é a regulamentação do exercício do labor que permite a valoração do indivíduo na sociedade contemporânea (ALVARENGA, 2009, p. 102). O trabalho está atrelado à dignidade da pessoa humana em sua mais densa forma, pois o seu exercício desenvolve-se por meio dos valores da liberdade, da justiça (trabalho digno) e da segurança, valores esses afetos à dignidade da pessoa humana.

2.1 O TRABALHO DO IDOSO COMO DIREITO HUMANO NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Um dos primeiros marcos no processo de internacionalização dos Direitos Humanos foi a criação da Organização da Internacional do Trabalho (OIT) (PIOVESAN, 2013, p. 183)⁶. Criada em 1919, após a primeira guerra mundial, pelo Tratado de Versalhes, a OIT tem por escopo promover a justiça social como meio de se garantir a paz universal e duradoura. Esse ideal de justiça é alcançado por meio de sua estrutura tripartite, de que participam, em situação de igualdade, representantes de governos, de empregadores e de trabalhadores (OIT, 2019a).

A criação da organização fundamentou-se em argumentos políticos e humanitários, tendo-se em vista as “[...] condições injustas e deploráveis das circunstâncias de trabalho e vida dos trabalhadores a partir da Revolução Industrial, que se deu em virtude das mudanças no sistema de produção durante o século XVIII, na Inglaterra” (ALVARENGA, 2009, p. 109).

⁶ A autora (2013, p. 186) destaca que a OIT juntamente com a Liga das Nações e com o Direito Humanitário “[...] registra o fim de uma época em que o Direito Internacional era, salvo raras exceções, confinado a regular relações entre Estados, no âmbito estritamente governamental”.

Em 1944 elaborou-se a Declaração de Filadélfia, que foi adotada como anexo à Constituição da OIT em 1946. A declaração explicita os objetivos da organização e os princípios que devem ser adotados pelos seus membros. São quatro princípios fundamentais que norteiam a organização: a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável ao progresso; c) a penúria constitui um perigo para a prosperidade geral; e d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e com um esforço internacional contínuo, devendo os representantes dos empregadores e dos empregados discutir em igualdade, com os dos governos, a fim de que tomem, com eles, decisões de caráter democrático, visando o bem comum (OIT, 1944).

Segundo Teyssié (2019, p. 27), a Declaração de Filadélfia ressaltou dois aspectos da competência da OIT: a) ela não se limita às condições de trabalho propriamente ditas; e b) a sua proteção abrange todos os seres humanos, não se limitando aos trabalhadores.

Süssekind (1994, p. 20) afirma que, a Declaração de Filadélfia além de ter adquirido hierarquia constitucional repetiu e ampliou os princípios do Tratado de Versalhes “[...] sob o influxo da idéia [*sic*] da cooperação internacional para a consecução da segurança social de todos os seres humanos”. O autor também esclarece que a declaração ampliou a competência da organização e alargou o seu campo de atuação (1994, p. 20 e 25):

Depois de reafirmar a estrutura tripartite e o princípio de que a justiça social é a base da paz, ampliou a competência da OIT, conferindo-lhe o encargo de fomentar programas de cooperação técnica destinados a promover o bem-estar da humanidade; e, em virtude da interdependência dos problemas cujas soluções podem concorrer para o bem-estar material e espiritual do homem, realçou a colaboração da OIT com os demais organismos internacionais, aos quais deveria ser confiada parte dessa gigantesca tarefa (p. 20).

[...]

[...] a Declaração alargou consideravelmente o campo de atuação da OIT, a quem atribuiu expressamente a competência para tratar de questões que visem à justiça social, no seu mais largo conceito, tendo em vista o progresso material e espiritual do ser humano, em condições de liberdade e dignidade, com segurança econômica e iguais oportunidades. Consagrou, portanto, o correto entendimento de que a paz não é apenas a ausência de guerra, vinculando o seu conceito a uma ordem internacional com justiça social, onde os direitos fundamentais do homem não sejam afrontados pelo subdesenvolvimento econômico que gera a miséria entre grandes contingentes humanos e a instabilidade política dos respectivos Estados (p. 25).

A OIT, dessa forma, prima pela dignidade da pessoa humana por meio de uma justiça social que é consagrada com a promoção do bem-estar social e o desenvolvimento do trabalho digno. O trabalho digno associa-se às liberdades básicas do ser humano e deve gozar de proteção e aplicabilidade imediata, pois se trata de um direito humano e fundamental (DELGADO, 2015, p. 67).

Como forma de garantir a aplicabilidade do direito ao trabalho, a OIT edita normas internacionais (convenções e recomendações) com o fim de estabelecer parâmetros mínimos de proteção. As normativas tratam de temas dos mais variados, destacando-se os seguintes: a) liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização (convenção nº 87); b) proteção ao salário (convenção nº 95); c) trabalhadores migrantes (convenção nº 97); d) direito de sindicalização e de negociação coletiva (convenção nº 98); e) igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor (convenção nº 100); f) amparo à maternidade (convenção nº 103); g) abolição do trabalho forçado (convenção nº 105); h) discriminação em matéria de emprego e ocupação (convenção nº 111); i) férias remuneradas (convenção nº 132); j) trabalho portuário (convenção nº 137); k) idade mínima para admissão (convenção nº 138); e l) trabalho noturno (convenção nº 171).

Percebe-se que a OIT promove a proteção do trabalhador em uma perspectiva pluridimensional: política, econômica e humanitária. A organização também busca estimular os Estados a promoverem os princípios fundamentais de proteção ao trabalho em suas comunidades (PÉREZ, 1999 *apud* DELGADO e RIBEIRO, 2013, p. 212). É importante ressaltar que as normas internacionais do trabalho surgem como resposta às reivindicações políticas e sociais. Conforme ensina Tapiola (2018, p. 42):

Las normas internacionales del trabajo han surgido del “derecho indicativo” de las reivindicaciones políticas y sociales, las resoluciones, las decisiones y las experiencias de la aplicación de políticas. Las normas de derechos humanos se asientan en los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y se aplican sobre la base de los mismos⁷.

⁷ Tradução livre do espanhol para o português: As normas internacionais do trabalho surgiram do “direito indicativo” das reivindicações políticas e sociais, das resoluções, das decisões e das experiências de implementação de políticas. As normas de direitos humanos assentam-se nos princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e são aplicadas com base nesses.

No que tange à assinatura das convenções da organização, de um modo geral, a realidade fática de cada país signatário deve ser analisada. Considerando a diversidade econômica, social e cultural dos países que aderem às mais diversas convenções editadas pela OIT, deve-se permitir mecanismos de flexibilização dessas normas. Sússekind (1994, p. 31) ensina que fórmulas de flexibilização foram adotadas em quase todas as convenções “[...] a fim de possibilitar a ratificação desses tratados multilaterais, seja pelos países plenamente desenvolvidos, seja pelos que se encontram em vias de desenvolvimento ou ainda subdesenvolvidos”.

É necessário destacar, no entanto, que essas fórmulas de flexibilização não se aplicam às convenções que tratam sobre os direitos humanos dos trabalhadores, pois, conforme determina Sússekind (1994, p. 31), essas “[...] estabelecem normas capazes de serem aplicadas em decorrência da simples ratificação por países cujo Direito Constitucional consagra monismo jurídico”. Protege-se, dessa forma, os direitos humanos em sua totalidade, não se permitindo que os Estados relativizem o seu conteúdo. Defende-se a dignidade da pessoa humana e o trabalho de forma inflexível, como instrumentos de consecução da justiça social e da paz universal duradoura.

2.1.1 Convenção nº 111 da OIT – Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação

Em 1958, durante a 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, foi aprovada, em Genebra, a Convenção nº 111 da OIT, que trata sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. O documento, embora aprovado no final dos anos 1950, somente entrou em vigor dez anos mais tarde, em 15 de junho de 1960.

De forma geral, a convenção trata da discriminação como algo que deve ser erradicado e prevê a adoção de medidas para a consecução desse fim. A organização entende que a discriminação tem lugar quando uma pessoa recebe um tratamento menos favorável que outras em razão de características que não possuem relação com as suas competências ou com as qualificações exigidas para o trabalho (OIT, 2019b). A discriminação no trabalho, segundo Penedo (2018, p. 81) constitui uma violação de um direito humano que desperdiça talento pessoal, prejudica a produtividade e o crescimento econômico e gera desigualdades socioeconômicas.

Para os fins da convenção, ocorre a discriminação em matéria de emprego quando há distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política,

ascendência nacional ou origem social que tenha por finalidade destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego (artigo 1º, ‘a’) (OIT, 1960). A redação do artigo, embora tenha tratado de algumas espécies de discriminação, não abordou a discriminação etária.

A alínea ‘a’ do artigo 1º refere-se à discriminação laboral direta. Ela se configura quando a normativa, as leis ou a regulamentação cita, explicitamente, um motivo específico que negue a igualdade de oportunidades ou quando se pratica um ato com esse intuito (PENEDO, 2018, p. 58). São exemplos de discriminação laboral direta: a) o empregador que deixa de contratar o empregado em razão de sua idade avançada, mesmo que ele seja o mais qualificado a ocupar o cargo; b) a cláusula do contrato de trabalho que prevê a extinção da relação laboral caso o empregado filie-se a algum partido político ou se case; e c) a contratação apenas de homens.

Ao lado da discriminação laboral direta há também a discriminação laboral indireta. Essa ocorre quando o há disposições ou práticas de condutas aparentemente imparciais que prejudicam desproporcionalmente integrantes de uma coletividade (PENEDO, 2018, p. 60). Citam-se com exemplos: a) requerer que o empregado tenha determinado curso de gastronomia para ocupar o cargo de secretária executiva; b) requerer o domínio de uma arte marcial quando se é dispensável para o cargo; e c) tratar de modo desfavorável os trabalhadores que laboram em tempo parcial (valorizando-se os que trabalham pelo período de uma jornada completa).

No que tange à discriminação pelo fator etário, a OIT (2003, p. 40) dispõe que a discriminação indireta é mais difícil de se detectar, pois consiste na introdução de condições que induzem os trabalhadores de maior idade a se aposentarem de forma antecipada. Dentre as condições estabelecidas, o documento cita o “convite” à aposentadoria voluntária, acompanhado de pressões relativamente sutis para serem aceitas.⁸

A organização (OIT, 2003, p. 40) também explica que a Convenção nº 111 aborda tanto a discriminação direta quanto a indireta, pois o elemento determinante para que ela se configure é a privação ou limitação da igualdade de oportunidades e tratamento em razão de uma conduta diferenciada.

Com a finalidade de tratar sobre a discriminação em todas as suas formas, a convenção, na alínea ‘b’ do artigo 1º, menciona que qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha

⁸ Como exemplo de discriminação indireta o relatório de 2003 cita uma pesquisa realizada no Reino Unido que revelou que entre 1991 e 1996 seis em cada dez organizações analisadas admitiram que quando decidiam reduzir o seu quadro de pessoal apontavam os trabalhadores de idade (OIT, 2003, p. 40).

por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão poderá ser especificada pelo membro interessado. Para tanto, deve-se haver consultas prévias das organizações representativas de empregadores e trabalhadores, caso existam, e outros organismos adequados. Percebe-se, dessa forma, que, ainda que não haja menção expressa à idade como fator de discriminação, a alínea ‘b’ possui uma redação mais ampla que permite enquadrar a discriminação etária.

A convenção também trata de determinadas situações que não são consideradas discriminação: a) distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego (item 2 artigo 1º); b) medidas tomadas em relação a uma pessoa com legítima suspeita de promover ato contrário à segurança do Estado (artigo 4º); c) medidas de proteção ou assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho (item 1 do artigo 5º); e d) medidas especiais que tenham por finalidade proteger ou assistir pessoas que necessitem de defesa especial, como por motivo de sexo, invalidez, encargos familiares, ou em razão do seu nível social ou cultural (item 2 do artigo 5º).

Em relação às medidas especiais de proteção a determinadas pessoas, cita-se, como exemplo, a discriminação positiva. Essa se configura quando o objetivo é enfrentar a discriminação por meio de medidas ativas que garantam a igualdade de oportunidade e representação na educação e no emprego (PENEDO, 2018, p. 61). Como exemplos têm-se a criação de cotas para idosos para que preencham determinados cargos na empresa e as cotas sociais e raciais para ingresso no sistema educacional.

Um dos fundamentos das políticas que ratificam a discriminação positiva é permitir que haja um maior desenvolvimento social, reduzindo-se as desigualdades econômicas. Nesse contexto, expõe-se a Agenda 2030 que estabelece em seu plano o combate às discriminações de todos os tipos. O objetivo de desenvolvimento sustentável número 10 (redução das desigualdades), prevê em seu item 10.3 que se deve “Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultado, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e promover legislação, políticas e ações adequadas a este respeito” (AGENDA 2030, 2019a).⁹

⁹ Observa-se que após 57 anos da aprovação da Convenção nº 111 da OIT, o combate à discriminação continua sendo pauta de documentos internacionais como, por exemplo, a Agenda 2030, que foi elaborada no ano de 2015.

A Agenda 2030 busca fortalecer a paz universal com mais liberdade (NAÇÕES UNIDAS, 2019a). O objetivo de desenvolvimento sustentável número 8 (trabalho decente e crescimento econômico) prevê que: “No [sic] longo prazo, a desigualdade de renda e de oportunidades prejudica o crescimento econômico e o alcance do desenvolvimento sustentável. [...] É possível promover políticas que incentivem o empreendedorismo e a criação de empregos de forma sustentável e inclusiva” (AGENDA 2030, 2019b).

Em julho de 2019, a OIT publicou uma análise da aplicabilidade da Convenção nº 111 no cenário global. No documento, intitulado *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación): Observación General*, a organização pontuou que nenhuma sociedade está livre de discriminação e que esforços contínuos são necessários para combatê-la. Reconheceu-se que progressos foram realizados, em muitos países, para dar efeito à aplicabilidade da convenção. Observou-se, no entanto, que embora a discriminação baseada em raça, cor e ascendência nacional seja geralmente proibida na legislação nacional da maioria dos países, há muito menos países que adotaram medidas proativas e integrais destinadas a promover a igualdade substantiva em relação a esses motivos (OIT, 2019c, p. 1 e 2).

Pontuou-se o importante papel desempenhado pelas organizações de empregadores e de trabalhadores na promoção da compreensão, aceitação e realização dos princípios da convenção. Observou-se, também, que, em muitos países, ainda existem obstáculos importantes que impedem o acesso à justiça àqueles que são discriminados, entre outras razões, pela raça, cor e ascendência nacional, incluindo-se obstáculos físicos, econômicos e linguísticos (OIT, 2019c, p. 7).

Especificamente sobre a Convenção nº 111, percebe-se que, embora trate sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, ela não menciona, expressamente, a idade como fator discriminatório. Trata-se de um documento que aborda a temática da discriminação de forma ampla conceituando-a e disciplinando sobre as situações em que ela não se configura.

2.1.2 Recomendação nº 162 da OIT – Recomendação sobre os Trabalhadores de Idade

Em 23 de junho de 1980, durante a 66ª Conferência Internacional do Trabalho, foi aprovada, em Genebra, a Recomendação nº 162 da OIT, que trata sobre os trabalhadores de idade. Em seu preâmbulo, o documento discorre que a Convenção nº 111 não inclui a idade entre as causas discriminatórias da alínea ‘a’ do artigo 1º, embora a alínea ‘b’ do documento preveja a

possibilidade de se incluírem outros fatores discriminatórios. Para Samorodov (1999, p. 24) a Recomendação nº 162 é um instrumento jurídico internacional que trata, dentre outros fatores, da igualdade de oportunidade e tratamento, treinamento e aconselhamento vocacional, serviços sociais e saúde.

A recomendação é aplicável a todos os trabalhadores que, em razão de sua idade avançada, encontram dificuldades em matéria de emprego e ocupação (artigo 1º) e dispõe que todo Estado membro deve adotar medidas para impedir a discriminação dos trabalhadores em razão da sua idade (artigo 3º) (OIT, 1980). Como se observa, a recomendação utiliza-se do termo “idade avançada” para configurar o trabalhador que sofre discriminação. Nesse contexto, Penedo (2018, p. 27) ensina que essa idade é aquela em que o trabalhador começa enfrentar dificuldades laborais em razão do fator etário e que, atualmente, essa discriminação pode ocorrer antes dos 60 anos. A autora (2018, p. 27) leciona que “*La situación del trabajador de 50 o 55 años que pierde su empleo es muy grave, tal como la de los de 60 o 65 años, aunque estos últimos con la ventaja de un retiro con posible acceso a jubilación*”.¹⁰

O relatório *La hora de la igualdad en el trabajo* (2003, p. 39) dispõe que é óbvia a importância em abordar a discriminação por idade ao se examinar a mudança na estrutura da população mundial considerando o fator etário. O documento também aponta que a discriminação em razão da idade não se limita à idade próxima da aposentadoria.

Uma pesquisa realizada na Estônia, em 1998, revelou que a ideia que os empregadores tinham acerca das trabalhadoras de determinada idade era um fator importante que diminuía as oportunidades de emprego das mulheres. Os empregadores excluía, sistematicamente, as trabalhadoras de maior idade aos cargos de secretárias e de pessoal de serviço, pois preferiam mulheres de aparência mais jovem, com menos de 30 anos (OIT, 2003, p. 39).

Como forma de combater a discriminação dos trabalhadores de maior idade, o documento estabelece uma estratégia abrangente e equilibrada para o pleno emprego (SAMORODOV, 1999, p. 24). O trabalhador é tratado em três tópicos específicos: igualdade de oportunidades e de tratamento; proteção ao trabalhador; e preparação e acesso à aposentadoria.

Recomenda-se que os trabalhadores mais velhos desfrutem de iguais oportunidades e tratamento que os demais, destacando-se, dentre outros: a) o acesso aos serviços de orientação

¹⁰ Tradução livre do espanhol para o português: A situação do trabalhador de 50 ou 55 anos que perde o seu emprego é muito grave, tal como a do de 60 ou 65 anos, embora esses últimos contem com a vantagem de uma aposentadoria compulsória.

profissional; b) o acesso aos meios de aperfeiçoamento e atualização profissional; c) a licença remunerada para os estudos; d) a promoção no emprego; e) a justa distribuição de tarefas; f) a segurança no emprego; g) a igualdade de remuneração por um trabalho de igual valor; h) a seguridade social; i) o acesso às prestações sociais; e j) as medidas de higiene do trabalho (artigo 5º).

A recomendação prevê também a realização de estudos para que se identifiquem as atividades em que o processo de envelhecimento é mais rápido; ou as atividades em que os trabalhadores de maior idade encontrem dificuldades de adaptação às exigências de trabalho. Nesse aspecto, deve-se determinar as causas dessas problemáticas bem como propor soluções para elas (artigo 11).

Com a finalidade de prezar pelo trabalho do idoso, a recomendação prevê alternativas que viabilizem o trabalho dessa categoria como, por exemplo: a) reduzir a jornada laboral diária e semanal daqueles que trabalham em ocupações penosas, perigosas ou insalubres; b) incentivar a redução progressiva da duração do trabalho àqueles que estejam próximos de receber benefícios assistenciais em razão da velhice; c) incrementar as férias anuais remuneradas em razão da antiguidade ou da idade¹¹; d) permitir que os trabalhadores organizem o seu trabalho e tempo livre, facilitando, assim, o emprego a tempo parcial e a adoção de horários flexíveis; e) a transição do trabalho remunerado em função da produtividade para um trabalho remunerado em função das horas de serviço; e f) adaptar o trabalho com o fim de preservar a saúde do trabalhador, prevenir acidentes e manter a sua capacidade de trabalho (artigos 13 e 14).

Medidas que ofereçam aos trabalhadores oportunidades de emprego na mesma profissão ou em outra distinta devem ser adotadas como forma de permitir que exerçam as suas capacidades e compartilhem as suas experiências. Essas medidas devem ser realizadas de forma que não haja diminuição na renda auferida pelos idosos (artigo 17).

A recomendação preocupa-se com a situação dos trabalhadores que após a inatividade profissional procuram trabalho para a subsistência da família. Recomenda-se que esforços sejam realizados como forma de facilitar ou promover o retorno ao emprego (artigo 19).

No que tange à preparação e acesso à aposentadoria, Samorodov (1999, p. 24) explica que sempre que possível devem ser tomadas medidas com o objetivo de garantir que ela seja voluntária.

¹¹ Essa previsão não exclui as tradicionais férias anuais remuneradas de no mínimo três semanas previstas na Convenção nº 132 da OIT.

O documento prevê, dentre outras providências, as seguintes: a) uma flexibilidade da idade de admissão para aquisição dos benefícios assistenciais em razão da velhice; b) um sistema que permita a transição progressiva entre a vida profissional e a aposentadoria voluntária; c) retardo da solicitação dos benefícios assistenciais com o fim de que os trabalhadores possam se qualificar para receber ou melhorar a aquisição do benefício; e d) programas de preparação para a aposentadoria com a participação das organizações representativas dos empregadores, trabalhadores e outros organismos interessados. Quanto a esses programas, a recomendação prevê que eles proporcionem informações aos trabalhadores para que esses planejem a sua aposentadoria e se adaptem a ela (artigos 21, 29 e 30).

Dentre as informações previstas pelo documento, destacam-se: a) esclarecer sobre as possibilidades e condições de se continuar uma atividade profissional – principalmente a de tempo parcial; b) tratar sobre o envelhecimento individual e os meios para preveni-lo, como exames médicos, exercícios físicos e dietas; c) discorrer sobre as instalações disponíveis para a educação de adultos (seja abordando a problemática da aposentadoria, seja desenvolvendo matérias do seu campo de interesse ou de qualificações); e d) tratar sobre os benefícios assistenciais em razão da velhice que os idosos tenham direito, suas obrigações fiscais como pensionistas e as vantagens que podem ser concedidas (assistência médica, serviços sociais e redução de tarifas em determinados serviços públicos).

Samorodov (1999, p. 24), ao dispor sobre a recomendação nº 162, explica que a igualdade de oportunidade e tratamento e a não discriminação são princípios incorporados nesse documento legal. Em conformidade com essa recomendação, cada país deve promover igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de maior idade e promover medidas para prevenir discriminação contra eles no emprego e na ocupação.

Nota-se que a recomendação nº 162 da OIT foi mais específica no que tange à proteção do trabalhador de idoso. O documento, além de prever medidas que impedem a discriminação, dispõe sobre mecanismos que permitem um trabalho mais digno dessa população, atentando-se ao seu bem-estar físico, mental e social.

É necessário destacar, no entanto, que embora a recomendação tenha tratado de maneira ímpar sobre o trabalho dos adultos maiores, ela não possui efeito vinculante como o tem uma convenção da OIT. Conforme ensina Sússekind (1986, p. 109), quando trata sobre recomendação e convenção, “[...] embora ambos os instrumentos devam ser submetidos, obrigatoriamente, à

autoridade ou autoridades nacionais competentes para que lhes dêem [*sic*] forma de lei ou adotem outras medidas (art. 19, § 5º, b e § 6º, b, da Const. da OIT), só a convenção pode ser ratificada”.

A recomendação destina-se a harmonizar a legislação nacional sob a ótica do crescimento e do bem-estar físico, intelectual e moral dos trabalhadores (TEYSSIÉ, 2019, p. 37), não permitindo uma aplicação de soluções generalizadas (PORTELA, 2014, p. 409). Trata-se, dessa maneira, de uma fonte jurídica de *soft law*.

2.1.3 Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

Em 9 de junho de 1998, elaborou-se a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Segundo Tapiola (2018, p. 5), a declaração foi uma resposta a um duplo golpe por trás da queda do Muro de Berlim, momento em que o colapso do confronto entre economias de mercado e sistemas controlados pelo Estado seguiu a abertura dos mercados mundiais¹².

Adotada pelos Estados-membros no mesmo ano de sua elaboração, a declaração tem por objetivo realizar o compromisso de que esses Estados e a comunidade internacional respeitem e promovam os princípios e direitos, tenham ratificado ou não as convenções respectivas a cada temática (OIT, 2019d). Visa-se “[...] estimular os esforços desenvolvidos pelos Membros da Organização com o objetivo de promover os princípios e direitos fundamentais consagrados na Constituição da OIT e a Declaração de Filadélfia, que a Declaração reitera” (OIT, 1998).

Conforme ensina Supiot (2006, p. 7), a declaração relembra os Estados de que a sua livre adesão à OIT significa aceitar os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, fato que os obriga a trabalharem na realização de seus objetivos junto à organização. Esses princípios e direitos são compreendidos em quatro categorias: liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; abolição efetiva do trabalho infantil; e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (item 2).

¹² O autor (2018, p. 41) ainda discorre que: “*La Declaración sirvió inmediatamente como punto de referencia. Kof Annan, el Secretario General de las Naciones Unidas, incorporó las cuatro categorías de derechos en su propuesta de un pacto mundial sobre las empresas multinacionales. El Director General entrante de la OIT, Juan Somavia, convenció a Annan en el Foro Económico Mundial de Davos, en enero de 1999, de que fuera prudente y adoptara el texto de la Declaración de la OIT para las cláusulas de trabajo de su iniciativa*”.

Estabelece-se que os princípios e direitos fundamentais do trabalho são universais e se aplicam a todas as pessoas e a todos os países – independentemente do seu nível de desenvolvimento econômico. O documento reconhece que o crescimento econômico por si só, não é suficiente para assegurar a equidade, o progresso social e erradicar a pobreza (OIT, 2019d). Políticas públicas e a educação sobre as quatro categorias de princípios e direitos tratados pelo documento são medidas que podem ser tomadas para se garantir a justiça social e assegurar a equidade.

Prevê-se a cooperação técnica e serviços de assessoramento com o fim de promover a ratificação e a aplicação das convenções fundamentais e a assistência aos membros, que não possuam condições de ratificá-las, para que respeitem, promovam e tornem realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções. O intuito é ajudar os membros em seus esforços de criar um meio ambiente favorável de desenvolvimento econômico e social (item 3).

No que tange à temática da eliminação da discriminação, Tapiola (2018, p. 72) afirma que foi razoavelmente fácil conseguir a condenação universal do trabalho infantil e do trabalho forçado, embora essa punição não tenha acontecido em relação às outras formas de discriminação. Para o autor, essa diferenciação entre as formas discriminatórias ocorre em razão de múltiplas dimensões e de uma hierarquia de desvantagens, que produzem vários níveis de dominância e opressão.

A questão da discriminação mostra-se como uma meta em movimento que não aborda apenas as questões de gênero, raça, idade e religião. No âmbito da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho deve-se abordar a temática em relação à migração, aos portadores de HIV e AIDS, às pessoas com deficiência e à situação dos refugiados. A edição de normas pode ser de grande ajuda. É necessário abordar a segurança da renda, o acesso à educação e ao trabalho, a segurança e a saúde e a participação na sociedade e em suas instituições (TAPIOLA, 2018, p. 72).

Penedo (2018, p. 56) afirma que a não discriminação é um direito humano fundamental que constitui um princípio do Direito do Trabalho. Ressalta-se, no entanto, que a proteção à não discriminação vai além de um direito fundamental, pois se trata de um direito humano que deve ser protegido por toda a comunidade internacional.

Especificamente sobre a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação nos moldes da Recomendação nº 162 da OIT destaca-se que a Declaração de 1998 ratifica, em

termos gerais, o disposto naquela. Ao prever a temática como um dos seus princípios e direitos base, a declaração envolve os Estados-membros em um compromisso de proteção do emprego repelindo a discriminação em todas as suas formas. Nesse contexto, cita-se Penedo (2018, p. 16):

*Partimos de la base para este estudio de que una sociedad debe incluir a todas las edades para contribuir a su progreso, por lo cual entendemos que se debe favorecer a los colectivos perjudicados, como el de estudio (trabajador maduro o de edad avanzada), considerando propuestas como trabajo a tiempo parcial o los horarios flexibles y reflexionar sobre las implicancias de la mayor esperanza de vida, que también es vida sana y sin incapacidades para el trabajo.*¹³

A autora (2018, p. 17) complementa ao dispor que os trabalhadores de idade avançada constituem um dos grupos desfavorecidos que possuem dificuldade de ingresso e de permanecer no mercado de trabalho. As razões para essa discriminação seriam os maiores custos sociais e a presunção de que se trata de trabalhadores menos produtivos em razão de suas limitações físicas e da falta de atualização em sua formação.

É nesse contexto de inclusão e eliminação da discriminação que se promove o escopo basilar da OIT: a justiça social. O trabalho deve ser encarado como um meio de transformação social que permite o desenvolvimento humano e a consecução da prosperidade.

2.2 O TRABALHO DO IDOSO COMO DIREITO HUMANO NA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

Em 1945 foi criada a Organização das Nações Unidas (ONU), por meio da Carta das Nações Unidas, com o fim de promover a paz e o desenvolvimento mundiais evitando-se, assim, novos conflitos armados.

A sua criação pautou-se no progresso social como forma de estabelecerem-se melhores padrões de vida e, para tanto, observaram-se os seguintes fatores: a) manutenção da paz e segurança internacional; b) desenvolvimento de relações amistosas entre os Estados; c) cooperação internacional no plano econômico, social, cultural ou humanitário; d) resolução pacífica de

¹³ Tradução livre do espanhol para o português: Partimos da base, para esse estudo, que uma sociedade deve incluir todas as idades para contribuir com seu progresso, razão pela qual entendemos que se deve favorecer os grupos desfavorecidos, como o do estudo (trabalhador maduro ou de idade avançada), considerando propostas como trabalho a tempo parcial ou horários flexíveis e refletir sobre as implicações de uma expectativa de vida maior, que também é uma vida saudável e sem incapacidades para o trabalho.

conflitos; e) promoção da igualdade de direitos; f) autodeterminação dos povos; e g) respeito às liberdades fundamentais sem distinção de raça, sexo, idioma ou religião (UN, 2019).

Conforme ensina Piovesan (2013, p. 203): “A Carta das Nações Unidas de 1945 consolida, assim, o movimento de internacionalização dos direitos humanos, a partir do consenso de Estados que elevam a promoção desses direitos a propósito e finalidade das Nações Unidas”.

O documento foi primordial para que se configurasse uma nova política de direitos humanos estabelecida após a Segunda Guerra Mundial. Ele preocupou-se em estabelecer parâmetros mais efetivos de proteção aos direitos humanos, haja vista o resultado desastroso do pós-guerra: mais de cinquenta milhões de mortos e Estados com sua situação econômica e social tão abalada a ponto de necessitar da cooperação dos demais.

Diversos documentos da ONU abordam a temática dos Direitos Humanos. No âmbito da presente pesquisa, analisar-se-ão: a Declaração Universal dos Direitos Humanos; o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; o Plano Internacional de Ação de Viena; os Princípios das Nações Unidas em Favor das Pessoas Idosas; e o Plano de Ação Internacional sobre o Envelhecimento de Madri.

2.2.1 Declaração Universal dos Direitos Humanos

Em 1948, a Organização das Nações Unidas criou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, baseando-se nos ideais da Revolução Francesa de 1789. O documento reconhece a dignidade humana e a igualdade entre todos os seres humanos e assevera que o desconhecimento e o desprezo pelos direitos humanos conduziram a atos de barbárie que causam indignação à humanidade (OHCHR, 1948). Piovesan (2013, p. 209) discorre que “A Declaração consolida a afirmação de uma ética universal ao consagrar um consenso sobre valores de cunho universal a serem seguidos pelos Estados”.

O artigo 1º do documento estabelece que todos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos e devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade. O artigo 23 prevê: a) o direito ao trabalho e a sua proteção contra o desemprego; b) a igualdade de salário por trabalho de igual valor, sem discriminação; c) o direito a uma remuneração equitativa que possibilite à pessoa e à sua família uma existência digna; e d) a liberdade de sindicalização (tanto para fundar sindicatos

quanto para associar-se a eles)¹⁴. O artigo 24 dispõe ainda sobre o direito à limitação da duração do trabalho e às férias periódicas pagas.

Inspirada no artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Organização Internacional do Trabalho elaborou convenções que tratam sobre os direitos do trabalhador, especificamente a Convenção de Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, adotada em 1951 e a Convenção de Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, adotada em 1958 (ALVARENGA, 2009, p. 39).

No que tange ao direito ao trabalho e à sua proteção contra o desemprego, Alvarenga (2009, p. 38) ensina que: “Um dos fundamentos dessa declaração consiste na melhoria dos padrões de proteção ao trabalhador, garantindo uma vida adequada pelo trabalho”. Percebe-se, dessa maneira, que o documento não se ateve somente aos valores de liberdade, igualdade, justiça e segurança. Pautou-se também pelo trabalho como elemento integrante da dignidade humana.

A declaração garante o direito a um padrão de vida que assegure à família saúde e bem-estar, principalmente quanto à alimentação, vestuário, moradia e assistência médica. Prevê-se o direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez e na velhice (artigo 25). Nesse aspecto, Dell’Isola (2018, p. 9) ensina que “[...] a Declaração tem significativa importância na construção do sistema de proteção ao adulto maior, pois espelha, de maneira definitiva, a garantia internacional e universal da dignidade da pessoa humana”.

A declaração foi um marco ao tratar os direitos humanos em uma percepção mais integral, abrangendo não só os direitos civis e políticos, bem como os direitos sociais.

2.2.2 Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

Em 1966 foram aprovados os Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC). Ambos, embora

¹⁴ Quando da realização da Declaração Universal dos Direitos Humanos, Eleanor Roosevelt liderou o comitê de sua elaboração. Junto de outros representantes dos trabalhadores, ela defendeu a inclusão específica do direito à sindicalização. A representante também ajudou a garantir que o artigo 23 do documento fizesse menção, ao direito de “todos” ao trabalho, com igualdade de salário por trabalho de igual valor, sem discriminação. Destaca-se que os delegados latino-americanos e os do bloco comunista foram fundamentais na redação do texto final do artigo 23. “A União Soviética, em particular, queria não apenas a terminologia final de “proteção contra o desemprego”, mas maiores obrigações dos Estados para prevenir o desemprego” (ONU, 2019).

aprovados na década de 1960, somente entraram em vigor em 1976, haja vista que apenas nessa época obtiveram o número de ratificações necessárias (PIOVESAN, 2013, p. 234).

O PIDCP trata-se de um documento que prevê direitos civis e políticos “[...] cujo objetivo principal é detalhar direitos estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e contribuir para a sua aplicação” (PORTELA, 2014, p. 860).

Inicialmente o documento dispõe sobre o direito à autodeterminação dos povos para que eles determinem o seu estatuto político e assegurem, livremente, o seu desenvolvimento econômico, social e cultural (artigo 1º)¹⁵. Há também a previsão de igualdade de direitos entre homens e mulheres (artigo 3º); ao direito à vida (artigo 6º); à proibição da escravidão (artigo 8º); à liberdade de pensamento, de consciência e de religião (artigo 18); e à proteção à família (artigo 24) (BRASIL, 1992a).

Em relação ao trabalho, o documento não aborda a temática de forma densa, prevendo apenas a proibição de trabalhos forçados ou obrigatórios (artigo 8º) e a liberdade de sindicalização (tanto para fundar sindicatos quanto para associar-se a eles) (artigo 22). Nesse aspecto, o pacto estabelece que nenhuma das disposições nele contidas poderá restringir as garantias previstas na Convenção nº 87 da OIT, que trata sobre a liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização (BRASIL, 1992a).

Destaca-se que, conforme ensina Piovesan (2013, p. 235), o PIDCP reconheceu uma diversidade de direitos civis e políticos, mais amplos do que os previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais promove e protege esses direitos, que deverão ser assegurados pelos Estados, ainda que progressivamente. O objetivo é assegurar o pleno exercício dos direitos reconhecidos no pacto, podendo os Estados adotarem medidas legislativas para tanto (artigo 2º) (BRASIL, 1992b).

Igualmente ao PIDCP, o PIDESC também prevê a autodeterminação dos povos (artigo 1º) e a igualdade de direitos entre homens e mulheres (artigo 3º)¹⁶. A principal diferença entre os dois

¹⁵ Conforme ensina Portela (2014, p. 864), esse princípio “[...] foi mencionado na Carta das Nações Unidas, de 1945, e finalmente consagrado como direito humano no Pacto dos Direitos Civis e Políticos e no Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos de 1966, bem como reiterado no artigo 2 da Declaração de Viena, de 1993”.

¹⁶ Em relação à previsão da igualdade de direitos na seara econômica, social e cultural, cita-se Silveira e Rocasolano (2010, p. 223), que ensinam que o valor igualdade “[...] tem seu antivalor na discriminação – este é o princípio inspirador de todos os direitos econômicos, sociais e culturais”.

documentos ocorre na abordagem dos direitos sociais, mais especificamente ao direito ao trabalho: o PIDESC trata de forma pormenorizada sobre o tema.

Em seu artigo 6º, o pacto estabelece que os Estados partes reconhecem o direito ao trabalho, que deve ser exercido espontaneamente. Como forma de assegurar o pleno exercício desse direito, o pacto prevê que cada Estado parte deverá promover duas ações: a) orientação e formação técnica profissional; e b) elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas como forma de assegurar o pleno emprego produtivo.

O artigo 7º trata do salário e estabelece que devem os Estados assegurar uma remuneração que proporcione o mínimo a todos os trabalhadores e um salário equitativo e igual para o exercício do trabalho em iguais condições, sem discriminação. Às mulheres deverão ser garantidas condições de trabalho não inferiores às dos homens, sem distinção salarial, quando se tratar de trabalho em iguais condições. Há a garantia da segurança e higiene no trabalho; da igualdade de oportunidade no trabalho; do descanso, lazer, e limitação das horas de trabalho; férias periódicas; e remuneração dos feriados.

O PIDESC prevê o direito de greve e a liberdade de sindicalização (artigo 8º). O pacto abrange o direito de fundar sindicatos; de associar-se a eles e de que essas instituições formem federações ou confederações.

O artigo 9º reconhece o direito de toda pessoa à previdência social, inclusive ao seguro social. Reconhece-se a licença maternidade e a proteção das crianças e adolescentes contra a exploração econômica e social. Em relação ao trabalho desses, deve-se puni-lo quando nocivos à moral e à saúde ou quando lhes façam correr perigo de morte. Os Estados devem estabelecer limites de idade que proibam e punam o emprego da mão de obra infantil (artigo 10).

O pacto estabelece que os Estados reconhecem o direito à saúde física e mental e, para tanto, dispõe que eles deverão promover a melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente (artigo 12).

Reconhece-se o direito à educação (artigo 13) e a um nível de vida adequado, nela incluídos a alimentação, vestimenta e moradia. Prevê-se o direito fundamental de toda pessoa estar protegida contra a fome (artigo 11).

Conforme leciona Piovesan (2013, p. 248), percebe-se que “Enquanto o Pacto dos Direitos Civis e Políticos estabelece direitos endereçados aos indivíduos, o Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais estabelece deveres endereçados aos Estados”. Nota-se, assim, que os direitos

civis e políticos são dotados de aplicabilidade imediata, enquanto os direitos econômicos, sociais e culturais possuem aplicabilidade mediata, pois carecem da atuação dos Estados, por meio de políticas públicas, para a sua efetivação.

Bobbio (2004, p. 16) afirma que “O problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de *justificá-los*, mas o de *protegê-los*. Trata-se de um problema não filosófico, mas político” [grifos do autor]. No que tange ao direito do trabalho, o autor (2004, p. 25) discorre que:

O direito do trabalho nasceu com a Revolução Industrial e é estreitamente ligado à sua consecução. Quanto a esse direito, não basta fundamentá-lo ou proclamá-lo. Nem tampouco basta protegê-lo. O problema da sua realização não é nem filosófico nem moral. Mas tampouco é um problema jurídico. É um problema cuja solução depende de um certo desenvolvimento da sociedade e, como tal, desafia até mesmo a Constituição mais evoluída e põe em crise até mesmo o mais perfeito mecanismo de garantia jurídica.

Percebe-se que o direito ao trabalho foi fruto da necessidade social. É nesse contexto que se pretende estudar a proteção do trabalho do idoso, haja vista que a sua proteção ganhou maior reconhecimento normativo internacional na década de 1980, com a elaboração, principalmente, da recomendação nº 162 da OIT e do *Vienna International Plan of Action on Ageing* de 1982.

2.2.3 *Vienna International Plan of Action on Ageing*

Elaborado em 1982, na primeira assembleia mundial sobre o envelhecimento, o Plano Internacional de Ação de Viena sobre o Envelhecimento tem por objetivo assegurar a independência e participação social dos idosos. O documento, produzido trinta e cinco anos após a Declaração Universal de Direitos Humanos, baseou-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, na Convenção 128 da OIT de 1967 e na Recomendação 162 da OIT de 1980 (NASCIMENTO, 2018, s.p).

O plano “[...] estabeleceu, pela primeira vez, o “direito ao envelhecimento’ como um direito humano” (Kanter, 2009, p. 532) e simbolizou um avanço, pois, até então, o envelhecimento não era foco das assembleias gerais nem de nenhuma agência especializada das Nações Unidas (CAMARANO; PASINATO, 2004, p. 254).

O documento atém-se para a ação dos Estados em assuntos como: saúde e nutrição; proteção de consumidores idosos; habitação e meio ambiente; família; bem-estar social; segurança de renda e emprego; educação; e coleta e análise de dados de pesquisa (ONU, 2018).

Como forma de assegurar os tópicos acima transcritos, propõe, como objetivo específico, que os países participantes estimulem a oferta de políticas e programas que estabeleçam a segurança social e econômica dos idosos. Há, também, a previsão de oportunidades que permitam que os idosos contribuam para o desenvolvimento social.

O Plano de Viena teve por fim lançar um programa de ação internacional destinado a garantir segurança social e econômica aos idosos, bem como oportunidades a esses de contribuírem para o desenvolvimento nacional (DORON E MEWHINNEY, 2007, p. 39). Thomé e Félix (2018, p. 67) explicam que “[...] foram propostas diretrizes amplas e princípios gerais a serem implementados por meio de políticas públicas dos países participantes da assembleia de Viena”.

No que tange ao trabalho da população idosa, destacar-se-ão, as principais previsões do documento. Deve-se dar especial atenção aos programas sociais; à previdência social; e às condições das mulheres idosas, cujos rendimentos costumam ser inferiores aos dos homens (item 72) (THOMÉ e FÉLIX, 2018, p. 68). Deve-se adotar uma previdência social específica para mulheres, haja vista que elas, frequentemente, têm seus vínculos empregatícios interrompidos em razão das responsabilidades afetas à maternidade e à família (item 72).

Aborda-se a discriminação ao dispor que muitos trabalhadores mais velhos não podem permanecer no mercado de trabalho ou reincorporar-se a ele devido a preconceitos relacionados com a idade (item 73). Determina-se que os governos devem eliminar todo o tipo de discriminação no mercado de trabalho e garantir a igualdade de tratamento na seara profissional (recomendação 37).

Em relação à capacidade laborativa dos idosos, há a previsão de que os governos devem adotar medidas para educar os empregadores e os conselhos profissionais sobre as suas capacidades (recomendação 37). Eles devem gozar de um ambiente de trabalho com condições satisfatórias e de segurança no emprego (recomendação 37) bem como devem ser beneficiados com igualdade de acesso aos serviços de orientação, formação e colocação (recomendação 37, b). Deve-se adotar medidas que os assistam a encontrar ou regressar um/ao emprego, criando possibilidades de emprego e facilitando sua capacitação e atualização de conhecimentos (recomendação 37, c).

Em relação ao emprego das pessoas idosas, destaca-se a previsão de que o seu direito ao emprego deve ser baseado em suas habilidades profissionais, não em sua idade cronológica (recomendação 37, c). As condições e o ambiente de trabalho bem como os horários e a organização das tarefas devem considerar as características desses trabalhadores (recomendação 38).

No que tange à aposentadoria, o plano de Viena estabelece que, embora haja questões atreladas ao desemprego dos jovens, a idade da aposentadoria não deve ser reduzida, salvo voluntariamente (recomendação 37, d). Os governos também devem adotar medidas que garantam uma transição suave e gradual da vida de trabalho para a aposentadoria, flexibilizando-a. Dentre essas medidas incluem-se: cursos de preparação para a aposentadoria; diminuição da carga de trabalho nos últimos anos de vida profissional; modificação das condições, do ambiente ou da organização do trabalho; e a diminuição progressiva do horário de trabalho (recomendação 40).

O plano não descarta a possibilidade de os governos desenvolverem, em âmbito internacional, abordagens e diretrizes relacionadas às necessidades específicas desses trabalhadores (recomendação 41).

2.2.4 United Nations Principles for Older Persons

Em 1991 a assembleia geral da ONU elaborou os Princípios das Nações Unidas em Favor das Pessoas Idosas, que contém 18 direitos das pessoas idosas relacionados à independência, à participação, ao cuidado, à autorrealização e à dignidade dessas pessoas. A carta de princípios reconhece a contribuição que os idosos fazem às suas sociedades e incentiva os governos a incorporarem os princípios estabelecidos em seus programas nacionais sempre que possível.

No documento, os países participantes afirmam estar conscientes do aumento do número de pessoas idosas na sociedade, sendo que essas estão envelhecendo de forma mais saudável que antes. Eles também estabelecem que devem ser oferecidas oportunidades para que as pessoas idosas dispostas e capazes participem e contribuam para as atividades em curso da sociedade.

Segundo Alonso (2005, p. 45), os Princípios de 1991 concretizam algumas proteções sociais ao idoso como, por exemplo, as garantias de acesso aos serviços de saúde e à assistência jurídica. Esses direitos são fundamentais para consolidar a independência e a inserção social da população idosa. A carta de princípios é um meio que viabiliza o cumprimento do *Vienna International Plan of Action on Ageing* adotado pela Assembleia Mundial sobre Envelhecimento.

Destaca-se que, no ano seguinte à elaboração da carta de Princípios das Nações Unidas em Favor das Pessoas Idosas, a Conferência Internacional sobre o Envelhecimento reuniu-se para dar seguimento ao Plano de Viena, adotando a Proclamação do Envelhecimento. Seguindo a recomendação da conferência, a assembleia geral da ONU declarou o ano de 1999 como o ano internacional do idoso (ONU, 2018).

A carta de princípios teve por objetivo proporcionar condições para a inserção social e desenvolvimento das pessoas idosas, defendendo valores fundamentais à sua dignidade, que devem ser garantidos pelas normas nacionais (DELL'ISOLA, 2018, p. 11). Prevê-se que os idosos devem ter a possibilidade de viver com dignidade e segurança (item 17) e que devem ser tratados de forma justa, independentemente de sua idade, gênero, origem racial ou étnica, deficiência ou outra condição (item 18). Deve-se valorizá-los independentemente da sua contribuição econômica (item 18).

Em relação ao trabalho das pessoas idosas, prevê-se que elas devem ter a possibilidade de trabalhar (item 2); poder determinar o momento em que irão se afastar do mercado de trabalho (item 3) e ter acesso a programas de qualificação e requalificação profissional (item 4). Os idosos também devem permanecer integrados na sociedade e devem partilhar os seus conhecimentos e aptidões com as gerações mais jovens (item 7), bem como aproveitar as oportunidades para prestar serviços à comunidade, trabalhando como voluntário (item 8). Eles também devem ter a possibilidade de procurar oportunidades com vista ao pleno desenvolvimento do seu potencial (item 15).

É nesse aspecto de transmissor de conhecimentos e aptidões aos mais jovens que se pugna pela permanência dos trabalhadores idosos no mercado de trabalho. O preconceito atrelado à contratação do idoso e à sua manutenção no trabalho considera a falácia de que eles possuem uma lenta capacidade de aprendizagem; não se adaptam ou dificilmente se adaptam às mudanças e modernizações estruturais da empresa; e possuem uma saúde frágil (PENEDO, 2018, p. 91).

Ao se analisar esses aspectos falaciosos negativos deturpa-se a capacidade laborativa dessa população. O trabalhador da terceira idade possui uma expertise laboral elevada que se justifica pelos vários anos dedicados ao trabalho. O trabalhador jovem, que inicia sua vida laboral, em determinada área, não possui o conhecimento técnico que aquele detém. Essa é uma das

principais razões¹⁷ pela qual se defende a troca de conhecimentos entre as gerações – solidariedade intergeracional – de modo que o idoso capacite a mão de obra inicial do mercado de trabalho, compartilhando as suas experiências e técnicas.

Nesse aspecto, ressalta-se que a solidariedade intergeracional é prevista expressamente no *Madrid International Plan of Action on Ageing*, que será, a seguir, estudado.

2.2.5 *Madrid International Plan of Action on Ageing*

Em 2002, realizou-se a segunda assembleia mundial das Nações Unidas sobre o envelhecimento, momento em que se adotou o Plano de Ação Internacional sobre o Envelhecimento de Madri. O plano teve por objetivo desenvolver uma política internacional para o envelhecimento para o século XXI e expandiu o ideal de construção de uma sociedade para as pessoas de todas as idades (UNFPA, 2017), servindo de base para a formação de políticas públicas para os idosos. Essas políticas devem ser contextualizadas e devem respeitar as particularidades de cada país (DELL'ISOLA, 2018, p. 11).

O documento foi inovador, pois demonstra, pela primeira vez, a concordância dos governos em associar as questões do envelhecimento a aspectos relacionados com o desenvolvimento econômico e social e com os direitos humanos. Em relação a esses, notavelmente aos direitos acordados nas conferências e cúpulas das Nações Unidas da última década (UN, 2018).

A inovação também se refere ao tratamento específico que se dá aos maus-tratos, abandono e violência contra os idosos (THOMÉ e FÉLIX, 2018, p. 72). Nesse contexto, Debert (2010, p. 486) afirma que o plano de Madri de 2002 transformou a violência contra o idoso em uma questão de direitos humanos.

O plano possui três áreas prioritárias de atuação: os idosos e o desenvolvimento; a promoção da saúde e do bem-estar na terceira idade; e a criação de um ambiente propício e favorável. Também aponta aos governos, às organizações não governamentais e a outras partes interessadas as possibilidades de reorientar a maneira em que sua sociedade percebe, interage e cuida dos cidadãos mais velhos.

¹⁷ Outras razões são: permitir que o idoso desenvolva um papel social; permitir que ele seja integrado na comunidade; e promover a consecução da justiça social pugnada pela OIT, por exemplo.

Estimulam-se os governos a tomarem medidas urgentes para aumentar a participação desses trabalhadores na força de trabalho, para garantir o acesso à educação e treinamento ao longo da vida (OIT, 2003, p. 12). No que tange ao trabalho das pessoas idosas, o documento, basicamente, reitera o disposto no Plano de Viena de 1982.

Prevê-se a proteção do idoso em relação às oportunidades de educação e capacitação para o mercado de trabalho, haja vista que é frequente que essas pessoas experimentem mais dificuldades em se adaptar às mudanças tecnológicas e de organização do que os trabalhadores mais jovens.

Nesse contexto destaca-se que, o uso de tecnologias na sociedade atual é elevado o que caracteriza o novo tipo de sociedade que Torrado (2000, p. 49) denomina de sociedade em rede. Essa sociedade é fruto do processo de globalização em que há múltiplos processos econômicos, políticos, axiológicos, jurídicos e tecnológicos. Castells (1996, *apud* Torrado, 2000, p. 49) discorre que “A revolução das tecnologias da informação e da reestruturação do capitalismo induziram uma nova forma de sociedade, a sociedade em rede, que se caracteriza [...] por sua forma de organização em redes, pela flexibilidade e instabilidade do trabalho e sua individualização [...]”.

O plano busca promover oportunidades para as pessoas idosas de forma que elas continuem contribuindo para a sociedade. Prevê-se a necessidade de se eliminar todos os fatores de exclusão e discriminatórios contra os idosos (item 19). Destaca-se que a tendência de se ter um menor quantitativo de trabalhadores idosos no mercado de trabalho é atribuída à discriminação em razão da idade (item 24). Para que haja a justiça social pugnada pela OIT, deve-se promover a igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho das pessoas idosas. Penedo (2018, p. 90) corrobora com esse pensamento ao dispor que: “*Los problemas de los trabajadores de edad están presididos por un principio rector: la igualdad de trato o de no discriminación en el trabajo*”.¹⁸

Defende-se o desenvolvimento do trabalho do idoso pelo tempo que lhe convier, enquanto possa fazê-lo de forma produtiva. Deve-se conscientizar as empresas acerca dos benefícios de se manter pessoas idosas como força de trabalho (item 23). Políticas públicas com o fim de ampliar as possibilidades de emprego bem como as novas modalidades de trabalho dessa população devem ser adotadas. Considera-se, para tanto, a existência de uma aposentadoria flexível, de ambientes de trabalho adaptáveis e de reabilitação profissional para os idosos com deficiência (item 24).

¹⁸ Tradução livre do espanhol para o português: Os problemas dos trabalhadores mais velhos são presididos por um princípio regente: igualdade de tratamento ou não discriminação no trabalho.

Trata-se do trabalho das mulheres idosas, destacando-se que elas, normalmente, recebem salários mais baixos e não se desenvolvem profissionalmente devido a interrupções na atividade laboral e às obrigações relacionadas ao cuidado familiar. Conforme dispõem Thomé e Félix (2018, p. 73) “[...] um objetivo integral do plano de ação de Madri é alcançar a diversidade de idade e o equilíbrio de gênero nos ambientes de trabalho (item 25)”.

As autoras (2018, p. 74) também discorrem que o plano propõe “[...] mudanças das condições de trabalho com o fim de garantir que esses trabalhadores tenham habilidades, saúde e outros meios necessários de continuar desenvolvendo suas atividades durante sua velhice (item 27)”. Prevê-se a criação de oportunidades de emprego a todas as pessoas idosas que desejam trabalhar com o fim de estimular a sua força de trabalho (item 28).

O plano inova ao tratar expressamente sobre a solidariedade intergeracional. Segundo consta do documento, a solidariedade entre as gerações em todos os níveis – famílias, comunidades e nações – é fundamental para a conquista de uma sociedade para todas as idades. Para se chegar a essa conclusão o plano considerou que as constantes mudanças demográficas, sociais e econômicas requerem o ajuste dos sistemas de previdência social, de saúde e de assistência a longo prazo, a fim de sustentar o crescimento econômico e o desenvolvimento e garantir a manutenção adequada e eficaz das rendas e da prestação de serviços (item 42).

Com o fim de se promover a solidariedade intergeracional estabeleceu-se como objetivo fortalecê-la mediante a equidade e a reciprocidade entre as gerações. O plano aponta algumas medidas para tanto, dentre as quais destacam-se: a) promover, por meio da educação pública, a compreensão do envelhecimento como questão de interesse de toda a sociedade; b) rever as políticas públicas existentes para que se fomente a harmonia social entre gerações; c) tomar iniciativas com vista à promoção de um intercâmbio produtivo entre as gerações, concentrado nas pessoas idosas como um recurso da sociedade; d) maximizar oportunidades de manter e melhorar as relações intergeracionais nas comunidades a fim de se evitar a segregação geracional; e e) promover e fortalecer a solidariedade entre as gerações e o apoio mútuo como elemento chave do desenvolvimento social (item 44).

Educar a população acerca do envelhecimento é de grande valia, pois permite que a sociedade se conscientize sobre a velhice no cenário contemporâneo. O envelhecimento do século XXI não corresponde aos padrões de antigamente. Hoje defende-se uma velhice ativa e saudável

em que o idoso seja capaz de realizar suas atividades, caso assim deseje. Debert (2012, p. 14) ensina que:

A tendência contemporânea é rever os estereótipos associados ao envelhecimento. A ideia 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. As experiências vividas e os saberes acumulados são ganhos que oferecem oportunidades de realizar projetos abandonados em outras etapas e estabelecer relações mais profícuas com o mundo dos mais jovens e dos mais velhos.

Criar políticas públicas que fomentem a harmonia social entre as gerações é de suma importância para se promover a inclusão social e demonstrar que a pessoa idosa tem muito a acrescentar na comunidade. Especificamente no que tange ao trabalho desse grupo e à sua contribuição para a coletividade, reitera-se o exposto acima de que o idoso muito tem a contribuir no mercado de trabalho, haja vista ser detentor de uma expertise que os anos de labor lhe deram. Isso ocorre, principalmente, em relação às ocupações que demandam habilidades técnicas e/ou intelectuais.

Os adultos maiores, também, possuem maior capacidade para trabalhar de forma autônoma; são proativos em buscar soluções para resolver problemas e fomentar alternativas; e sua experiência laboral permite atuar como gestores ou co-mentores dos demais trabalhadores (PSICOLOGIA Y EMPRESA, 2019).

Nesse contexto, expõe-se o pensamento de Beauvoir (2018, p. 403) que dispõe que há atividades em que a passagem do tempo não desqualifica esse trabalhador, apenas afeta o indivíduo que as exerce:

A sociedade acolhe de maneira ambígua o envelhecimento dos médicos, dos advogados, de todos aqueles que exercem profissões liberais. Isso chama particularmente a atenção no que diz respeito aos médicos. Durante certo tempo, a idade os valoriza; considera-se que ela traz experiência; prefere-se o homem que tem uma longa carreira atrás de si a um jovem inexperiente. Depois, esta imagem cai. Pensa-se que o velho doutor já está gasto, biologicamente decaído, e que perdeu, portanto, muito de suas capacidades. E, sobretudo, ele é visto como atrasado; não está a par, supõem, das descobertas mais recentes. Os clientes se afastam dele, e o consultório se esvazia. **Em quase todas as áreas, mesmo que não caia sob o golpe da aposentadoria, e que ainda esteja adaptado às suas tarefas, o velho está condenado à inatividade em consequência de um preconceito desfavorável** [grifo da autora].

O preconceito social relacionado à falta de qualificação e aptidão do idoso é algo que deve ser desconstruído. Penedo (2018, p. 91) afirma que não é verdade que o trabalhador idoso seja menos produtivo. Sua produtividade não deve ser medida em razão de sua idade, mas sim de suas qualificações, competências e experiências para o trabalho. A autora (2018, p. 91) afirma que “*Su productividad dependerá no de la edad, sino de cada persona y del trabajo que realice, así como de las condiciones en que lo realice*”.¹⁹

Não se pode olvidar de que a harmonia social deve permitir uma relação saudável entre os jovens e os mais velhos. Para tanto, é necessário desconstruir o pensamento de que a permanência no mercado de trabalho desses implica falta de acesso ao emprego daqueles. Penedo (2018, p. 18) ensina que “*Es difícil pensar en incorporar gente de más edad en el sistema de trabajo o retrasar su retiro, cuando los jóvenes también tienen inconvenientes para obtener empleo. El verdadero tema es que hay personas que van a pasar muchos años sin estar en el sistema de trabajo*”.²⁰

O intercâmbio produtivo entre as gerações, concentrado nas pessoas idosas como um recurso da sociedade alinha-se ao reconhecimento de que a terceira idade é detentora de conhecimentos e habilidades. Os idosos são detentores de técnicas e qualificações; e muito têm a contribuir para o desenvolvimento social. Beauvoir, em sua obra *A Velhice*, demonstra o idoso como recurso social que contribui para o desenvolvimento humano. A autora (2018, p. 403 e 404) explica que a involução biológica decorrente do envelhecimento não suprime a capacidade da terceira idade em exercer o labor na mesma área em que atuava ou em outras áreas:

Nas carreiras que exigem grandes capacidades físicas, a involução biológica é determinante. Jovem ainda, o desportista se vê impedido de competir. Readapta-se, então, no ramo que é o seu: o campeão de esqui torna-se treinador de uma equipe, o lutador profissional de boxe, empresário; muitas vezes, também, ingressa num ramo inteiramente diferente [...] Uma ruptura análoga produz-se na existência dos dançarinos e dos cantores: aqueles que perdem a flexibilidade, e a voz destes se altera. Muitos começam a ensinar a arte que não praticam mais; assim permanecem no mundo que foi o deles [...]

Os trabalhadores intelectuais são menos afetados do que os outros pelo declínio fisiológico.

¹⁹ Tradução livre do espanhol para o português: Sua produtividade dependerá não da idade, senão de cada pessoa e do trabalho que realiza, assim como das condições em que realiza o trabalho.

²⁰ Tradução livre do espanhol para o português: É difícil pensar em incorporar os idosos ao sistema de trabalho ou adiar sua aposentadoria, quando os jovens também têm problemas para conseguir emprego. A verdadeira questão é que existem pessoas que passarão muitos anos sem estar no sistema de trabalho.

O trabalho do adulto maior também é uma forma de maximizar oportunidades de manter e melhorar as relações intergeracionais nas comunidades, promovendo a sua inclusão e valorizando-o. Evita-se, assim, a segregação geracional. Nesse contexto, cita-se uma das metas do objetivo de desenvolvimento sustentável número 10 (redução das desigualdades) da Agenda 2030. A meta 10.2 pretende, “Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra” (AGENDA 2030, 2019a).

Ao se possibilitar a participação laborativa dessa população, reconhece-se a sua capacidade de contribuir para a sociedade, o que coopera para o desenvolvimento da economia. Relaciona-se, assim, a aquisição de renda e poder econômico do idoso com o crescimento da *silver economy* (economia prateada).²¹

A terminologia foi criada em 2013 e resultou da conscientização entre as necessidades específicas das pessoas idosas e o seu poder de compra. Trata-se de um ramo da economia promissor tanto por promover o crescimento quanto por criar empregos (CHAMBON, 2017, p. 4). A *silver economy* abrange uma área das atividades econômicas relacionadas à produção, ao consumo e ao comércio de bens e serviços relevantes para os idosos (VARNAI et. al., 2018, p. 6). Segundo a OCDE (2012, p. 1), para que haja o correto desenvolvimento dessa economia deve-se alinhar a produção econômica criada pelos trabalhadores idosos com as suas demandas de bens e serviços.

Chambon (2017, p. 3) afirma que o poder de compra dessa categoria é notavelmente superior ao de outras categorias ativas. Isso afeta diversos ramos de atividade e a economia como, por exemplo, o turismo²², a indústria alimentícia, a saúde e as mídias televisivas e cinemáticas (o autor assevera que os idosos compõem 32% da audiência dessas mídias na França).²³

²¹ Segundo pesquisa realizada pelo *Oxford Economics*, *silver economy* consiste na parte da economia relevante para as necessidades e demandas dos adultos maiores que continuam no mercado de trabalho e que já ultrapassaram a idade mínima para se aposentar. A pesquisa considerou como adultos maiores as pessoas que possuem 50 anos ou mais (VARNAI et. al., 2018, p. 6).

²² O avanço da medicina e a conscientização do envelhecimento saudável com qualidade de vida contribuem para o aumento da expectativa de vida e permitem que esse segmento populacional viaje mais. Para mais informação consultar matéria publicada no site da Organização Internacional de Turismo (OITS): <http://www.oits-isto.org/oits/public/section.jsf?id=379>.

²³ Ao citar a realidade da França, Chambon (2017, p. 3) dispõe que, aproximadamente 50% da população, possui notebooks e iPhones e que esse segmento populacional é um dos mais exigentes quando busca informações sobre temáticas que lhes interessam, como viagens, saúde e finanças, por exemplo.

O banco norte-americano Merrill Lynch estima que a *silver economy* movimentará a economia em torno de 7 trilhões de dólares por ano, o que a torna a terceira maior economia do mundo. Segundo o instituto de pesquisa estratégica Euromonitor, o poder aquisitivo da geração “*baby boom*”, agora idosa, chegará a 5 trilhões de dólares até 2020 em todo o mundo (EUROPEAN COMMISSION, 2015, s.p).

Deve-se ressaltar que os idosos com uma condição financeira menos robusta também contribuem para a *silver economy*, já que ela considera o consumo e comércio de bens e serviços para a população da terceira idade como um todo.

A última medida citada com a finalidade de se promover a solidariedade intergeracional é a promoção e o fortalecimento entre as gerações e o apoio mútuo como elemento chave do desenvolvimento social. Analisando-se esse fator percebe-se que ele impulsiona a justiça social.

Ressalta-se que, embora os Planos de Viena e de Madri e os Princípios das Nações Unidas prevejam medidas de participação social dos idosos, prezando por suas autonomia e independência, esses documentos não possuem força vinculativa. Nesse aspecto, os instrumentos muito se assemelham às recomendações da OIT, pois estipulam medidas a serem adotadas pelos Estados-membros, embora não possuam força vinculante.

No que tange ao direito ao trabalho como direito humano, percebe-se que as normativas elaboradas pela OIT e pela ONU têm por objetivo assegurar a dignidade da pessoa humana em seu valor fundamental: a segurança. É por meio de um ordenamento estatal seguro que se torna possível garantir e implementar os demais valores correlatos como justiça, liberdade, igualdade e trabalho. Todos esses valores se inter-relacionam promovendo a dignidade da pessoa humana em sua completude. Conforme ensinam Delgado e Ribeiro (2013, p. 200): “O Direito do Trabalho é, portanto, uma das vertentes dos Direitos Humanos, cuja dimensão ética requer a aglutinação dos conceitos de dignidade, de cidadania e de justiça social”.

O direito ao trabalho permite que o ser humano aufera renda e seja capaz de sustentar a si e a sua família. É um direito que promove a proteção do trabalhador; garante-lhe mais direitos (liberdade, justiça, segurança e igualdade) e permite a sua autonomia e reconhecimento social. É um direito humano e, como tal, baseia-se na não discriminação, no respeito, na promoção de direitos e na proteção perante terceiros.

Observa-se, dessa maneira, que a Declaração Universal dos Direitos Humanos; a Declaração de Filadélfia; o Pacto Internacional Sobre Direitos Civis e Políticos; e o Pacto

Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais formam, em conjunto, a Carta Internacional de Direitos Humanos no âmbito justralhista. Esses documentos fundamentam o trabalho digno e a proteção dos trabalhadores (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 68).

As normas analisadas mostram que a proteção dos direitos humanos ocorreu de forma gradativa como resposta às demandas sociais de cada período da história. Vislumbra-se que, de início, os direitos humanos eram tratados como os direitos de uma categoria genérica: a pessoa humana. Com a internacionalização desses direitos, percebeu-se que algumas categorias necessitavam de proteção específica como é o caso das mulheres, crianças, adolescentes, migrantes, refugiados, vítimas de tortura e discriminação racial e idosos. Deve-se assim, assegurar a igualdade de direitos respeitando-se a diversidade de sujeitos, destacando-se, no presente trabalho, a proteção e o acesso do/ao trabalho da pessoa idosa. É nesse contexto que se analisa, no próximo tópico, o principal documento que prevê o trabalho do idoso como um direito humano: a Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos.

2.3 O TRABALHO DO IDOSO COMO DIREITO HUMANO NA ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS

Conhecida como o organismo regional mais antigo do mundo²⁴, a Organização dos Estados Americanos (OEA) foi criada em 1948 por meio da Carta da OEA e constitui o principal foro governamental político, jurídico e social das Américas.

A organização tem por finalidade alcançar, em seus Estados-membros, uma ordem de paz e de justiça; promover sua solidariedade; fortalecer sua colaboração; e defender sua soberania, sua integridade territorial e sua independência. Com o escopo de atingir seus objetivos mais importantes, a OEA se baseia em seus principais pilares: democracia, direitos humanos, segurança e desenvolvimento (OEA, 2020, s.p).

Desde a década de 1940 a organização vem realizando tratados multilaterais buscando promover a democracia e proteger os direitos humanos. Como exemplo, citam-se a Convenção Interamericana sobre a Concessão dos Direitos Civis à Mulher (1948); Convenção Americana

²⁴ Essa afirmação baseia-se no fato de que a origem da OEA remonta à Primeira Conferência Internacional Americana, realizada de outubro de 1889 a abril de 1890. Nessa reunião, os Estados participantes acordaram em criar a União Internacional das Repúblicas Americanas e começaram a tecer uma rede de provisões e instituições que passariam a ser conhecidas como “sistema interamericano”, o mais antigo sistema institucional internacional (OEA, 2020, s. p.).

sobre Direitos Humanos (1969); Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (1994); Convenção Interamericana sobre Tráfico Internacional de Menores (1994); Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência (1999); Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (2013); Convenção Interamericana Contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância (2013); e a Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos (2015). Dentre os documentos apontados, a pesquisa atém-se à Convenção Americana sobre Direitos Humanos e à Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos.

2.3.1 Convenção Americana sobre Direitos Humanos

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos, também denominada de Pacto de São José da Costa Rica, é um dos instrumentos de maior importância no sistema interamericano. O documento é dividido em capítulos que se referem, dentre outras temáticas, aos deveres dos Estados e direitos protegidos; aos direitos civis e políticos; aos direitos econômicos, sociais e culturais; e aos deveres das pessoas. Piovesan (2013, p. 332) afirma que a convenção “[...] reconhece e assegura um catálogo de direitos civis e políticos similar ao previsto pelo Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos”.

O artigo primeiro do documento preceitua que os Estados-partes se comprometem a respeitar os direitos e liberdades nele reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício. Dentre os direitos protegidos citam-se o direito à vida (artigo 4º); à integridade pessoal (artigo 5º); à liberdade pessoal (artigo 7º); à indenização (artigo 10); à liberdade de consciência e de religião (artigo 12); à liberdade de pensamento e de expressão (artigo 13); à propriedade privada (artigo 21); e aos direitos políticos (artigo 22).

Em relação ao direito do trabalho, a convenção aborda a temática quando discorre sobre a proibição da escravidão e da servidão (artigo 6º) e a liberdade de associação (artigo 16). Em relação aos direitos econômicos, sociais e culturais, o art. 26 dispõe sobre um desenvolvimento progressivo. Piovesan (2013, p. 333) discorre que “A Convenção Americana não enuncia de forma específica qualquer direito social, cultural ou econômico; limita-se a determinar aos Estados que

alcancem, progressivamente, a plena realização desses direitos, mediante a adoção de medidas legislativas e outras que se mostrem apropriadas [...]”.

Com o intuito de disciplinar sobre os direitos econômicos, sociais e culturais, a Organização dos Estados Americanos adotou um protocolo adicional à convenção, o Protocolo de San Salvador. Elaborado em 1998, o documento consagra diversos direitos sociais já abordados em outros tratados como, por exemplo o Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

O protocolo trata sobre o direito à saúde (artigo 10); a um meio ambiente sadio (artigo 11); à alimentação (artigo 12); à educação (artigo 13); aos benefícios da cultura (artigo 14); e à constituição e proteção da família (artigo 15). Dá-se especial atenção ao direito da criança (artigo 16) e à proteção das pessoas com deficiência (artigo 18).

Estabelece-se uma obrigação de não discriminação pelos Estados-partes, que devem se comprometer a garantir os direitos anunciados sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social (artigo 3º). Percebe-se que, embora a idade não seja mencionada expressamente, a discriminação etária é combatida.

O direito ao trabalho é tutelado, é reconhecido a toda pessoa e inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita. Os Estados devem se comprometer a adotar medidas que garantam a efetividade desse direito como, por exemplo, aquelas que se referem à consecução do pleno emprego e à orientação vocacional (artigo 6º).

O trabalho é visto como um direito que deve ser exercido em condições justas, equitativas e satisfatórias. Para tanto, protege-se uma remuneração mínima, que assegure, ao trabalhador e à sua família, condições de subsistência digna. A igualdade de salário por igual trabalho é tutelada. Garante-se ao trabalhador a promoção ou avanço no trabalho; a estabilidade; uma indenização ou readmissão, no caso de demissão injustificada; segurança e higiene no trabalho; proibição de trabalho noturno, insalubre ou perigoso para os menores de 18 anos; uma limitação razoável das horas de trabalho; repouso; férias remuneradas; e remuneração nos feriados nacionais (artigo 7º).

A liberdade de sindicalização, o direito de greve e o direito à previdência social são tutelados (artigos 8º e 9º). Percebe-se que o Protocolo de San Salvador praticamente repete as normas estabelecidas no PIDESC. A grande diferença entre os dois documentos consiste no fato de o protocolo estabelecer uma proteção específica das pessoas idosas em seu artigo 17.

Garante-se a toda pessoa o direito à proteção especial na velhice de forma que os Estados-partes se comprometam a adotar medidas necessárias a fim de pôr em prática esse direito. Tutela-se a saúde dos idosos, a sua qualidade de vida e o seu trabalho. O documento dispõe que 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” (OEA, 1998, s.p). Percebe-se que o documento é inovador por se tratar de um protocolo que, apesar de tutelar os direitos humanos de forma genérica, protege o trabalho do idoso de forma pontual.

2.3.2 Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos

Em 2015, a Organização dos Estados Americanos, convencida da necessidade de se ter um instrumento regional vinculante de proteção aos direitos humanos dos idosos, aprovou a Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos.

A convenção reconhece que toda pessoa deve desfrutar de uma vida plena, independente e autônoma, à medida que envelhece, com saúde, segurança, integração e participação ativa nas esferas econômica, social, cultural e política de suas sociedades. Reconhece-se, também, a necessidade de se abordar a velhice e o envelhecimento sob uma perspectiva de direitos humanos que reconheça as valiosas contribuições do idoso ao bem-estar comum; à identidade cultural; à diversidade de suas comunidades; ao desenvolvimento humano, social e econômico; e à erradicação da pobreza.

O objetivo do documento é promover, proteger e garantir o reconhecimento e o pleno gozo e exercício, em igualdade de condições, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais dos idosos. Busca-se contribuir para a sua plena inclusão, integração e participação na sociedade.

A convenção conceitua algumas terminologias, dentre as quais destacam-se a de pessoa idosa e a da discriminação por idade na velhice. Pessoa idosa é aquela com 60 anos ou mais, exceto se a lei interna determinar uma idade base menor ou maior, desde que esta não seja superior a 65 anos. A discriminação em razão da idade, na velhice, consiste em qualquer distinção, exclusão ou restrição, baseada na idade, que tenha como objetivo anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais.

O documento protege a igualdade e a não discriminação em razão da idade (artigo 5º), a vida e a dignidade na velhice (artigo 6º); a independência e a autonomia (artigo 7º); a participação e a integração comunitária (artigo 8º); a segurança e uma vida sem nenhum tipo de violência (artigo 9º); a não submissão à tortura nem a penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes (artigo 10); a manifestação livre e informada no âmbito da saúde (artigo 11); a liberdade pessoal (artigo 13); a liberdade de expressão e opinião e de acesso à informação (artigo 14); a liberdade de circulação (artigo 15); a saúde (artigo 19); a educação (artigo 20); a cultura (artigo 21); a recreação, o lazer e o esporte (artigo 22); a moradia (artigo 24); um meio ambiente saudável (artigo 25); e a acessibilidade e mobilidade pessoal (artigo 26).

A convenção dispõe sobre a seguridade social em seu artigo 17. Prevê-se que toda pessoa idosa tem direito à seguridade social para que seja protegida e leve uma vida digna. Os Estados-partes promoverão, progressivamente, dentro dos recursos disponíveis, uma renda decente aos idosos, por meio do sistema de seguridade social. Outros mecanismos flexíveis de proteção social podem ser previstos. Os Estados também procurarão facilitar o reconhecimento de benefícios e contribuições feitas à previdência social ou de direitos a pensão do idoso migrante.

O direito de reunião e associação também é previsto no artigo 28. Assegura-se ao idoso o direito à reunião pacífica e o direito a formar suas próprias agremiações ou associações. Cabe aos Estados-partes facilitar a criação e o reconhecimento legal dessas agremiações ou associações, prestando apoio para sua formação e desempenho. Aos Estados também cabe fortalecer as associações e o desenvolvimento de lideranças positivas, que facilitem a difusão dos direitos enunciados na convenção.

O direito ao trabalho é reconhecido no artigo 18 da convenção, que dispõe que o idoso tem direito ao trabalho digno e decente bem como igualdade de oportunidades e tratamento em relação aos outros trabalhadores. Proíbe-se qualquer distinção que não se baseie nas exigências próprias da natureza do cargo. Garante-se os mesmos benefícios, direitos trabalhistas e sindicais a todos os trabalhadores. A igualdade de remuneração aos trabalhadores que desempenhem igual tarefa e tenham igual responsabilidade é protegida.

Medidas que impeçam a discriminação laboral do idoso devem ser adotadas pelos Estados-partes bem como medidas legislativas, administrativas ou outras que promovam o seu emprego formal. Deve-se regular as diversas formas de autoemprego e o emprego doméstico, com o fim de prevenir abusos, garantir uma adequada cobertura social e garantir o reconhecimento do

trabalho não remunerado. Políticas laborais que adéquem o trabalho às necessidades e às características da pessoa idosa também devem ser estabelecidas.

Os Estados deverão promover medidas que facilitem a transição gradual para a aposentadoria, bem como incentivar programas de treinamento e certificação de conhecimentos que promovam o acesso dos idosos a mercados de trabalho mais inclusivos. Percebe-se que a Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos dialoga com o disposto no *Vienna International Plan of Action on Ageing* e no *Madrid International Plan of Action on Ageing*.

Destaca-se que, embora a convenção seja de grande relevância política e jurídica, até o início do ano de 2020²⁵, apenas sete Estados-partes ratificaram-na: Argentina, Bolívia, Chile, Costa Rica, Equador, El Salvador e Uruguai. A convenção representa um marco histórico, haja vista que “[...] é o primeiro tratado internacional que regulamenta de forma completa e sistemática todos os direitos humanos das pessoas idosas” (MAIO, 2017, s.p). Trata-se de um documento que confere ao trabalho do idoso o status de direito humano, razão mais do que suficiente para que se proteja o exercício do labor pelas pessoas da terceira idade.

²⁵ Esse dado considera a data de fechamento da pesquisa.

3 A PROTEÇÃO DO TRABALHO DO IDOSO NA UNIÃO EUROPEIA E NO MERCOSUL

“[...] a exigência de uma maior proteção dos velhos jamais teria podido nascer se não tivesse ocorrido o aumento não só do número de velhos, mas também de sua longevidade, dois efeitos de modificações ocorridas nas relações sociais e resultantes dos progressos da medicina.”
(Norberto Bobbio)

Diante da crescente longevidade dos idosos faz-se necessário refletir sobre os direitos dessa população no âmbito do acesso e desempenho ao/do trabalho. Essa análise é desenvolvida por meio da teoria de Hannah Arendt que dispõe sobre o “direito de ter direitos” (2018, p. 403).

O avançar da idade não mitiga os direitos que os idosos possuem nem macula a sua personalidade. O avanço da medicina e da tecnologia permitem o aumento da expectativa de vida de forma que até 2050 uma em cada seis pessoas no mundo terá mais de 65 anos e uma em cada quatro pessoas na Europa poderá ter 65 anos ou mais. Estima-se que o número de pessoas com 80 anos ou mais triplique, passando de 143 milhões em 2019 para 426 milhões em 2050 (NAÇÕES UNIDAS, 2019b).

Segundo o relatório da ONU “*World Population Prospects 2019: Highlights*”, a expectativa de vida da população mundial atingiu a média de 72,6 anos em 2019 e a previsão é de que em 2050 a duração média de vida seja de 77,1 anos. Há também a menção de que, pela primeira vez na história, pessoas com 65 anos ou mais superaram numericamente, em âmbito global, as crianças com menos de cinco anos (UN, 2019, p. 8).

O documento trata da taxa potencial de suporte que consiste na comparação entre o número de pessoas em idade ativa (25 a 64 anos) com o de pessoas com 65 anos ou mais. Essa taxa está diminuindo em todo o mundo, sendo o Japão o país que possui a menor taxa mundial: 1,8 pessoas de 25 a 64 anos para cada pessoa com 65 anos ou mais. Até 2050, estima-se que 48 países, principalmente na Europa, América do Norte, Leste da Ásia ou Sudeste da Ásia, tenham taxas potenciais de suporte abaixo de 2²⁶ (UN, 2019, p. 20).

²⁶ Atualmente, essa proporção é de 10,2 para a Oceania (excluindo-se Austrália e Nova Zelândia); 8,3 para o norte da África e Ásia Ocidental; 8,0 para a Ásia Central e Meridional; 5,8 para a América Latina e o Caribe; 5,0 para a Ásia Oriental e Sudeste; 3,3 para a Austrália e Nova Zelândia; e 3,0 para a Europa (UN, 2019a, p. 20).

Os baixos valores dessa taxa ressaltam o potencial impacto do envelhecimento da população no mercado de trabalho e no desempenho econômico. Ressaltam também as pressões fiscais que muitos países provavelmente enfrentarão nas próximas décadas em relação aos sistemas públicos de assistência médica, pensões e esquemas de proteção social para idosos (UN, 2019, p. 20).

Nesse cenário de envelhecimento populacional, Penedo (2018, p. 17) afirma que a grande questão envolta ao crescente aumento da população idosa consiste em decidir como manter uma população passiva tão numerosa (tendo-se em vista o grande número de idosos aposentados) e como distribuir o produto bruto entre cada um dos grupos populacionais (ativos e inativos). A preocupação da autora se justifica em razão de que a população inativa supera amplamente a população ativa²⁷.

Ressalta-se que o envelhecimento da população não deve ser considerado como uma questão que envolve apenas os idosos. Trata-se de um processo que envolve todas as idades, haja vista que acarreta significativas mudanças nas estruturas familiares e um desequilíbrio entre jovens e idosos. Os jovens tornam-se uma minoria numérica que coexiste com várias gerações mais velhas. Em tais circunstâncias, as interdependências entre gerações e sexos devem ser tratadas como críticas (EUROPEAN COMMISSION, 2014, p. 19). Essa é uma das razões pela qual se estuda a solidariedade intergeracional (abordada no capítulo 2).

Diante desse cenário de crescimento da população da terceira idade e de seu impacto no mercado de trabalho e no sistema público de proteção social, faz-se necessário refletir sobre a proteção ao trabalho e à seguridade social dessa categoria. O exercício do trabalho pelos idosos que possuem condições física e intelectual para realizá-lo permite o envelhecimento saudável, que consiste em criar ambientes e oportunidades que permitam às pessoas fazerem o que valorizam ao longo de suas vidas (WHO, 2019a).

O envelhecimento saudável e ativo permite que a pessoa de maior idade continue exercendo as suas atividades laborais. Conforme ensina Dell'Isola (2018, p. 8), “A velhice não é sinônima de prejuízo ou falta de discernimento e, assim, presumir sua incapacidade seria ferir o princípio da igualdade, fortalecer o preconceito e desprezar a dignidade humana do adulto maior”.

²⁷ A autora (2018, p. 17) afirma que alguns países consideram elevar a idade da aposentadoria compulsória, haja vista que essa tradicionalmente considerava uma época em que a expectativa de vida era muito menor.

Não se pode olvidar que “A autonomia, pilar do princípio da dignidade da pessoa humana, não cessa com o processo de envelhecimento” (DELL’ISOLA, 2018, p. 8). Deve-se, dessa maneira, fomentar a autonomia e independência daqueles que possuem condições físicas e intelectuais para o exercício da atividade laboral. Os idosos como detentores de direitos e como um segmento social particular, devem ser protegidos, de forma específica, no exercício de suas atividades.

Via de regra, as normas trabalhistas são elaboradas para tratar da população ativa de modo geral e, quando aborda alguma situação específica, o faz considerando outros segmentos sociais.²⁸ É nesse contexto que se pugna pelo “direito de ter direitos” dessa categoria. Os idosos devem ter o direito a uma proteção trabalhista diferenciada, que considere a sua expectativa de vida e as suas capacidades físicas e intelectuais. Dessa forma, promover-se-á a sua dignidade humana considerando as suas idiossincrasias. Trata-se, assim, de uma correlação entre o trabalho como um direito humano e a promoção da dignidade da pessoa humana.

3.1 O TRABALHO DO IDOSO NA UNIÃO EUROPEIA

Compreendida pela doutrina como o melhor modelo de integração regional desenvolvido da atualidade, a União Europeia (UE) “[...] é o único bloco a ter avançado no sentido de estabelecer uma união econômica e monetária e de firmar as bases de uma integração ainda mais profunda, evidenciadas [...] pela existência de um ordenamento comunitário e pela formação do conceito de cidadania europeia” (PORTELA, 2014, p. 1053).

A criação da UE tem as suas origens na Comunidade Europeia do Carvão e do Aço e na Comunidade Econômica Europeia. Em 1951, criou-se, por meio do Tratado de Paris, a Comunidade Europeia do Carvão e do Aço (CECA), com a finalidade de administrar a produção de carvão e de aço e evitar danos à economia europeia. Em 1957, criou-se a Comunidade Econômica Europeia (CEE) por meio do Tratado de Roma. O objetivo era formar um mercado comum europeu. Foi por meio da CEE que diversas instituições europeias começaram a se unificar na década de 1960 (PORTELA, 2014, p. 1054).

²⁸ As organizações internacionais, quando protegem determinada categoria que necessite de amparo específico, o faz considerando, em sua maioria, os determinados segmentos sociais: mulheres, crianças, adolescentes, pessoas com deficiência, indígenas, migrantes, refugiados e vítimas de tortura e discriminação racial. Poucos são os documentos internacionais que dão amparo à proteção do idoso. Nesse sentido, cita-se Arendt (2018, p. 405) “Assim, a calamidade que se vem abatendo sobre um número cada vez maior de pessoas não é a perda de direitos específicos, mas a perda de uma comunidade disposta e capaz de garantir quaisquer direitos”.

Em 1992, instituiu-se, por meio do Tratado de Maastricht, a União Europeia (UE)²⁹. Esse bloco econômico baseou-se nas comunidades já estabelecidas, complementadas pelas políticas e formas de cooperação estabelecidas pelo tratado (TEYSSIE, 2019, p. 99).

O Tratado da União Europeia (TUE) ou Tratado de Maastricht entrou em vigor em 1º de novembro de 1993 e teve por finalidade conceber a união monetária europeia e inserir elementos para uma união política (cidadania; política comum em matéria de relações externas e assuntos internos; e novas formas de cooperação entre os governos dos países do bloco) (UNIÃO EUROPEIA, 2019a).

O tratado constitutivo da UE estabelece cinco objetivos fundamentais com os quais os países integrantes devem corroborar: a) promover o progresso econômico e social equilibrado e sustentável por meio de uma área sem fronteiras internas; da coesão econômica e social; e do estabelecimento da união econômica e monetária, incluindo a criação de uma moeda única; b) afirmar sua identidade no cenário internacional, em particular por meio da implementação de uma política externa e de segurança comum; c) reforçar a proteção dos direitos e interesses dos nacionais dos seus Estados-Membros por meio da criação de uma cidadania comum; d) desenvolver estreita cooperação em justiça e assuntos internos; e e) manter integralmente o acervo comunitário e se basear nele para a tomada de decisões.

Após quase quatro anos de vigência do TUE, elaborou-se, em 1997, o Tratado de Amsterdão, que entrou em vigor em 1999. Esse documento teve por finalidade proceder à reforma das instituições do bloco para preparar a adesão de mais países à União Europeia. O tratado alterou e reenumerou alguns artigos do TUE, consolidou-o e reforçou a transparência do processo de tomada de decisão, por meio do uso, mais frequente, do processo legislativo ordinário (UNIÃO EUROPEIA, 2019a).

O Tratado de Nice, assinado em 2001, teve por fim proceder à reforma das instituições para que a União Europeia continuasse a funcionar eficazmente após a adesão de 25 países. (UNIÃO EUROPEIA, 2019a). Seis anos mais tarde, em 2007, assinou-se o Tratado de Lisboa, que entrou em vigor em dezembro de 2009. Foi nessa data em que a União Europeia substituiu a Comunidade Europeia (salvo a Comunidade Europeia da Energia Atômica), em aplicação ao disposto no tratado (artigo 1º, item 2, alínea ‘b’) (TEYSSIE, 2019, p. 99-100). A União substitui e

²⁹ Os países que integraram o bloco em seu início foram: Bélgica, Dinamarca, Alemanha, Grécia, Espanha, França, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Holanda, Portugal e Reino Unido.

sucedem à Comunidade Europeia e o direito daquela continua a ser regido pelos Tratado da União Europeia, Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e Tratado que Institui a Comunidade Europeia da Energia Atômica (COMISSÃO EUROPEIA, 2017, p. 19).

Alguns dos objetivos do Tratado de Lisboa foram tornar União Europeia mais democrática e eficaz e mais apta a lidar com conflitos mundiais como, por exemplo, as alterações climáticas. Dentre as principais mudanças promovidas pelo tratado, citam-se: a introdução da iniciativa de cidadania europeia e a criação de um novo serviço diplomático do bloco (UNIÃO EUROPEIA, 2019a).

Os objetivos e valores da União Europeia estão consagrados no Tratado de Lisboa e na Carta dos Direitos Fundamentais da UE. De uma forma geral, o bloco econômico pauta-se na consecução de oito objetivos, dentre os quais destacam-se: a) promover a paz, os seus valores e o bem-estar dos seus cidadãos; b) garantir a liberdade, a segurança e a justiça, sem fronteiras internas; c) reforçar a coesão econômica, social e territorial e a solidariedade entre os seus países; d) respeitar a grande diversidade cultural e linguística dos países que a compõem; e e) lutar contra a exclusão social e a discriminação (UNIÃO EUROPEIA, 2019b).

Adotam-se como valores comuns aos países que compõem a UE a justiça, a tolerância, a solidariedade, a inclusão e a não discriminação. Nesse contexto, estão inseridas a dignidade da pessoa humana, a liberdade, a democracia, a igualdade e os direitos humanos, que são protegidos por meio da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (UNIÃO EUROPEIA, 2019b).

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, a Convenção Europeia dos Direitos Humanos e o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia são documentos basilares do bloco, que preveem os direitos assegurados às pessoas que pertencem aos Estados-membros. A seguir, estudam-se esses documentos e outros relacionando-os com as temáticas do trabalho, do idoso e do trabalho do idoso.

3.1.1 A proteção do idoso e de seu trabalho na normativa da União Europeia

Antes de adentrar à proteção do idoso e de seu trabalho, necessário se faz conceituá-lo no âmbito da União Europeia. Em 2012, o EUROBAROMETER realizou uma pesquisa em que questionou os entrevistados sobre até qual faixa etária uma pessoa é considerada “velha” ou

“jovem”.³⁰ A média das respostas foi de que as pessoas são velhas quando atingem os 64 anos e não são mais jovens após 42 anos (EUROPEAN COMMISSION, 2012, p. 5).

Segundo a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND), em toda a Europa, o conceito de trabalhador idoso (*older worker*) não é homogêneo. A faixa etária mais utilizada para defini-lo, no entanto, é a que compreende os 55 aos 64 anos (EUROFOUND, 2018b, p. 27).

Destaca-se, entretanto, que, no cenário nacional, esse intervalo etário sofre variações substanciais a ponto de, mesmo dentro dos Estados-membros da UE, haver diferentes entendimentos aplicados a estratégias de políticas, instrumentos de apoio operacional, estatísticas e pesquisas. Alguns Estados-membros demonstram uma certa constância ao tratar sobre a temática como é o caso da Grécia e do Reino Unido. Nesse país, os governos, sucessivamente, têm utilizado o entendimento de que *older worker* refere-se àquele que possui mais de 50 anos. Já aquele, entende, desde 2010, que o trabalhador idoso é quem possui mais de 55 anos (EUROFOUND, 2018b, p. 27 e 28).

O primeiro documento a ser estudado que protegeu o trabalhador em razão de sua idade foi a Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH). O documento, embora assinado em 1950, somente foi adotado pela União Europeia em 2009, quando o Tratado de Lisboa previu a possibilidade de adesão à convenção (EUR-LEX, 1950).

A CEDH tem por escopo assegurar o reconhecimento e a aplicação dos direitos nela enunciados na Europa. Além da proteção de direitos, a convenção permitiu instaurar um sistema de garantias jurídicas que habilitam os órgãos por ela instituídos – Comissão Europeia dos Direitos do Homem e Tribunal Europeu dos Direitos do Homem – a condenarem quaisquer violações da CEDH nos países signatários (COMISSÃO EUROPEIA, 2017, p. 15).

Prevê-se a proteção de direitos e liberdades humanas, dentre eles o direito à vida (artigo 2º); a proibição da tortura, da escravidão e do trabalho forçado (artigos 3º e 4º); o direito à liberdade e à segurança (artigo 5º); a liberdade de reunião e de associação (artigo 11); e a proibição da discriminação (artigo 14).

Em relação à proibição da discriminação, o artigo 14 estabelece que o gozo dos direitos e liberdades previstos na convenção devem ser assegurados a todos, sem distinção, tais como as

³⁰ A pesquisa foi realizada em 27 Estados-membros e foram entrevistadas 31.280 pessoas com idade a partir de 15 anos.

fundadas em “[...] sexo, raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, a origem nacional ou social, a pertença a uma minoria nacional, a riqueza, o nascimento ou qualquer outra situação” (COUNCIL OF EUROPE, 1950). O texto do artigo não prevê, expressamente, a idade como fator discriminatório.

Davies (2014, p. 2) afirma que, apesar de a convenção não prever expressamente a discriminação por idade, o escopo da norma do artigo 14 é interpretado de forma extensiva, abrangendo o fator etário. O autor (2014, p. 2) também declara que a Corte Europeia de Justiça reconheceu no julgamento do caso *Mangold v. Helm* que a não discriminação etária é um princípio geral do ordenamento jurídico da União Europeia.

O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) constitui um dos documentos base da União (ao lado do Tratado da União Europeia) e organiza o funcionamento do bloco, estipulando regras de exercício aplicáveis aos Estados-membros. O documento consiste na reformulação do tratado que estabeleceu a Comunidade Europeia nos anos 1957.

O TFUE aborda diversas temáticas, dentre as quais destacam-se, no âmbito da pesquisa, a proteção contra a discriminação, o emprego e as políticas sociais. No que tange à discriminação, o artigo 10 estabelece que a União tem por objetivo combatê-la em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

O artigo 19 prevê que o Conselho da União Europeia pode tomar medidas necessárias para combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. Essas medidas poderão ser adotadas, desde que se obedeça a um procedimento específico: deliberação do conselho por unanimidade seguida de aprovação do Parlamento Europeu. Percebe-se que o TFUE, combate a discriminação de forma mais ampla, pois confere às instituições a liberdade em adotar medidas para combatê-la.

No que tange ao emprego, o artigo 45 do tratado estabelece a livre circulação de trabalhadores do bloco. O artigo 145 prevê que os Estados-membros devem desenvolver uma estratégia coordenada em matéria de emprego, em especial para promover uma mão de obra qualificada, formada e suscetível de adaptação. A promoção do emprego é uma questão de interesse comum a todos integrantes do bloco (artigo 146) e a União deve contribuir para a realização de um elevado nível de emprego, incentivando a cooperação entre os Estados-membros (artigo 147). Para tanto, a definição e execução das políticas e ações da União deverão considerar os fatores descritos no artigo 147.

O título X do TFUE trata sobre a política social com o intuito de realizar: a) a promoção do emprego; b) a melhoria das condições de vida e de trabalho; c) uma proteção social adequada; d) o diálogo entre parceiros sociais; e) o desenvolvimento dos recursos humanos; e f) a luta contra as exclusões (artigo 151). Com o fim de apoiar o disciplinado no artigo 151, a União apoiará e completará a ação dos Estados-membros em relação: a) à melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores; b) às condições de trabalho; c) à segurança social e proteção social dos trabalhadores; d) à proteção dos trabalhadores em caso de rescisão do contrato de trabalho; e) à informação e consulta dos trabalhadores; f) às condições de emprego dos nacionais de países terceiros que residam legalmente no território da União; g) à integração das pessoas excluídas do mercado de trabalho; h) à igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado e tratamento de/no trabalho; e i) à luta contra a exclusão social, dentre outras (artigo 153).

Em relação à proteção social no âmbito da União Europeia, destaca-se a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, também conhecida como Carta Social Europeia³¹. O documento foi elaborado em 1989 e, à época, foi subscrito por quase todos os Estados-membros da Comunidade Europeia, haja vista que o Reino Unido somente aderiu ao documento em 1998.

A carta foi um importante ato político aberto sobre o preâmbulo dos elementos essenciais da construção social europeia (TEYSSIE, 2019, p. 119) e “[...] estabeleceu os princípios sobre os quais o modelo de legislação de trabalho europeu se baseia e deu forma ao desenvolvimento do modelo social europeu na década seguinte” (EUROOGLE, 2019). Os direitos fundamentais nela declarados foram desenvolvidos, posteriormente, na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

A Carta Social Europeia trata, dentre outros temas, sobre: a) liberdade de circulação dos trabalhadores (artigos 1º a 3º); b) emprego e remuneração (artigos 4º a 6º); c) melhoria das condições de vida e de trabalho (artigos 7º a 9º); d) proteção social (artigo 10); e) liberdade de associação e negociação coletiva (artigos 11 a 14); f) formação profissional (artigo 15); g) igualdade de tratamento entre homens e mulheres (artigo 16); h) informação, consulta e participação dos trabalhadores (artigos 17 e 18); i) proteção da saúde e segurança no trabalho

³¹ “O Tratado de Maastricht anexou a Carta Social Europeia e estabeleceu novas bases para a adoção de muitas Diretivas para implementação dos compromissos assumidos pela UE e Estados-Membros em relação aos direitos sociais dos cidadãos” (NÓBREGA, 2014, p. 49).

(artigo 19); j) proteção de crianças e adolescentes (artigos 20 a 23); k) pessoas idosas (artigos 24 e 25); e l) pessoas com deficiência (artigo 26).

Em relação aos idosos estabelece-se que eles devem se beneficiar de recursos que lhes assegurem um nível de vida decente (artigo 24) e que, aqueles que não tenham direito à pensão nem disponham de outros meios de subsistência, devem beneficiar de recursos suficientes e de uma assistência social e médica adaptada às suas necessidades específicas (artigo 25). Dentre os documentos estudados, esse foi o primeiro que tratou sobre a pessoa idosa de forma específica.

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE)³², proclamada nos anos 2000 pelo Parlamento Europeu³³, estipula um rol de direitos fundamentais de todas as pessoas que integram os Estados-membros do bloco. Ela dispõe sobre os direitos da pessoa humana e trata sobre a dignidade, liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça.

No que tange ao trabalho, o documento prevê a proibição da escravidão, servidão e trabalho forçado ou obrigatório (artigo 5º). Prevê-se, também, o direito à liberdade sindical tanto no âmbito de associar-se a eles como no de criá-los (artigo 12).

O artigo 15 trata especificamente sobre a liberdade profissional e o direito de trabalhar. Prevê-se que todas as pessoas têm o direito de trabalhar e de exercer uma profissão voluntariamente e que todos os cidadãos da União têm a liberdade de procurar emprego, de trabalhar, de se estabelecer ou de prestar serviços em qualquer Estado-Membro. Há a previsão da aplicabilidade das condições equivalentes de trabalho àqueles nacionais de países estrangeiros ao bloco que estejam autorizados a trabalhar no território dos Estados-membros.

A proteção contra a discriminação é prevista como um direito fundamental. O artigo 21 da carta proíbe a discriminação em razão do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual.

³² A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia não possui caráter vinculativo à Polônia e ao Reino Unido. “Estes dois Estados-Membros não puderam, ou não quiseram, subordinar o regime dos direitos fundamentais à Carta por recearem que, com a aplicação dos direitos fundamentais consagrados na Carta, determinadas posições nacionais, designadamente em questões de religião ou crença, ou do tratamento dado a minorias, poderiam ter de deixar de existir ou ser, pelo menos, alteradas. Para estes dois Estados-Membros o caráter vinculativo dos direitos fundamentais não resulta da Carta dos Direitos Fundamentais mas, tal como antes, da jurisprudência do Tribunal de Justiça da UE em matéria de direitos fundamentais” (COMISSÃO EUROPEIA, 2017, p. 36).

³³ A Carta somente entrou em vigor em 2009, com a adoção do Tratado de Lisboa (PARLAMENTO EUROPEU, 2019).

A Carta previu, expressamente, um rol mais amplo de proteção, inovando em relação ao combate da discriminação em razão de características genéticas. Percebe-se, assim, que a discriminação etária é abordada, de forma específica, tanto no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia quanto na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

O artigo 23 da CDFUE garante a igualdade de tratamento entre homens e mulheres em todas as searas, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O documento prevê o direito de acesso aos serviços de emprego (artigo 29); protege o trabalhador em caso de despedida sem justa causa (artigo 30); prevê condições de trabalho justas e equitativas (artigo 31); proíbe o trabalho infantil (artigo 32) e protege os jovens no trabalho (artigo 32).

No que tange especificamente aos idosos, o artigo 25 reconhece e respeita o direito dessas pessoas a uma existência condigna e independente e à sua participação na vida social e cultural. Nota-se que, assim como a Carta Social Europeia, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia tratou de forma peculiar sobre os idosos, ampliando a proteção já conferida por aquele instrumento.

No ano 2000, o Conselho da União Europeia elaborou a Diretiva 2000/78, que anuncia um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.³⁴ Ela considera a importância da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores na luta contra todas as formas de discriminação, particularmente, a necessidade de tomar medidas adequadas em prol da integração social e econômica das pessoas idosas e das pessoas deficientes³⁵.

Dá-se especial atenção à situação dos trabalhadores mais velhos tendo-se em vista as Orientações para as Políticas de Emprego de 2000³⁶. Essas orientações sublinhavam a necessidade de promover um mercado de trabalho favorável à inserção social e realçam a necessidade de apoiar esses trabalhadores, aumentando a sua participação na vida ativa.

A diretiva assevera que “A proibição de discriminações relacionadas com a idade constitui um elemento essencial para atingir os objetivos estabelecidos pelas orientações para o emprego e

³⁴ A diretiva permite que os Estados-membros não apliquem as suas disposições no tocante à empregabilidade das pessoas com deficiência e das pessoas com idade avançada. Essa restrição é justificada para que os Estados continuem a manter a capacidade operacional de suas forças armadas. Aqueles que optarem pela restrição deverão, portanto, definir o âmbito de aplicação da diretiva.

³⁵ Linda-se que, no âmbito da União Europeia, a apreciação de fatos que denotem a prática de discriminação é da competência dos órgãos judiciais ou de outros órgãos competentes de cada Estado-membro. A apuração dos atos ocorre em conformidade com as normas ou as práticas nacionais (EUR-LEX, 2000).

³⁶ As Orientações para as Políticas de Emprego de 2000 foram medidas aprovadas pelo Conselho Europeu na reunião em Helsinque, em 10 e 11 de dezembro de 1999.

encorajar a diversidade no emprego” (EUR-LEX, 2000). Penedo (2018, p. 17) afirma que cada vez se discrimina mais cedo em razão da idade, o que gera um sério problema ao deixar sem trabalho muitas pessoas com muitos anos de vida pela frente.

Conceitua-se a discriminação direta e indireta (artigo 2º), prevê-se o seu âmbito de aplicação (artigo 3º), estabelecem-se os requisitos para o exercício de uma atividade profissional (artigo 4º), disciplina-se sobre as adaptações razoáveis a serem feitas para que a pessoa com deficiência tenha acesso ao emprego ou possa nele progredir (artigo 5º) e anuncia-se hipóteses em que se justifica a diferença de tratamento com base na idade (artigo 6º), dentre outros temas.

Em relação ao tratamento etário diferenciado, a norma dispõe que os Estados-membros poderão prever que as diferenças de tratamento com base na idade não constituem discriminação caso sejam objetivas e, razoavelmente, justificadas. Deve-se ter um objetivo legítimo que se adegue à política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional.

As diferenças de tratamento podem incluir: a) o estabelecimento de condições especiais de acesso ao emprego e à formação profissional (condições de despedimento e remuneração, por exemplo); b) a fixação de condições mínimas de idade, experiência profissional ou antiguidade no emprego – para o acesso ao emprego ou a determinados benefícios associados a ele; e c) a fixação de uma idade máxima de contratação, com base na formação exigida para o posto de trabalho ou na necessidade de um período razoável de emprego.

Teyssié (2019, p. 441) ensina que não se deve confundir idade e experiência. As distinções feitas com base na experiência não se enquadram no escopo da Diretiva 2000/78, haja vista que se aplicam independentemente da idade dos trabalhadores beneficiados. Tanto o é que a diretiva permite a diferença de tratamento quando baseada em questões de experiência profissional.

A diretiva, por ser um marco geral em relação à igualdade de tratamento, fez com que a maioria dos Estados-membros da União Europeia passasse a adotar, em sua legislação nacional, disposições sobre discriminação por motivo de idade (OIT 2007, p. 151). Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2007, p. 151) a legislação do Reino Unido sobre igualdade de tratamento no emprego – em relação ao fator etário – entrou em vigor em outubro de 2006 e proíbe a discriminação direta ou indireta, bem como o assédio em geral e o assédio em razão da idade – seja contra pessoas mais jovens ou mais velhas.

Ressalta-se que, segundo informações da *Age Platform Europe*³⁷, embora a diretiva 2000/78 tenha proibido a discriminação etária, ela não se mostra eficaz na eliminação dessa discriminação. Isso ocorre em razão de que, muitas vezes, ela se dá de maneira oculta, desencorajando muitos idosos a procurarem trabalho (AGE PLATFORM EUROPE, 2019). Para que haja a valorização do idoso no mercado de trabalho, evitando-se a sua discriminação, normativas não são suficientes. É necessário que haja uma campanha educativa de toda a sociedade, que demonstre o idoso como pessoa capaz e detentora de conhecimento a ser compartilhado com toda a sociedade.

Em 2012, o EUROBAROMETER realizou uma pesquisa com os cidadãos da União Europeia³⁸ sobre a discriminação em razão da idade. Um em cada cinco cidadãos testemunhou ou sofreu discriminação etária no local de trabalho. O estudo pontuou que a discriminação em razão da idade que ocorre com mais frequência é aquela que se dá no ambiente de trabalho. Cerca de um em cada vinte entrevistados sofreu, pessoalmente, discriminação etária no local de trabalho (6%) e cerca de um em cada sete testemunhou-a (15%) (EUROPEAN COMMISSION, 2012, p. 31).

A discriminação etária configura o que se denomina de etarismo (*ageism*). Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) (WHO, 2019b) etarismo é o estereótipo, o preconceito e a discriminação contra as pessoas em razão de sua idade. Esse fenômeno tem ocorrido com mais frequência e tem efeitos prejudiciais na vida dos idosos, que acabam sendo negligenciados no acesso ao emprego e estereotipados pela mídia³⁹.

Com a finalidade de se combater o etarismo, a OMS afirma que é necessário que todas as gerações compreendam o envelhecimento em um contexto contemporâneo. O idoso não corresponde à imagem de antigamente, em que era visto como um encargo. Para tanto, a organização sugere que sejam: a) realizadas campanhas com o fim de aumentar o conhecimento e a compreensão do envelhecimento na mídia; b) elaboradas legislações que combatam a discriminação etária; e c) apresentada, na mídia, uma visão equilibrada do envelhecimento (WHO, 2019c).

³⁷ Tradução livre do inglês para o português: Plataforma Europeia da Idade.

³⁸ A pesquisa considerou os 27 Estados-membros da União Europeia.

³⁹ Com o fim de esclarecer o que é o etarismo para a população idosa, a Organização Não Governamental *Help Age* elaborou um guia com o fim de esclarecer de que forma o etarismo afeta e quais as medidas ela pode realizar para melhorar a sua vida. O guia está disponível em: <https://thischairrocks.com/wp-content/uploads/2016/02/ExploringAgeismThroughRolePlayWorkshops.pdf> (HELP AGE, 2016).

Nesse cenário, deve-se demonstrar a realidade contemporânea do trabalhador idoso considerando não a sua idade cronológica, mas a sua idade fisiológica. Ivic (2013, p. 196) explica que “[...] estes indivíduos são caracterizados apenas de acordo com sua idade, sem levar em conta estilos de vida, habilidades e condições de saúde”. Deve-se apresentá-los como uma pessoa ativa com capacidade para a execução do labor e detentora de direitos.

É com o intuito de demonstrar a nova realidade do envelhecimento e de combater a discriminação etária, que a União Europeia elabora diversos atos acerca do acesso e permanência do idoso no mercado de trabalho (diretivas, decisões, comunicados, relatórios e outros). “Em 2009, a Comissão Europeia anunciou que a discriminação etária havia atingido proporções endêmicas, tanto que em julho de 2008, adotou um Comunicado promovendo a igualdade de oportunidades e ações contra a discriminação” (IVIC, 2013, p. 187). É por essa razão que no próximo tópico abordar-se-ão as formas com que a União Europeia trata sobre o ingresso e permanência do idoso no mercado de trabalho e suas implicações.

3.1.2 O idoso no mercado de trabalho e sua proteção social na União Europeia

Segundo os últimos dados do Gabinete de Estatísticas da União Europeia (EUROSTAT), o percentual de pessoas com idade mínima de 60 anos no bloco é de 26%⁴⁰ (EUROSTAT, 2019a). A previsão é de que a população de idosos⁴¹ chegue até os 74 anos de forma saudável, sendo que a taxa de pessoas economicamente ativas, que possuem entre 65 e 74 anos, é de 9.5%⁴² (EUROSTAT, 2019b).

A Comissão Europeia estima que o número de pessoas com mais de 65 anos passará de 17,4% para 29,5% da população total entre 2010 e 2060 e que o número de pessoas com mais de 80 anos quase triplicará para 12% no mesmo período. Espera-se, no entanto, que a população em idade ativa⁴³ na União Europeia diminua 14,2% ao longo desse período, o que trará um impacto severo na prestação de assistência social (EUROFOUND, 2018a).

⁴⁰ O dado refere-se a uma previsão ao ano de 2018, haja vista que até a data de fechamento da pesquisa novos indicadores não haviam sido inseridos.

⁴¹ A avaliação feita pelo EUROSTAT considerou como pessoas idosas aquelas com idade igual ou superior a 65 anos.

⁴² Os dados referem-se à pesquisa realizada pelo EUROSTAT no ano de 2017.

⁴³ Para a União Europeia a idade apta para o trabalho compreende dos 15 aos 64 anos (EUROSTAT, 2015, p. 98).

A União Europeia reconhece que o encolhimento da população em idade ativa pode atrapalhar o crescimento econômico devido à escassez de mão de obra e de habilidades. Em resposta, o bloco econômico tem promovido uma maior participação da força de trabalho de maior idade e da população ao longo de todo o ciclo de vida. Há, também, uma tendência de os Estados-membros incentivarem a geração do *baby-boom* a permanecer no mercado de trabalho, não se aposentando mais cedo (como costumavam fazer as gerações anteriores) (EUROPEAN COMMISSION, 2011, p. 39).

Assim, considerando-se esses fatores e que a previsão é de que haja 172 milhões de pessoas com idade igual ou superior a 65 anos em 2060, na União Europeia (EUROPEAN COMMISSION, 2017a), faz-se necessário estudar os impactos e implicações que essa população provoca no mercado de trabalho.

Em 2018, a União Europeia reconheceu uma expansão da economia que atingiu todos os Estados-membros. Essa situação foi fruto de uma política de constante melhorias no mercado de trabalho e na área social. Empregos foram gerados a ponto de que, no terceiro trimestre de 2017, cerca de 236,3 milhões de pessoas estavam empregadas no bloco (EUROPEAN UNION, 2017, p. 7).

A União Europeia (2017, p. 9) reconhece que os trabalhadores mais velhos permanecem cada vez mais no mercado de trabalho. A sua taxa de emprego aumentou, após a crise econômica do bloco⁴⁴, para todas as faixas etárias com mais de 55 anos e continua a aumentar. Essa realidade coaduna-se ao objetivo da Estratégia Europa 2020 de aumentar a produtividade e a criação de emprego em um contexto de fortalecimento da coesão social.

Alguns fatores impulsionam essa tendência como, por exemplo, reformas previdenciárias, que aumentaram a idade de aposentadoria na maioria dos Estados-membros; políticas que tornam a aposentadoria precoce menos atraente; políticas que promovem o desenvolvimento de habilidades para o trabalho; o uso da expertise dos trabalhadores idosos para a formação da mão de obra mais jovem; criação de subsídios para as empresas que contratam trabalhadores idosos; e a disponibilidade de acordos de trabalhos mais flexíveis. Essas medidas fomentam o trabalho da terceira idade e permite a consecução de um envelhecimento ativo.

⁴⁴ Deslinda-se que os efeitos da crise não atingiram, em demasia, os trabalhadores mais velhos (ao contrário do que ocorreu com a força de trabalho em geral). Os Estados-membros com as maiores taxas de desemprego para esses trabalhadores são o que mais sofreram os impactos durante a Grande Recessão (EUROFOUND, 2018, p. 10 e 11).

Para a Comissão Europeia, o envelhecimento ativo reconhece que, para que as pessoas trabalhem por um longo período, elas devem gozar de boa saúde física e mental com acesso a trabalhos mais flexíveis, locais de trabalho saudáveis, aprendizado ao longo da vida e regimes de aposentadoria (EUROPEAN COMMISSION, 2011, p. 37). Dessa forma, prolonga-se a vida laboral do idoso, que contribui com o desenvolvimento social e econômico de onde participa.

3.1.2.1 O envelhecimento ativo por meio de políticas de amparo ao trabalho do idoso

Foi com o escopo de fomentar a cultura de envelhecimento ativo que 2012 foi considerado *The European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations* (EY2012) (Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre as Gerações). O objetivo global do ano europeu era “[...] promover a solidariedade e a cooperação entre as gerações, tendo em conta a diversidade e a igualdade de gêneros” (EU PUBLICATIONS, 2012, p. 8).

A decisão que estabeleceu o EY2012 dispôs que promover o envelhecimento ativo implica em: a) adaptar as condições de trabalho; b) lutar contra os estereótipos negativos relacionados com a idade e contra a discriminação em razão da idade; c) melhorar a saúde e a segurança no trabalho; d) adaptar os regimes de aprendizagem ao longo da vida às necessidades de uma mão de obra que envelhece; e e) garantir que os sistemas de proteção social sejam adequados e proporcionem os incentivos corretos.

Para que haja o desenvolvimento adequado da capacidade laborativa dos trabalhadores idosos, deve-se promover oportunidades de empregos apoiando a gestão da idade por meio de transições mais flexíveis para a aposentadoria e combinando benefícios de pensão com renda do trabalho. A medida mais utilizada como forma de transição flexível para a aposentadoria é o trabalho a tempo parcial⁴⁵.

A Resolução 95/C 228/01, de 1995 foi a primeira declaração política europeia que tratou sobre o emprego dos trabalhadores idosos (JOLIVET, 2002, p. 141). Além do trabalho a tempo

⁴⁵ É necessário destacar que o trabalho a tempo parcial é uma medida que deve ser aplicada considerando a realidade social e econômica de cada país. Nesse aspecto, destaca-se que as orientações e recomendações da União Europeia, em matéria de emprego, incentivam explicitamente os parceiros sociais e as autoridades públicas a promoverem o desenvolvimento do trabalho a tempo parcial e outros acordos de trabalho flexíveis, como forma de modernizar a organização do trabalho (EUROFOUND, 2004, p. 2).

parcial, ela prevê a adaptação das condições de labor; e a formação profissional durante a vida ativa do trabalhador para se prevenir a exclusão desses trabalhadores no mercado de trabalho.

A resolução considerou que “[...] a passagem dos trabalhadores idosos ao trabalho a tempo parcial pode ser compensada pela contratação de pessoas em situação de dificuldade no mercado de trabalho e de jovens trabalhadores⁴⁶” (EUR-LEX, 1995). Um estudo publicado pelo European Parliament, realizado por Eichhorst et al. (2013, p. 91), concluiu que não há que se falar em competição no mercado de trabalho entre jovens e pessoas de maior idade. Tal conclusão se deve ao fato de que, na União Europeia, há políticas implementadas para promover o emprego de ambos os grupos, de forma que existe uma regulamentação harmoniosa do mercado de trabalho.⁴⁷

Destaca-se que, um dos motivos pelo qual houve uma recuperação na taxa de emprego e o declínio do desemprego no pós-crise da União Europeia, deve-se ao aumento do trabalho de meio período e, em menor grau, às reduções nas horas de trabalho em período integral (EUROPEAN COMMISSION, 2017b, p. 12).

A normativa considerou que a prática de desligamento antecipado do trabalho, em vários Estados-membros, torna mais precária a situação desses trabalhadores, que são indenizados no quadro de regimes diversos⁴⁸. Essa prática também desencadeia uma perda de *know how* nas empresas, tendo-se em vista a expertise que o trabalhador idoso possui. Nesse aspecto, destaca-se um estudo realizado pela multinacional PricewaterhouseCoopers (PWC) que avalia o índice de trabalho dos idosos (*Golden Age Index*) nos países da OCDE. O documento intitulado “*PwC Golden Age Index: Unlocking a potential \$3.5 trillion prize from longer working lives*” revela que regiões com uma força de trabalho mais qualificada tendem a ter taxas de emprego mais altas para trabalhadores de maior idade. A análise considerou que os trabalhadores com formação mais qualificada estão associados a uma taxa de empregabilidade maior na velhice. O estudo aponta duas justificativas para tal fato: a) os idosos mais qualificados são capazes de competir com os

⁴⁶ É imperioso destacar que “O desemprego dos jovens também continua a diminuir rapidamente, tendo baixado 1,8 p.p. em variação homóloga, para 15,2 % no segundo trimestre de 2018 (16,9 % na área do euro). Este nível corresponde ao mínimo alcançado pouco antes da crise (segundo trimestre de 2008) e está agora quase 9 p.p. abaixo do pico de 2013. [...] A diminuição no desemprego juvenil é acompanhada de um aumento dos níveis de habilitações dos jovens: a taxa de abandono precoce do ensino e da formação (grupo etário 18-24), que tem vindo a diminuir de forma constante ao longo da última década, atingiu 10,6 % em 2017, depois da recente descida (0,1 p.p.). Este valor está muito próximo da meta de 10% fixada na Estratégia Europa 2020, embora haja margem para uma maior redução” (COMISSÃO EUROPEIA, 2018, p. 16).

⁴⁷ A pesquisa elaborada por Eichhorst et al. (2013, p. 91) revelou, no entanto, que, no período da crise do bloco europeu, os jovens foram os que mais sofreram com o aumento do desemprego e a diminuição de ofertas de emprego.

⁴⁸ Acredita-se que o objetivo do texto da resolução foi esclarecer que muitos trabalhadores ao se aposentarem antecipadamente recebem pensões em valores não condizentes com o seu padrão de vida.

trabalhadores mais jovens; e b) as indústrias em que os trabalhadores mais qualificados estão empregados são mais adequadas para que eles continuem com o exercício do labor ao longo da vida (PWC, 2018, p. 38).

A Resolução 95/C 228/01, de 1995 não deixou de ponderar o fato de que a organização do trabalho deve considerar as exigências da produtividade. Nesse contexto, destacou-se que a mão de obra idosa contribui igualmente para a necessária competitividade das empresas, incluindo as de pequeno e médio portes.

A norma prevê disposições que se aplicam aos parceiros sociais com a finalidade de que eles desenvolvam a formação profissional contínua dos trabalhadores da terceira idade. A intenção é favorecer a adaptação dessa população à evolução da tecnologia e aos métodos de produção. Fomenta-se a ideia do sistema de tutores nas empresas, de modo que os trabalhadores transmitam o seu conhecimento aos mais jovens, por exemplo, por meio da aprendizagem.

Destaca-se que, embora tenha havido o aumento da taxa de emprego dos trabalhadores idosos, ainda há preconceito em relação à sua capacidade e habilidade laboral. Em razão disso, pode-se dizer, com base em dados recentes da Comissão Europeia, que houve um forte aumento no número de trabalhadores autônomos, com 65 anos ou mais. Em 2006, esse número representava 6%, tendo crescido para 8% em 2016 (EUROPEAN COMMISSION, 2017b, p. 24).

O relatório de 2018 da União Europeia sobre o emprego constatou que vários são os Estados-membros que tomaram medidas para promover a integração dos trabalhadores idosos ao mercado de trabalho. A Alemanha adotou uma lei que flexibiliza a transição do trabalho para a aposentadoria (*Flexi-Rente*). A reforma permite a combinação da aposentadoria antecipada com o trabalho de meio período, reduzindo as deduções da aposentadoria em caso de renda extra. A normativa também incentiva o emprego além da idade da aposentadoria, permitindo que os trabalhadores adquiram direitos a pensão adicional e liberando os empregadores da obrigação de pagar contribuições para o seguro-desemprego (EUROPEAN COMMISSION, 2017b, p. 46).

Em fevereiro de 2017 a Grécia previu novos programas de contratação de subsídios para a faixa etária acima de 50 anos. O Chipre estabeleceu uma política que previu subsídios com o fim de incentivar a contratação das pessoas desempregadas com mais de 50 anos. Prevê-se uma ajuda financeira de 65% do custo salarial anual, com um montante máximo de 13.000 euros por pessoa e por ano, durante os primeiros 12 meses de emprego. Subsídio para custos de transporte para o acesso ao trabalho também é oferecido (DEPARTMENT OF LABOUR, 2019).

Na Holanda, um projeto de lei, no quadro do plano de ação “Perspectiva para mais de 50” permite que haja compensação para os empregadores que contratam trabalhadores com mais de 56 anos. Para tanto, esses devem estar desempregados há mais de 1 ano e devem ter recebido auxílio-doença (EUROPEAN COMMISSION, 2017b, p. 47).

O fomento do trabalho das pessoas mais velhas também é promovido por meio de agências de emprego que atendem esse público específico. Além da finalidade precípua de inclusão no mercado de trabalho, essas agências também possibilitam que os idosos se valham de sua expertise para a formação da mão de obra mais jovem. Como exemplo dessas instituições têm-se o *Senior Job Bank* e a *Austrian Senior Expert Pool*.

Senior Job Bank trata-se de um portal on-line que promove a divulgação de trabalhadores com mais de 50 anos e de empregadores que buscam os seus serviços. Os trabalhadores, ao procurarem um labor, podem selecionar as suas preferências como, por exemplo, trabalho a tempo parcial, *home-work*, serviços administrativos, trabalho com um quadro flexível de horas e *customer-service* (SENIOR JOB BANK, 2019). Já a *Austrian Senior Expert Pool* consiste em uma agência que presta serviço de consultoria, principalmente em gestão ou em áreas técnicas altamente especializadas (ASEP, 2019).

Em 2016 a Comissão Europeia elaborou uma pesquisa com o fim de analisar o emprego dos trabalhadores mais velhos. A pesquisa tratou, basicamente, sobre a transição desse trabalhador para a aposentadoria e as condições de sua saúde. No que tange ao primeiro tema, percebeu-se que a medida mais aplicada é o trabalho a tempo parcial com a percepção de uma aposentadoria proporcional. As pensões parciais são vistas como um meio para que as pessoas façam uma transição gradual do emprego para a aposentadoria (EUROPEAN COMMISSION, 2016, p. 19).

Cottrant (2017, p. 27 e 28) argumenta que a transição é mais fácil quando a aposentadoria é planejada como um projeto da vida real e antecipado, de modo que a pessoa esteja envolvida no processo de sucessão. A transição, no entanto, é mais difícil quando a aposentadoria decorre de uma simples oportunidade financeira (vantagens financeiras, por exemplo) ou de uma necessidade (como problemas de saúde). O processo para se aposentar é mais difícil quando se trata de uma obrigação estipulada.

Percebeu-se que homens e mulheres que recebem pensões têm maiores chances de trabalhar em período parcial do que aqueles que não recebem pensão (esse dado aplica-se a todas as faixas etárias). Observou-se, também, que a prática do trabalho em tempo parcial é mais

frequente entre as mulheres, que, normalmente, dividem-se entre o trabalho e os cuidados com a vida familiar (EUROPEAN COMMISSION, 2016, p. 21 e 22).

Essa modalidade de trabalho visa atender, também, às demandas de determinadas categorias de trabalhadores que possuem preferências expressas no que tange ao horário de trabalho. Parte dos empregadores fazem uso do trabalho parcial, pois deseja garantir a equipe ideal e promover a flexibilidade operacional (FAGAN et. al., 2014, p. V). Vários Estados-membros, na União Europeia, estão adotando medidas para aumentar a flexibilidade laboral permitindo uma maior adaptabilidade do horário e das condições de trabalho.

Uma pesquisa realizada pelo *European Quality of Life Surveys* (EQLS) sobre as preferências de trabalho após os 50 anos, demonstrou que muitos trabalhadores mais velhos preferem trabalhar menos horas, mesmo após considerarem suas necessidades financeiras (EUROFOUND, 2019a).

Em 2017, a Bélgica promulgou uma lei laboral com o fim de facilitar a flexibilidade entre empregadores e empregados. O tempo de trabalho agora pode ser definido anualmente, o uso das horas extras foi amenizado, as formalidades para o trabalho em meio período foram simplificadas e foi criada uma estrutura jurídica para o teletrabalho ocasional. A Lituânia introduziu a possibilidade de horários de trabalho flexíveis e teletrabalho. A Finlândia está preparando novos arranjos mais flexíveis de horário de trabalho, permitindo negociações locais sobre a extensão do horário regular de trabalho, ampliando as oportunidades de uso de horário flexível e prevendo novas disposições sobre o uso do banco de horas (EUROPEAN COMMISSION, 2017b, p. 56).

Na França, o Código do Trabalho prevê que as empresas devem dispor de um plano específico de proteção para os empregados com mais de 50 anos (*Plan de sauvegarde de l'emploi – PSE*). O plano consiste em um conjunto de medidas específicas como criação de novas atividades na empresa, recolocação e reativação, treinamento, validação de habilidades, redução do tempo de trabalho e outras (EUROFOUND, 2018b, p. 41).

No que tange ao treinamento os trabalhadores mais velhos, evidências indicam que essa prática motiva os empregados no desempenho de suas funções e posterga a aposentadoria. Ela também pode contribuir para que haja salários mais altos e para uma segurança maior no emprego (LÖSSBROEK e RADL, 2019, p. 2171). Observa-se, no entanto, que apesar dessa constatação, esses trabalhadores participam menos de treinamento, o que se deve a fatores econômico, atitudinal e institucional.

O fator econômico considera que, como esses trabalhadores têm, em média, menor expectativa de vida laboral no mercado, os empregadores e a sociedade terão menos tempo para gozar dos retornos do treinamento. Disso resultam menores benefícios sociais. O fator atitudinal associa-se aos estereótipos, crenças e expectativas negativas dos empregadores em relação aos trabalhadores, com base apenas em sua idade. Os empregadores, geralmente consideram que os trabalhadores mais velhos têm menor potencial de aprendizado, mesmo que a diferença no desempenho do treinamento com trabalhadores mais jovens possa ser reduzida por intervenções de treinamento compatíveis com as necessidades de aprendizado dos trabalhadores mais velhos. As barreiras institucionais referem-se a práticas e procedimentos de treinamento que não estão alinhados às necessidades de aprendizado dos idosos, tanto pedagogicamente, quanto organizacionalmente (PICCHIO, 2014, p. 7).

De forma geral, percebe-se, no âmbito da União Europeia, que a obsolescência das habilidades formais dos trabalhadores mais velhos ocorre, especialmente, quando eles possuem baixas qualificações. Isso ocorre, normalmente, quando esses trabalhadores desenvolveram uma substancial experiência de trabalho relevante, mas não se envolveram muito na aprendizagem formal ao longo da vida ao longo de sua carreira (EUROFOUND, 2018b, p. 22).

Para que haja o aumento da participação dos funcionários mais velhos em programas de aprendizagem e na formação no trabalho, deve-se priorizar a implementação do primeiro princípio do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, documento que estabelece princípios sobre igualdade e oportunidade de acesso ao mercado de trabalho. O item 1 do documento destaca que “Todas as pessoas têm direito a uma educação, uma formação e uma aprendizagem ao longo da vida inclusivas e de qualidade, que lhes permitam manter e adquirir as competências necessárias para participar plenamente na sociedade e gerir com êxito as transições no mercado de trabalho.” (COMISSÃO EUROPEIA, 2019).

Educação, treinamento e desenvolvimento de habilidades são, provavelmente, as medidas mais comuns direcionadas aos trabalhadores mais velhos para aumentar sua empregabilidade. As medidas que promovem o desenvolvimento de habilidades podem ter caráter preventivo, visando manter a empregabilidade dos trabalhadores, identificando lacunas de habilidades e fornecendo-lhes medidas de treinamento para supri-las. Instrumentos públicos podem cobrir os custos de

treinamento desses trabalhadores e/ou reembolsar o empregador pelo tempo gasto em treinamento⁴⁹ (EUROFOUND, 2018b, p. 35).

Ressalta-se que, conforme disposto pela EUROFOUND (2018c, s.p), quando se trata de promover a integração e participação do idoso no mercado de trabalho, medidas que fornecem apenas um tipo de suporte são menos eficazes do que pacotes abrangentes. Esses, quando combinam, por exemplo, aconselhamento, treinamento e subsídios de emprego tendem a ter mais êxito no fomento dessa população como força de trabalho.

3.1.2.2 As reformas previdenciárias na União Europeia e suas implicações

Em que pese o aumento da taxa de emprego nos últimos anos, o aumento da população em idade ativa (15 a 64 anos) não é uma realidade favorável no mercado de trabalho. Espera-se que essa população diminua de 333 milhões, em 2016, para 292 milhões, em 2070. Por outro lado, a projeção da população com 65 anos ou mais para 2070 é maior do que em 2016 (EUROPEAN COMMISSION, 2018b, p. 3). Essa dinâmica populacional faz com que haja uma nova realidade, de modo que novas medidas sejam tomadas. Arendt (1993, p. 95), ao explicar sobre a capacidade humana de agir frente a novas situações, dispõe que é “[...] indubitável que os riscos autogerados com que se depara hoje a humanidade jamais foram deparados anteriormente.” A solução adotada, diante dessa dinâmica populacional, é o prolongamento da vida laboral dos trabalhadores idosos no mercado de trabalho por meio de reformas previdenciárias.

O envelhecimento da sociedade e o gozo de aposentadoria pelos mais velhos pressionam as gerações mais jovens, que sustentam grande parte do sistema previdenciário. O aumento no número de aposentados e pensionistas e a proporcional redução no número de pessoas em idade ativa para o trabalho fazem com que haja a manutenção dos trabalhadores idosos no mercado de trabalho. As reformas previdenciárias estimulam o trabalho dos mais velhos a fim de aumentar as taxas de emprego, a participação no mercado de trabalho e a produtividade.⁵⁰

⁴⁹ Essa previsão se deve ao fato de que, via de regra, os custos de treinamento para os trabalhadores de maior idade são maiores do que aqueles para os trabalhadores mais jovens.

⁵⁰ Em 2017, considerando as políticas de vários Estados-membros em elevarem a idade de aposentadoria, a EUROFOUND realizou uma pesquisa com os trabalhadores em relação à extensão de sua vida profissional. Questionou-se a eles sobre a idade limite em que gostariam de trabalhar. Cerca de 17% dos empregados responderam que gostariam de trabalhar o maior tempo possível, sendo que a idade média das respostas variou entre 57 anos, no Chipre e Eslovênia, até 65 na Noruega, 64 na Dinamarca e 63 na Suécia (EUROFOUND, 2017, p. 3 e 4).

Na última década, a maioria das reformas previdenciárias na União Europeia concentrou-se em salvaguardar a sustentabilidade financeira dos sistemas de aposentadoria, aumentando a idade efetiva para seu gozo, evitando a saída precoce do mercado de trabalho e combinando o exercício do trabalho como recebimento de pensão. Como consequência dessas medidas, previu-se uma diminuição, a longo prazo, das despesas com pensões na maioria dos Estados-membros (EUROPEAN COMMISSION, 2018a, p. 99).

De forma geral, as reformas realizadas podem ser vistas como tentativas de reequilibrar a adequação de aposentadorias nos quesitos: manutenção de renda, proteção da pobreza e duração da aposentadoria. A expectativa é que cada vez mais países da União Europeia promovam reformas previdenciárias.

A Comissão Europeia destaca que não há uma solução exata quando se trata de pensão. Todos os sistemas possuem pontos positivos e negativos, mas se deve adaptá-los às tendências demográficas e econômicas de longo prazo. O desafio para os formuladores de políticas é buscar um bom equilíbrio entre sustentabilidade e adequação (EUROPEAN COMMISSION, 2014, p. 11).

A Bélgica e a Bulgária adotaram um pacote abrangente de reformas, incluindo, além do aumento legal da idade da aposentadoria (67 anos em 2030 e 65 anos em 2037, respectivamente), um acesso mais restrito à aposentadoria precoce. A Suécia e a Finlândia ajustaram os parâmetros da relação entre benefícios de pensão e expectativa de vida⁵¹ (EUROPEAN COMMISSION, 2018a, p. 102). Na Irlanda, a reforma previdenciária aumentou a idade de aposentadoria para 68 anos, até 2028 e na Alemanha para 67 anos até 2031 (EUROFOUND, 2019b).

Conforme relatado pela OIT, ao longo de seis anos (2010-2016), 72 países, em âmbito global, aumentaram a idade da aposentadoria sendo que um total de 103, além dessa medida, introduziram ou aumentaram os incentivos para a aposentadoria tardia e as penalidades para a aposentadoria antecipada – eliminando a aposentadoria precoce (ILO, 2017, p. 92).

Destaca-se que, antigamente, a aposentadoria antecipada era utilizada como um instrumento político para abrir espaço no mercado de trabalho para os trabalhadores mais jovens, cujo interesse no mercado de trabalho recebia maior prioridade no momento em que o desemprego aberto aumentava rapidamente (SAMORODOV, 1999, p. 19). A realidade daquela época não correspondia ao aumento significativo da população da terceira idade, atualmente.

⁵¹ Na Finlândia a idade para que o trabalhador se aposente percebendo benefício integral de aposentadoria poderá chegar aos 70 anos em 2027. Na Suécia a previsão é de que a idade seja de até 67 anos após 2020 (EUROPEAN COMMISSION, 2018a, p. 127).

Como incentivo financeiro para não se aposentar precocemente, a Áustria oferece aos trabalhadores, que estão sete anos da idade legal de aposentadoria, a opção de reduzir suas horas de trabalho entre 40 a 60% por um período de cinco anos (EUROFOUND, 2018, p. 33). A medida, além de fomentar o trabalho, permite que haja uma transição gradual do trabalho para a aposentadoria.

Em Portugal, os trabalhadores com 46 anos de contribuição não sofrem nenhuma penalidade caso se aposentem a partir dos 60 anos. A aposentadoria antecipada somente é possível para os trabalhadores que possuam, no mínimo, 60 anos e que a partir dessa idade conte, com, no mínimo, 40 anos de contribuição (PERISTA e BAPTISTA, 2017, p. 1). Em alguns países da União Europeia a penalidade pela aposentadoria antecipada é severa e pode levar à suspensão da aposentadoria até que as condições mínimas de idade ou antiguidade sejam cumpridas (EUROPEAN COMMISSION, 2018a, p. 115).

Um estudo realizado pela Comissão Europeia apontou que as pensões por aposentadoria antecipada não são compatíveis com o exercício do trabalho. Nesse caso, o exercício do trabalho implica a suspensão total dos pagamentos de pensões (Croácia, Estônia, Letônia, Lituânia, Malta, Romênia e Eslováquia) ou permite que eles sejam pagos em um valor abaixo do limite de renda estipulado (Áustria, República Tcheca, Alemanha, Hungria e Luxemburgo) (EUROPEAN COMMISSION, 2018a, p. 97).

É importante destacar que, ainda que alguns países tenham dificultado o acesso à aposentadoria antecipada, outros promoveram reformas a fim estabelecê-la para grupos específicos de trabalhadores. Citam-se, como exemplos, a Itália e a Finlândia. Esse país previu um acesso mais fácil à aposentadoria precoce para os desempregados com mais de 60 anos que estão sem trabalho formal há mais de 5 anos. Aquele facilitou esse instituto para algumas categorias de trabalhadores desfavorecidos por meio da pensão antecipada (*Anticipo finanziario a garanzia pensionistica*) (EUROPEAN COMMISSION, 2018a, p. 102).

Há Estados-membros que tendem a garantir e fomentar a permanência no mercado de trabalho do idoso, quando ele não tenha alcançado o direito à aposentadoria antecipada. A finalidade da medida, além de permitir o sustento do trabalhador, é utilizar-se de uma mão de obra apta que também pode contribuir com o equilíbrio do sistema previdenciário.

Na Dinamarca, os idosos que estejam a cinco anos da idade para obtenção da aposentadoria antecipada e se encontram em situação de desemprego têm direito a um emprego na

municipalidade de sua residência. Isso ocorre caso eles já tenham gozado do seguro-desemprego e dos benefícios de empregos temporários. É o município quem decide o conteúdo e a extensão do seu trabalho, com base em um diálogo sobre qualificações e interesses (EUROFOUND, 2018, p. 42).

A OIT apoia as reformas estruturais realizadas com o fim de garantir a sustentabilidade do sistema de pensões. Para tanto, as medidas introduzidas devem estar alinhadas com os princípios e condições legais contidos nas normas internacionais de seguridade social. As alterações devem ser implementadas de forma gradual para que não se afetem as condições de vida dos idosos de forma abrupta (ILO, 2017, p. 91).

As reformas também devem garantir uma pensão adequada que proporcione ao aposentado a manutenção de uma renda, por um período satisfatório, que o proteja contra a pobreza. A Comissão Europeia (2018a, p. 23) prevê que o valor da pensão deve prevenir e mitigar o risco de pobreza, a ponto de impedir séria privação material entre homens e mulheres. Destaca-se que o risco de pobreza baseia-se na renda familiar disponível, que inclui outros benefícios sociais, trabalho e renda de capital, sendo o montante considerado de forma líquida (não incidem impostos).

A obtenção de uma aposentadoria digna proporciona uma segurança maior para que os idosos se retirem do mercado de trabalho, caso assim desejem. Isso faz com que a inserção laboral da terceira idade seja realizada, em sua maioria, por aqueles que possuem o anseio de trabalhar – não por aqueles que necessitam do labor para complementar a sua renda. Ressalta-se que a dignidade do idoso não se atém somente ao exercício do trabalho, bem como ao direito de se receber uma aposentadoria que o permita manter o seu padrão de vida sem que precise complementar a sua renda.

A aposentadoria dos trabalhadores idosos não permite, invariavelmente, a sua substituição por trabalhadores mais jovens em condições regulares do mercado de trabalho (ausência de crise econômica). Aubert et al. (2006 *apud* EICHHORST et al (2014, p. 2) examinam o efeito da introdução de novas tecnologias e de práticas inovadoras na estrutura etária da força de trabalho nas empresas francesas. Esses ajustes introdutórios e de práticas podem sugerir as razões pelas quais os trabalhadores mais jovens e os de maior idade não são perfeitamente substituíveis.

Os autores (AUBERT et al. 2006 *apud* EICHHORST et al., 2014, p. 2 e 5) dispõem que, teoricamente, os trabalhadores mais velhos – por serem mais qualificados e experientes – podem se beneficiar de inovações tecnológicas e organizacionais. Por outro lado, a inovação pode

prejudicá-los, acelerando a obsolescência de suas habilidades e exigindo mais adaptabilidade e flexibilidade. Percebe-se, assim, que a substituição dos trabalhadores de maior idade pelos jovens não é de fácil elucidação. Trata-se de um assunto complexo, razão pela qual se expõe a Teoria da Complexidade de Edgar Morin. Morin (2003, p. 20 e 21), que explica que

[...] a complexidade apresenta-se com os traços inquietantes da confusão, do inextricável, da desordem, da ambiguidade, da incerteza... Daí a necessidade, para o conhecimento, de pôr ordem nos fenômenos ao rejeitar a desordem, de afastar o incerto, isto é, de selecionar os elementos de ordem e de certeza, de retirar a ambiguidade, de clarificar, de distinguir, de hierarquizar...

[...]

A dificuldade do pensamento complexo é que deve enfrentar a confusão (o jogo infinito das inter-retroacções), a solidariedade dos fenômenos entre eles, a bruma, a incerteza e a contradição.

A complexidade permeia o conhecimento. Para que ele seja melhor compreendido, deve-se valer da ciência como um todo – de todas as suas áreas. É necessário pôr ordem no pensamento. Isso ocorre por meio da integração das ciências. O autor (2003, p. 100) explica que “A visão não complexa das ciências humanas, das ciências sociais, é pensar que há uma realidade econômica, de um lado, uma realidade psicológica, de outro, uma realidade demográfica, de outro, etc.”⁵².

Dessa forma, ao se abordar a substituição dos trabalhadores mais velhos por jovens, a explanação não se atém somente à idade e à capacidade da pessoa para a execução do trabalho. A alteração do quadro de trabalho muito dependerá de um conjunto de fatores: a) do momento econômico em que se vive; b) do perfil da empresa em substituir o trabalhador idoso; c) da adaptabilidade desse com as novas tecnologias; d) da necessidade de se valer da expertise de outro trabalhador de mais idade; e e) do grau de confiabilidade que, geralmente, os trabalhadores mais velhos possuem.

Atualmente, uma das razões pelas quais aposentados mantêm-se no mercado de trabalho deve-se ao valor insuficiente das pensões, que não os permite manter o padrão de vida de quando trabalhavam. A percepção de uma aposentadoria escassa macula a dignidade da pessoa idosa. Essa, como não possui uma renda ativa hábil para manter o seu padrão de vida, submete-se a empregos informais no mercado de trabalho. Samorodov (1999, p. 28) explica que, nos países menos desenvolvidos, os trabalhadores continuam no setor informal até que não sejam mais capazes de

⁵² Morin (2003, p. 22) explica que seu propósito “[...] é sensibilizar para as enormes carências do nosso pensamento e fazer compreender que um pensamento mutilador conduz necessariamente a acções mutiladoras”.

trabalhar. Penedo (2018, p. 32) afirma que a partir dos 60 anos aqueles que se aposentam optam por um emprego informal como forma de complementar a sua renda e manter o padrão de vida que possuíam quando em atividade.

Uma análise realizada pela EUROFOUND (2011, p. 1) demonstrou que muitos aposentados trabalham por necessidade, haja vista que a renda proveniente de pensões estatais, ocupacionais e poupança acumulada é muito baixa. O trabalho faz-se necessário para complementar a sua renda⁵³. A análise demonstrou que cerca de 10% dos aposentados com idade entre 65 e 69 anos estão empregados⁵⁴. Essa mudança de parâmetro foi mais significativa na Finlândia, Holanda, Suécia e Reino Unido.

A necessidade de trabalhar advém da baixa renda e dos altos gastos. Alguns aposentados precisam trabalhar para manter seus padrões de vida, cumprir compromissos financeiros e arcar com os altos custos relacionados à manutenção de sua saúde. Normalmente, os grupos que possuíam maior renda quando em atividade estão mais propensos a experimentar grandes quedas financeiras.

Alguns aposentados, em razão de terem passado longos períodos desempregados ou trabalhando em jornada de meio período, contribuíram de forma limitada para a previdência, o que os deixou com pensões de valores insuficientes para sua subsistência.

Nesse contexto, salienta-se que, atualmente, há agências de empregos cujo público alvo são os aposentados. Na Malásia, a agência *Hire Seniors* sustenta quatro principais razões pelas quais fomenta o trabalho após a aposentadoria: a) o trabalho permite o aumento da expectativa de vida (tendo-se em vista que a aposentadoria pode durar 20 anos ou mais); b) as pensões ou outros benefícios sociais são insuficientes para manter-se durante a aposentadoria; c) o aumento recente do custo de vida e incertezas econômicas; e d) uma nova perspectiva da vida adulta em que a nova geração de aposentados busca um objetivo maior, estímulo, engajamento social e realização na aposentadoria (HIRE SENIORS, 2019).

Com o fim de garantir oportunidades de emprego para os aposentados, a Hungria criou, em julho de 2017, cooperativas de pensionistas para que os aposentados promovam a transferência de conhecimento para as novas gerações (EUROPEAN COMMISSION, 2017b, p. 47). A intenção

⁵³ Durante a crise financeira e econômica da União Europeia, a quantidade de aposentados que trabalham aumentou drasticamente, enquanto as oportunidades para encontrar trabalho apropriado se tornaram mais escassas (EUROFOUND, 2011, p. 1).

⁵⁴ Os dados consideram os 27 Estados-membros da União Europeia (UE27).

é que a cooperativa negocie com empregadores interessados em contratar trabalhadores aposentados. Dois são os objetivos primordiais: a redução da escassez de mão de obra e a transferência de habilidades e conhecimentos profissionais (ETUI, 2017).

A maioria dos países da União Europeia permite que os aposentados trabalhem enquanto recebem pensão. Oito Estados-membros, no entanto, impõem restrições quanto a esse tema. Na Bélgica, Dinamarca e Espanha, a acumulação – salário mais aposentadoria – é autorizada até um limite máximo de salário (que pode levar em consideração o estipêndio do agregado familiar). Qualquer excesso de salário do trabalho é subtraído da pensão. Na Bélgica, no entanto, nenhuma redução é aplicada a pessoas com mais de 65 anos ou 45 anos de antiguidade. A Croácia somente permite o trabalho a tempo parcial. A Itália aplica um requisito mínimo de idade e/ou contribuição aos beneficiários da pensão que desejam trabalhar. A Grécia promove reduções de pensão aos trabalhadores. Na Hungria, pensão e emprego simultâneos são exclusivos no setor público, no entanto, após atingida a idade legal para a aposentadoria, não há limitação na combinação de pensão com trabalho. A Polônia não permite combinar salário com pensão caso o aposentado continue trabalhando para o mesmo empregador (EUROPEAN COMMISSION, 2018a, p. 97).

Além da necessidade financeira, muitos aposentados desejam trabalhar, pois veem, no trabalho, uma maneira de contribuir para a sociedade, de estar em contato com outras pessoas e de se manter ativo. O exercício do labor prolonga as suas capacidades e promove a melhoria de sua saúde, permitindo que haja um envelhecimento ativo.

3.2 O TRABALHO DO IDOSO NO MERCOSUL

Criado em 1991, por meio do Tratado de Assunção, o Mercado Comum do Sul – Mercosul é um bloco regional que tem por objetivo principal propiciar um espaço comum que gera oportunidades comerciais e de investimento entre os Estados-partes (MERCOSUR, 2019a).

O bloco é fruto das negociações entre Brasil e Argentina na década de 1980. Nessa época, ambos os países diligenciavam medidas a fim de promover o comércio bilateral por meio da retirada de barreiras aos seus fluxos comerciais. Nesse processo, firmaram-se documentos como: a Ata de Iguazu, em 1985; o Programa de Integração e Cooperação Econômica Brasil-Argentina (PICAB), em 1986; e o Tratado Bilateral de Integração e Cooperação Econômica, em 1988 (PORTELA, 2014, p. 1034).

O Tratado Bilateral de Integração e Cooperação Econômica tinha por finalidade estabelecer uma área de livre comércio dentro do prazo de dez anos. À época, foram assinados vinte e quatro protocolos sobre diversos temas, dentre os quais destacam-se: bens de capital, produtos alimentícios industrializados, indústria automotriz, cooperação nuclear, transporte marítimo e transporte terrestre. O ápice das negociações ocorreu em julho de 1990, com a assinatura da Ata de Buenos Aires, que tinha por escopo, além de reduzir o prazo para quatro anos e meio (até 31 de dezembro de 1994), a criação de um mercado comum entre Brasil e Argentina (MDIC, 2019).

Portela (2014, p. 1035) discorre que “Ao final dessas negociações, Paraguai e Uruguai juntaram-se ao esforço inicialmente conduzido por Argentina e Brasil, decidindo criar um bloco regional chamado Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), o que foi feito por meio do Tratado de Assunção [...]”. Inicialmente, o bloco contava com 4 Estados-partes – Brasil, Argentina, Paraguai e Uruguai – sendo que, em 2012, a Venezuela passou a integrá-lo como membro fundador. Esse país, no entanto, está suspenso desde 2016 por ter descumprido o protocolo de adesão. Atualmente, sete estados compõem o bloco na qualidade de associados: Chile, Colômbia, Equador, Guiana, Peru, Suriname e Bolívia (que se encontra em processo de adesão).

O Tratado de Assunção teve por finalidade estabelecer a livre circulação de bens, serviços e fatores produtivos entre os países por meio de um compromisso dos Estados-partes em harmonizar as suas legislações para lograr o fortalecimento do processo de integração. Para tanto, previu, entre outras medidas, a eliminação dos direitos alfandegários e restrições não tarifárias à circulação de mercadorias. Uma política comercial comum em relação a terceiros Estados ou agrupamentos de Estados e a coordenação de posições em foros econômico-comerciais regionais e internacionais também foram adotadas (BRASIL, 1991).

Tendo-se em vista que o tratado dá ênfase à temática comercial – circulação de bens, serviços e fatores produtivos –, a matéria laboral não é abordada especificamente. Garcia Júnior (1997, p. 9) destaca que “A questão trabalhista é enfocada no Tratado de Assunção de forma extremamente genérica. Temos em seu preâmbulo vagas menções:”, que se referem à justiça social e à melhora das condições de vida dos habitantes do bloco. Conforme disposto no Tratado de Assunção (BRASIL, 1991):

Considerando que a ampliação das atuais dimensões de seus mercados nacionais, através da integração, constitui condição fundamental para acelerar seus processos de desenvolvimento econômico com **justiça social**;

[...]

Convencidos da necessidade de promover o desenvolvimento científico e tecnológico dos Estados Partes e de modernizar suas economias para ampliar a oferta e a qualidade dos bens de serviço disponíveis, a fim de **melhorar as condições de vida de seus habitantes**; [grifos da autora]

Em 1992, com o escopo de se estabelecer um cronograma de medidas a fim de coordenar as políticas do bloco, estabeleceu-se o Cronograma de *Las Leñas*. Na ocasião, o Conselho do Mercosul reuniu-se para estipular as medidas que deveriam ser adotadas antes da fase de transição do bloco, em 31 de dezembro de 1994. O cronograma também visava assegurar o pleno cumprimento dos objetivos estabelecidos no Tratado de Assunção.

O documento é dividido em 11 subgrupos com temas de aplicabilidade imediata, dentre os quais destacam-se: assuntos comerciais; assuntos aduaneiros; políticas fiscal e monetária relacionadas com o comércio; transporte terrestre; transporte marítimo; coordenação de políticas macroeconômicas; e relações trabalhistas, emprego e seguridade social. O Subgrupo de Trabalho 11 (SGT 11), que trata sobre a temática laboral, estabelece um cronograma no que tange: às relações individuais e coletivas de trabalho; ao emprego; à formação profissional; à saúde e à segurança no trabalho; à segurança social; aos custos laborais no setor de transporte terrestre e marítimo; aos convênios com a OIT; e à Carta de Direitos Fundamentais.

O cronograma previa que fosse realizada uma análise comparativa dos sistemas de relações trabalhistas até dezembro de 1992 e que se estudasse a temática da livre circulação de trabalhadores e de recapacitação laboral. De forma geral, em relação a cada uma das subtemáticas propostas, previu-se que fossem realizadas uma identificação de assimetrias entre os Estados-partes e que se apresentassem propostas.

A consecução das propostas, no entanto, não vingou. Garcia Júnior (1997, p. 28) explica que: “Contudo, passada a euforia inicial, o próprio Conselho do Mercado Comum, em vista da lentidão dos trabalhos, decidiu-se por adiá-los, aproveitando para readequar e redimensionar as atividades do Subgrupo de Trabalho nº 11 às novas necessidades de estudos”. Necessitava-se realizar ajustes ao Cronograma de Medidas de *Las Leñas* em razão das atividades em curso. Destaca-se que, desde o funcionamento dos subgrupos, em 1992, até a assinatura do Protocolo de Ouro Preto, em 1994, o SGT 11 foi o único organismo sociolaboral do Mercosul (GODIO, 2004, p. 102).

Em 1994, elaborou-se o Protocolo de Outro Preto, um protocolo adicional ao Tratado de Assunção. Além de atualizar o tratado, o documento teve por finalidade determinar a estrutura institucional dos órgãos de administração do bloco e as suas atribuições. Foi ele que conferiu ao Mercosul personalidade jurídica de direito internacional, possibilitando a sua relação com outros blocos econômicos, com blocos de outros países e com organismos internacionais.

O Protocolo de Ouro Preto estabeleceu a estrutura institucional originária do Mercosul. Essa foi “[...] integrada por órgãos de natureza decisória, órgãos de natureza representativa e consultiva, bem como por órgãos de apoio técnico e logístico” (TUTYA, 2019, p. 59). Em razão de ser um documento cuja finalidade precípua relaciona-se à estruturação do bloco, o protocolo não faz menção específica à temática trabalhista, no entanto, prevê a criação do Foro Consultivo Econômico-Social (FCES).

O FCES é órgão de representação dos setores econômicos e sociais e é integrado por igual número de representantes de cada Estado-parte. O órgão possui função consultiva e a atribuição de pronunciar-se, no âmbito de sua competência, emitindo recomendações. Ele também pode propor normas e políticas econômicas e sociais em matéria de integração (MERCOSUR, 2019b). Godio (2004, p. 99) afirma que o foro “*Constituye uno de los principales organismos sociolaborales y ha sido el resultado de las presiones de la sociedad civil del Mercosur para que se reconozca la dimensión social del proceso de integración*” (destaque no original).⁵⁵

Destaca-se que, durante os anos de 1995 e parte de 1996, nenhum organismo sociolaboral do Mercosul estava em funcionamento, de forma que as questões econômicas e sociais da integração do bloco ficaram marginalizadas. Nesse momento, argumentava-se que o SGT 11 não havia necessidade de seguir com as suas atividades, tendo-se em vista a criação do Foro Consultivo Econômico-Social. Ocorre que o dinamismo que caracterizava o SGT 11 e a lentidão na constituição do FCES levaram à decisão de reorganizar o Subgrupo de Trabalho 11, mas com algumas reformas. Assim, a partir de 1995 ele foi renomeado para Subgrupo de Trabalho 10, reorganizando-se suas comissões originais e temáticas (GODIO, 2004, p. 104).

Em 1998, com o fim de se estabelecer o compromisso democrático do Mercosul, os Estados-partes assinaram o Protocolo de Ushuaia. Em seu preâmbulo, o documento reitera o que

⁵⁵ Tradução livre do espanhol para o português: Constitui um dos principais organismos sociolaborais e resultou das pressões da sociedade civil do Mercosul para que se reconheça a dimensão social do processo de integração.

expressa a Declaração Presidencial de *Las Leñas* no sentido de que a plena vigência das instituições democráticas é condição indispensável para a existência e o desenvolvimento do Mercosul.

Deluca (2012, p. 256) afirma que o protocolo estabelece, como condição essencial para o desenvolvimento do processo de integração do bloco, a plena vigência das instituições democráticas. Assim, a delimitação do seu âmbito de aplicação ocorre em todas as relações resultantes dos acordos vigentes entre os Estados-partes, quando se verifica a ruptura da ordem democrática de algum deles.

Percebe-se que o Mercosul é um bloco que promove a integração econômica e social a fim de estabelecer não só a livre circulação de bens e serviços. O bloco prima por uma integração aberta e dinâmica com o fito de gerar oportunidades e promover a democracia e o desenvolvimento econômico social.

Observa-se que, mesmo timidamente, desde a sua criação, o Mercosul promoveu os princípios da democracia e do desenvolvimento econômico como pilares fundamentais da integração. Em consonância com esses princípios, acordos sobre migração, trabalho, questões culturais e sociais foram elaborados. Tendo-se em vista que a pesquisa se atém ao trabalho do idoso e suas implicações, estuda-se a Declaração Sociolaboral do Mercosul, o Acordo Multilateral de Seguridade Social, o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes – Mercosul, Bolívia e Chile e a legislação social dos Estados-partes.

3.2.1 A proteção do idoso e de seu trabalho na Declaração Sociolaboral do Mercosul

Criada em 1998, como uma resposta dos Estados-partes às demandas sociais do bloco, a Declaração Sociolaboral do Mercosul instituiu princípios programáticos como forma de promover a integração regional. Criticava-se, à época de sua elaboração, a ausência de políticas do bloco na seara social e o excesso de influência que ele despendia em matérias comerciais, econômicas e tributárias (PEDUZZI, 2005, p.1).

Em seu preâmbulo, a declaração reconhece que os Estados-partes apoiam a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e reafirmam o compromisso de promovê-la e respeitá-la. Reconhece-se, também, a decisão dos Estados-partes de consolidar, em um instrumento comum, os progressos já alcançados na dimensão social do processo de integração

e de sustentar o progresso futuro e constante no campo social e o cumprimento das principais convenções da OIT.

No âmbito do Mercosul, Delgado e Ribeiro (2013, p. 210) afirmam que “[...] o instrumento mais relevante foi a aprovação da Declaração Sociolaboral do Mercosul (1998), na qual uma série de dispositivos legais estabelecem e garantem direitos individuais e coletivos trabalhistas, bem como o direcionamento para a afirmação de políticas públicas”. A declaração estabelece princípios e direitos mínimos.

Originariamente, o documento contava com 25 artigos, dos quais 19 referiam-se a direitos individuais e direitos coletivos. Em 2015, a declaração foi atualizada passando a contar com 34 artigos, tendo avançado em matérias relacionadas ao trabalho decente (artigo 2º), empresas sustentáveis (artigo 3º); jornada laboral (artigo 11); descanso, férias e feriados (artigo 12); licenças (artigo 13); remuneração (artigo 14) e proteção contra a demissão (artigo 15).

Penedo (2018, p. 73) afirma que a Declaração Sociolaboral do Mercosul estabelece que todo o trabalhador tem garantida a igualdade efetiva de direitos, tratamento e oportunidade no emprego e ocupação em conformidade com as disposições legais vigentes. A autora (2018, p. 73) também assevera que os Estados-partes se comprometem a garantir a vigência do princípio de não discriminação.

A declaração aborda a não discriminação, incentivando os Estados-partes a garantirem, por meio de suas legislações vigentes e práticas nacionais, a igualdade efetiva de direitos e o tratamento e as oportunidades no emprego e na ocupação sem distinção. Reprime-se a exclusão laboral por motivo de: sexo, etnia, raça, cor, ascendência nacional, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, idade, credo, opinião e atividade política e sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social, familiar ou pessoal (artigo 4º).

Prevê-se o comprometimento dos Estados-partes em garantir a vigência do princípio de não discriminação. Para tanto, estabelece-se que eles realizem ações destinadas a eliminar a discriminação em relação aos grupos em situação desvantajosa no mercado de trabalho.

A proteção contra a discriminação etária é de suma importância, pois, conforme expõe Mégret (2010, p. 14), a sua prática pode gerar maiores implicações, como, por exemplo, o fato de se negar aos idosos o acesso ao trabalho, à educação, à votação e aos cuidados de saúde. O mercado de trabalho é uma área em que essa população enfrenta obstáculos significativos.

No que tange aos direitos individuais, protegem-se: a) a percepção de salário de igual valor àqueles que prestam o trabalho em iguais condições (artigo 5º); b) a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens e para os trabalhadores com deficiência (artigo 6º); c) os trabalhadores migrantes e fronteiriços (artigo 7º); d) a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório (artigo 8º); e) a prevenção e a erradicação do trabalho infantil e o trabalhador adolescente (artigo 9º); f) os direitos dos empregadores (artigo 10); g) a jornada de trabalho (artigo 11); h) o descanso, as férias e os dias feriados (artigo 12); i) as licenças (artigo 13); j) a remuneração (artigo 14); k) medidas contra a demissão (artigo 15); e l) a saúde e a segurança no trabalho (artigo 25).

Em relação à proteção dos trabalhadores migrantes e fronteiriços, a declaração prevê que os Estados-partes se comprometem a adotar e articular medidas relativas à circulação dos trabalhadores na zona de fronteira. Estabelece, também, que esses Estados deverão promover ações necessárias para melhorar as oportunidades de emprego e condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, baseando-se nos direitos reconhecidos nos acordos de residência e imigração vigentes. Legislações e políticas laborais com vistas a promover a livre circulação dos trabalhadores e a integração dos mercados de trabalho, de forma compatível e harmônica, devem ser adotados pelos Estados-partes.

Observa-se, no entanto, que o bloco não permite a livre circulação de trabalhadores de forma ampla. Até o momento da conclusão dessa pesquisa, o avanço que se teve, nessa matéria, foi a assinatura, em 2002, do Acordo para Residência de Nacionais de Estados Partes do Mercosul. Ressalta-se que, embora assinado em 2002, o acordo somente entrou em vigor em 2009.⁵⁶

A Declaração Sociolaboral do Mercosul fomenta o emprego por meio da articulação do desenvolvimento econômico e da ampliação dos mercados internos e regional. O documento preceitua que se deve pôr em prática políticas ativas referentes ao fomento e à criação do emprego, a fim de elevar o nível de vida e corrigir os desequilíbrios sociais e regionais. Nesse aspecto, a proteção do trabalho e emprego do idoso bem como a garantia de uma aposentadoria digna relacionam-se com a medida.

⁵⁶ O Brasil e a Argentina ratificaram o documento em 2004, o Uruguai em 2006 e o Paraguai em 2009 (MERCOSUR, 2019c).

A garantia de uma capacidade econômica digna na terceira idade – seja por meio da percepção de remuneração, seja por meio da percepção de aposentadoria – contribui para o desenvolvimento econômico, elevando os níveis de vida social. É nesse cenário que se destaca a *silver economy*, uma economia transversal que tem sua origem em muitos setores. Bentata (2017, p. 158) dispõe que, nos últimos anos, ela criou, diretamente, 160.000 empregos e vários estudos preveem que criará 300.000 empregos adicionais até 2022. Esses dados demonstram a oportunidade que esse setor da economia representa para o crescimento.

Em relação ao trabalho do idoso, embora a declaração não faça menção específica a ele, alguns direitos nela previstos relacionam-se à proteção do seu trabalho. A proteção da não discriminação; a previsão de formação profissional para trabalhadores ao longo de sua vida laboral; a proteção aos desempregados; e a seguridade social, relacionam-se diretamente a essa categoria.

O artigo 24 da declaração dispõe sobre formação profissional para trabalhadores empregados e desempregados a fim de que eles tenham êxito no mercado de trabalho. Assegura-se a todo trabalhador o direito à educação, à orientação, à formação e à qualificação profissional sistemática e contínua ao longo de sua vida. Preocupa-se em manter as habilidades laborais durante toda a vida ativa do trabalhador. Para tanto, os Estados comprometem-se a instituir, com as entidades envolvidas, serviços e programas de formação, qualificação e orientação profissional contínua e permanente.

Os objetivos dessa medida são permitir que os trabalhadores: obtenham as qualificações exigidas para o desempenho de uma atividade produtiva; e se aperfeiçoem, reciclem e atualizem seus conhecimentos e suas habilidades. Whitman (2014, s.p), ao dispor sobre os trabalhadores idosos no mercado de trabalho, assevera que as empresas serão mais fortes devido à maturidade, estabilidade, habilidade e conhecimento institucional dos funcionários de longa data. De uma forma geral, toda a sociedade se beneficiará.

A declaração, em seu artigo 23, dispõe sobre a proteção aos desempregados. Os Estados-partes devem se comprometer a instituir, manter e melhorar mecanismos ou sistemas de proteção para o desemprego. O objetivo é proteger aqueles que são afetados pela desocupação involuntária. Para tanto, deve-se facilitar o acesso dos trabalhadores aos serviços de recolocação e a programas de requalificação profissional, com o fim de facilitar o seu retorno a um emprego ou a uma atividade produtiva. O escopo maior é promover a inclusão social.

Ao se considerar o aumento da expectativa de vida, as políticas sociais devem prever medidas que conciliem esse fator com a realidade do século XXI. Considerando-se o aumento da mão de obra da terceira idade, deve-se promover a sua inserção no mercado de trabalho, quando o trabalhador assim o desejar. Essa é uma forma de estimular o desenvolvimento econômico e social. Penedo (2018, p. 16 e 17), afirma que as políticas sociolaborais tiveram que considerar a necessidade simultânea de introduzir ajustes para levar em conta as consequências do envelhecimento da força de trabalho e melhorar a produtividade e a competitividade do trabalho, garantindo também a sustentabilidade dos sistemas de proteção social.

A implementação de Serviços Públicos de Emprego com o fim de promover oficinas de emprego aos cidadãos é uma das responsabilidades dos Estados-partes. A declaração dispõe que medidas devem ser tomadas a fim de promover: a articulação entre os programas e serviços de orientação; a formação e a capacitação profissional; as atividades de intermediação laboral; e a proteção dos desempregados. O propósito maior dessas alternativas é o de melhorar o acesso a postos de trabalho para os trabalhadores.

A seguridade social também é amparada pela Declaração Sociolaboral. O artigo 27 preceitua que os trabalhadores têm direito a ela, nos níveis e condições previstos nas legislações nacionais de cada Estado. Destaca-se, que, em relação aos trabalhadores dos Estados-partes, deve-se observar o disposto no Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercosul. Os Estados-partes comprometem-se a garantir uma rede mínima de proteção social a seus habitantes, independentemente de sua nacionalidade, especialmente em relação à enfermidade, deficiência, invalidez, velhice e morte.

Com uma população que possui uma alta expectativa de vida e que envelhece com melhores condições de saúde, a articulação dos sistemas sociais de pensões deve ser analisada a fim de se atender o maior número de beneficiários com o menor impacto possível na assistência social. Penedo (2018, p. 8 e 9) dispõe que a vida ativa dos trabalhadores idosos é um elemento com muita influência na economia geral e na seguridade social, que se torna um desafio político prioritário, expresso por instituições internacionais e autoridades públicas.

Considerando-se o cenário da seguridade social e do trabalho, no que tange à circulação de trabalhadores, analisar-se-ão, a seguir, dois acordos relevantes sobre a temática: o Acordo Multilateral de Seguridade Social e o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes.

3.2.2 Os direitos sociais do idoso no Acordo Multilateral de Seguridade Social e no Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes – Mercosul, Bolívia e Chile

Firmado em 1997, por meio da decisão do Conselho do Mercado Comum nº 19, o Acordo Multilateral de Seguridade Social, teve por finalidade estabelecer normas que regulem as relações de seguridade social entre os países do Mercosul. O acordo, no entanto, somente entrou em vigor em 2005, quando o Paraguai o ratificou.⁵⁷

Logo em seu início, o documento dispõe que os direitos à seguridade social serão reconhecidos aos trabalhadores que prestem ou tenham prestado serviços em quaisquer dos Estados-partes. A eles e aos seus familiares aplicam-se os mesmos direitos e as mesmas obrigações dos nacionais desses Estados. O acordo também será aplicado aos trabalhadores de qualquer outra nacionalidade que residam no território de um dos Estados-partes, desde que prestem ou tenham prestado serviços em seus territórios.

Como regra, o trabalhador estará sujeito à legislação do Estado-parte em cujo território exerça a atividade laboral.⁵⁸ Dessa forma, percebe-se que o acordo delinea direitos a serem aplicáveis, que estarão alinhados às normas existentes em cada Estado-parte.

O objetivo do documento é fazer com que as contribuições produzidas para o sistema de seguridade social por um trabalhador, em qualquer um dos países signatários, sejam acumuladas e cotizadas como se tivessem sido feitas no mesmo país. Para tanto, o artigo 7º do documento prevê que, para a concessão dos benefícios assistenciais em razão da velhice, da idade avançada, invalidez ou morte, serão considerados os períodos de seguro ou contribuição cumpridos nos territórios dos Estados-partes. Tem-se assim a totalização dos períodos de seguro ou contribuição, que é o princípio básico do acordo (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2010, p. 18).

Caso o trabalhador ou seus familiares não reúnam as condições necessárias para o gozo dos direitos previstos, serão computáveis os serviços prestados em outro Estado que tenha

⁵⁷ Os Estados-partes do Uruguai, Brasil e Argentina ratificaram o acordo, respectivamente, nos anos 2000, 2001 e 2003.

⁵⁸ Uma das exceções da aplicação da legislação do local do exercício da atividade ocorre quando o trabalhador de uma empresa sediada em um dos Estados-partes desempenha tarefas profissionais, de pesquisa, científicas, técnicas ou de direção ou atividades similares e é deslocado para prestar serviços no território de outro Estado, por um período limitado. Nesse caso, ele continuará sujeito à legislação do Estado de origem por um prazo de até 12 meses, podendo ser prorrogado, excepcionalmente, mediante prévio e expresse consentimento da autoridade competente do outro Estado-parte.

celebrado acordos bilaterais ou multilaterais de seguridade social com quaisquer dos Estados-partes.

Em relação ao período de contribuição, prevê-se que o Estado-parte em que o trabalhador houver contribuído por um período inferior a 12 meses poderá não reconhecer prestação alguma. Isso ocorre independentemente de o período ter sido calculado pelos outros Estados-partes. Acredita-se que a razão de ser desse dispositivo vincula-se com a situação econômico-financeira de cada Estado. Nesse contexto, Reynaud (2006, p. 19) afirma que a efetividade dos direitos assegurados pela seguridade social é profundamente diferente em cada país, haja vista o nível de desenvolvimento e de riqueza de cada um.

Na situação do parágrafo anterior, caso os Estados-partes sejam exonerados de suas obrigações, as prestações serão concedidas ao amparo, exclusivamente, do último Estado-parte em que o trabalhador reuniu as condições exigidas por sua legislação. Isso ocorrerá mediante prévia contabilização de todos os períodos de seguro ou contribuição cumpridos pelo trabalhador em todos os Estados-partes.

Insta observar que, em relação ao que dispõe o artigo 7º sobre os períodos de seguro ou contribuição para a concessão dos benefícios assistenciais em razão da velhice, da idade avançada, invalidez ou morte, os Estados-partes poderão realizar considerações distintas. Cada Estado-parte considerará os períodos cumpridos e certificados por outro Estado, desde que não se superponham, como períodos de seguro ou contribuição, conforme sua própria legislação.

Tal previsão está contida no artigo 6º do regulamento que dispõe sobre a aplicação do Acordo Multilateral de Seguridade Social. Trata-se de uma espécie de aplicação do princípio da solidariedade, em que se consideram as prestações pagas em outro país do bloco a fim de se concretizar os direitos sociais do trabalhador. Segundo Marasco e Pastor (2009, p. 11), a dimensão democrática da solidariedade social recria os ideais de fraternidade e igualdade originados na Revolução Francesa, que proclamavam a inclusão como cidadãos livres e iguais de pessoas e grupos de pessoas até então excluídos como tais.

O acordo também é aplicável aos trabalhadores filiados a um regime de aposentadoria e pensão de capitalização individual estabelecido por algum dos Estados-partes para a obtenção de benefícios assistenciais em razão da velhice, idade avançada, invalidez ou morte. Os Estados-partes e os que vierem a aderir ao acordo poderão estabelecer mecanismos de transferências de fundos para os fins de obtenção dos benefícios de velhice, idade avançada, invalidez ou morte, caso

possuam regime de aposentadoria e pensão de capitalização individual. Essas transferências somente serão realizadas quando o interessado comprovar o direito de obter os respectivos benefícios (artigo 9º).

Destaca-se que as prestações pecuniárias concedidas de acordo com o regime de um ou de outro Estado-parte não serão objeto de redução, suspensão ou extinção exclusivamente pelo fato de que o trabalhador ou seus familiares ou assemelhados residam em outro Estado-parte (artigo 12). A finalidade da norma é dar total cobertura ao sistema social a fim de que se atenda o maior número possível de pessoas.

Em dezembro de 2002, com o fim estabelecer uma política que permitisse a livre circulação de pessoas, o Mercosul firmou o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes – Mercosul, Bolívia e Chile. O acordo somente entrou em vigor em 2009 e permitiu um avanço nas questões sociais que envolvem o bloco regional.

Considerando-se que uma das metas do Mercosul é transformar-se em um mercado comum que permita a livre circulação de trabalhadores, Portela (2014, p. 1046) ensina que “[...] devem as condições sociais dentro do espaço mercosulino ser semelhantes, de modo a evitar distorções dentro do bloco, que deixem certas regiões com pouca mão de obra e que leve excesso de gente a outras partes, causando problemas nos lugares que recebem mais pessoas”.

O objeto do acordo consiste em permitir a residência dos nacionais de um Estado-parte no território de outro Estado-parte. Para tanto, eles deverão comprovar a sua nacionalidade e apresentar os seguintes requisitos: a) passaporte válido e vigente ou carteira de identidade ou certidão de nacionalidade expedida pelo agente consular do país de origem; b) certidão de nascimento, comprovação de estado civil e certificado de naturalização, se for o caso; c) certidão negativa de antecedentes judiciais e/ou penais nos 5 anos anteriores à sua chegada ao país de recepção; d) declaração de ausência de antecedentes internacionais penais ou policiais; e e) certificado de antecedentes judiciais e/ou penais e/ou policiais quando os nacionais de um Estado-parte já se encontrarem no território do outro Estado.

O acordo estabelece que, caso a legislação interna do Estado preveja, poderá ser exigido certificado médico do qual conste a aptidão psicofísica do peticionante, em conformidade com as normas internas do país de recepção. Preenchidos os requisitos, a pessoa solicitante poderá requer a residência temporária por até 2 anos no Estado-parte, que poderá ser convertida em residência permanente.

O acordo dispõe sobre a igualdade de direitos civis que os nacionais e suas famílias possuem no local em que tiverem obtido a residência, em particular ao direito de trabalhar e exercer toda atividade lícita, nas condições que dispõem as leis locais. A reciprocidade em matéria previdenciária também é prevista. Moura (2015, p. 639) afirma que o acordo possui ampla abrangência, haja vista que “[...]compreende os direitos de exercitar qualquer atividade, autônoma ou subordinada, nas mesmas condições dos cidadãos do País de recepção, incluindo a aplicação da legislação trabalhista, em particular a da remuneração, das condições de trabalho e de previdência social”.

Com o fim de coibir o emprego ilegal dos imigrantes, mecanismos de cooperação serão estabelecidos entre os Estados com o objetivo de detectar e aplicar sanções às pessoas que fomentam essa prática. As penalidades aplicáveis não afetarão os direitos dos trabalhadores imigrantes, como consequência dos trabalhos realizados nessas condições⁵⁹.

Moura (2018, p. 141) afirma que o acordo sobre residência é relevante “[...] na medida em que se compreende que o direito à residência, resultado direito da circulação do indivíduo, pode ser considerado um primeiro grau de pertença, e a cidadania, o passo subsequente”. Segundo a autora (2018, p. 141), é por meio da circulação e da residência que se é possível instituir direitos comuns aos nacionais de diversos países. Essa é a base para um estatuto jurídico da cidadania do Mercosul.

O acordo sobre residência estabelece a circulação de pessoas de forma bilateral, ou seja, “[...] válida somente entre o Estado que emitiu a autorização de residência e aquele de origem do indivíduo, não se aplicando a todo o território do Mercosul” (SALZMANN *apud* MOURA, 2018, p. 143). Percebe-se, assim, que a declaração trata mais de uma livre residência para os nacionais do que da livre circulação de pessoas em si.

Com o fim de implementar o Estatuto da Cidadania do Mercosul, em 2021, o bloco elaborou, em 2010, um plano de ação aprovado pela decisão do Conselho do Mercado Comum nº 64/10. O estatuto coaduna com um dos principais objetivos do bloco, que consiste em estabelecer uma cidadania regional que consolide os direitos criados para os seus cidadãos e que agregue novos direitos a este conjunto. A previsão é de que o plano de ação seja concluído no aniversário de 30

⁵⁹ Necessário se faz destacar o que dispõe Moura (2015, p. 632) sobre a diferença entre migração e livre circulação: “A migração conecta-se à noção de fronteiras fechadas e ao poder de um Estado de controlar o ingresso dos estrangeiros no seu território, enquanto a livre circulação invoca a ideia de fronteiras abertas e a possibilidade dos cidadãos de moverem-se livremente no espaço integrado”.

anos do Mercosul, “[...] quando o Estatuto da Cidadania poderá ser transformado em um tratado internacional que incorpore ao ordenamento jurídico nacional de cada Estado Parte o conceito de ‘Cidadão do MERCOSUL’” (MERCOSUL, 2019).

O plano visa a implementação progressiva de políticas em três áreas: a) livre circulação de pessoas na região; b) igualdade de direitos e liberdades civis, sociais, culturais e econômicas para os nacionais dos Estados-partes; e c) igualdade de condições para acesso ao trabalho, saúde e educação. No que tange às políticas de livre circulação de pessoas, o propósito é facilitar o trânsito e a circulação no espaço do bloco; e simplificar os trâmites, agilizar os procedimentos de controle migratório e harmonizar, de forma gradual, dos/os documentos aduaneiros e migratórios.

Em relação à temática do trabalho e emprego, prevê-se, dentre outras medidas, o fortalecimento do funcionamento da Comissão Sociolaboral, do Observatório do Mercado de Trabalho, de diretrizes sobre emprego e de plano regional em matéria de facilitação da circulação de trabalhadores. Aborda-se, também, a previdência social. O plano de ação estipula que haja a integração dos cadastros de informações previdenciárias e trabalhistas dos Estados-partes para fins de simplificação de trâmites, segurança das informações, formulação de políticas públicas e agilização de concessão de benefícios. Prevê-se, também, o estabelecimento de um Programa de Educação Previdenciária do Mercosul, que inclua a criação de um portal na internet para facilitar o acesso a informações previdenciárias.

Com o fim de dar seguimento ao plano de ação, aprovou-se, em 2013, por meio da Resolução nº 11/13 do Grupo Mercado Comum, um plano para facilitar a circulação de trabalhadores no bloco. O documento considera que a medida é de grande importância para se estabelecer a identidade laboral e para gerar um mercado de trabalho regional, propiciando melhores condições de inserção laboral para os trabalhadores. Para tanto, far-se-ão a análise normativa relativa à circulação de trabalhadores a fim de garantir sua aplicação; e um projeto de norma para facilitar a circulação dos trabalhadores do Mercosul em zonas de fronteira. O plano de 2013 dispõe que um levantamento das normas internas de cada Estado-parte sobre a matéria deve ser realizado, analisando-se a sua incidência na circulação de trabalhadores no bloco.

A temática do emprego foi explorada de forma que se objetiva potenciar o acesso aos serviços públicos de emprego dos trabalhadores dos Estados-partes e sua inserção laboral nas ocupações e setores definidos como prioritários em nível nacional e local e em cada zona de fronteira.

No âmbito da seguridade social objetiva-se facilitar a circulação de trabalhadores no tocante ao tema, potencializando a implementação do Acordo Multilateral de Seguridade Social. Para tanto, deve-se identificar eventuais aspectos não contemplados no acordo multilateral e realizar um levantamento da normativa nacional dos Estados-partes em matéria de seguridade social a fim de identificar aspectos que possam ser harmonizados.

Percebe-se que, embora o Mercosul tenha sido instituído em 1991, a temática voltada ao trabalho e à seguridade social não foi tão explorada quanto a questão econômica e comercial. Sendo assim, a seguir, estudar-se-ão a legislação trabalhista e previdenciária – atrelada à aposentadoria – dos quatro Estados-partes do bloco.

3.2.3 O trabalho do idoso e a previdência social nas legislações dos Estados-partes

Com o fim de se estudar o trabalho do idoso e suas implicações nos Estados-partes do Mercosul, a seguir, abordam-se as legislações da Argentina, Brasil, Uruguai e Paraguai. Para tanto, analisam-se a Constituição, a Lei de Trabalho e demais normas correlatas.

3.2.3.1 O trabalho do idoso e suas implicações na legislação da Argentina

Sancionada em 1853, a Constituição da Nação dispõe sobre declarações, direitos e garantias dentre os quais ressalta-se o trabalho. O artigo 14 bis ordena que o trabalho, em suas diversas formas, gozará da proteção das leis, que garantirão ao trabalhador, dentre outros direitos: condições dignas e equitativas de trabalho; jornada limitada; descanso remunerado e férias; remuneração justa; salário mínimo; igualdade de remuneração por igual tarefa; e proteção contra a despedida arbitrária. Em relação à seguridade social, o artigo prevê que o Estado concederá seus benefícios, que serão integrais e inalienáveis, cabendo à lei dispor sobre o regime de aposentadoria e pensões.

A Lei de Contrato de Trabalho do país, Lei nº 20.744, vigente desde 1976, também não faz ponderações pontuais acerca do trabalhador idoso. A duas categorias de trabalhadores deu-se atenção especial: o trabalho da mulher, disposto no título VII e a proibição do trabalho infantil e a proteção do trabalho do adolescente, abordados no título VII. Nesse contexto, menciona-se que a

razão de ser dessas proteções considera que a preocupação com esses trabalhadores é de longa data. A proteção da pessoa idosa e, conseqüentemente, do seu trabalho, refere-se à atualidade.

O artigo 17 proíbe a discriminação em razão da idade. Segundo o artigo, “*Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad*”.⁶⁰ Mégret (2010, p. 14), ao tratar sobre a discriminação contra os idosos, ensina que ela está tipicamente associada a certas tendências preconceituosas da sociedade que podem retratar os idosos sob uma ótica negativa. O autor explica que o etarismo, embora tenha sido comparado ao sexismo e ao racismo, consiste em uma forma mais sutil de discriminação, que envolve a passagem por um status de transição no ciclo de vida potencial de todos os seres humanos.

Em relação à proteção aos impactos do trabalho que favorecem o envelhecimento, a Lei de Contrato de Trabalho menciona, em seu artigo 75, que o empregador deve adotar medidas necessárias para tutelar a integridade psicofísica e a dignidade dos trabalhadores, devendo evitar os efeitos perniciosos de tarefas penosas, arriscadas ou determinantes da velhice ou exaustão prematura, bem como aquelas derivadas de ambientes insalubres ou ruidosos. O disposto nesse artigo é fruto de uma alteração ocorrida em 2016 (Lei nº 27.323 de 15 de dezembro de 2016).

Disposições são previstas quando há a extinção do contrato de trabalho em razão da aposentadoria do trabalhador. O artigo 252 estabelece que quando o empregado completar 70 anos e atender aos requisitos necessários para gozar da Prestação Básica Universal (PBU), o empregador poderá intimá-lo para que inicie os trâmites pertinentes para a obtenção da prestação. A partir desse momento, o patrão deverá manter a relação de trabalho até que o trabalhador obtenha o benefício e por um prazo máximo de 1 ano. Concedido o benefício ou vencido o prazo, o contrato de trabalho será rescindido e o empregador estará isento de pagar a indenização por antiguidade prevista em lei. O previsto nesse artigo não afeta o direito do trabalhador de solicitar o benefício de pensão antes dos 70 anos de idade.

O artigo 253 da lei trata da situação em que o trabalhador já aposentado, com percepção de pensão, deseja retornar a prestar serviços com subordinação. Nessa hipótese, o empregador poderá ordenar a rescisão do contrato invocando essa situação, devendo pré-notificar o trabalhador e pagar-lhe uma indenização por antiguidade. Apenas o tempo de serviço após a interrupção será

⁶⁰ Tradução livre do espanhol para o português: Por esta lei, proíbe-se qualquer tipo de discriminação entre os trabalhadores, por motivo de sexo, raça, nacionalidade, religiosos, políticos, sindicais ou de idade.

contado como antiguidade. O disposto nesse artigo também é aplicável ao trabalhador que continua prestando serviços, sem interrupção, ao mesmo empregador, após o gozo do benefício da aposentadoria.

Destaca-se que o previsto no artigo 252 e na parte final do artigo 253 resultam da reforma previdenciária pela qual passou a Argentina em dezembro de 2017. A reforma trouxe alterações em relação a aposentadoria, de forma que a idade para se aposentar com proventos elevados é de 65 e 60 anos para homens e mulheres, respectivamente; devendo contar, em ambos os casos, com 30 anos de contribuição. Preenchidos esses requisitos, o solicitante perceberá um valor correspondente a 82% do salário mínimo nacional (artigo 125 bis da Lei nº 24.241 de 1993).

De uma forma geral, as alterações no sistema previdenciário visam restabelecer um equilíbrio entre o ativo e passivo do sistema social. O propósito é que se estabeleçam maiores condições de solvência do sistema social. Barros Júnior (1981, p. 23) ao expor sobre o tema pondera as observações do Prof. Lyon-Cäen no sentido de que se descobre “[...] uma fração cada vez maior da renda nacional absorvida pela *Segurança Social*, com despesas crescentes em todos os países. O crescimento das despesas torna indispensável a limitação ou a busca de outros recursos, além das cotizações dos interessados para vencer as *crises das instituições*”. A análise, embora tenha sido realizada na década de 1980, mantém-se atual.

Em 2017, o país ratificou a Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos. Dentre os Estados-partes do Mercosul, somente a Argentina e o Uruguai o fizeram (o Brasil assinou-a em 2015, mas ainda não a ratificou e o Paraguai sequer a assinou).

Salienta-se que o governo argentino se dedica a ações sociais que valorizam a experiência e as habilidades dos idosos, por meio de encontros entre esse público e os mais jovens. O propósito é que haja a troca de conhecimentos. Em uma ação conjunta com organizações, federações de aposentados e órgãos estaduais, realizam-se oficinas e cursos nos quais a terceira idade ensina ofícios e participa de atividades comunitárias. As atividades são realizadas nas instituições do *Consejo Federal de Mayores* e promovem o papel ativo dessa população na sociedade bem como fortalecem os negócios tradicionais (ARGENTINA, 2019).

Percebe-se, dessa maneira, que a Argentina, embora não possua uma vasta legislação específica sobre o trabalho do idoso, busca promovê-lo por meio de políticas nacionais e normas pontuais sobre o tema. Tanto o é que o país é um dos únicos do Mercosul a ter ratificado a Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos.

3.2.3.2 O trabalho do idoso e suas implicações na legislação do Brasil

Segundo dados atualizados do IBGE, em 2018, a população idosa no Brasil tende a crescer nas próximas décadas. A previsão é de que em 2043 um quarto da população tenha mais de 60 anos e que a proporção de jovens até 14 anos seja de apenas 16,3% (IBGE, 2019)⁶¹.

A proteção contra a discriminação é um dos princípios fundamentais da República Federativa brasileira previsto no artigo 3º da Constituição Federal. A Carta estipula que “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988) é um dos objetivos fundamentais da república.

A Lei maior assegura aos trabalhadores vários direitos laborais, dentre os quais destacam-se: seguro-desemprego; proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa; salário mínimo; irredutibilidade salarial; proteção ao salário; duração do trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 semanais; repouso semanal remunerado; férias; e aposentadoria. Protegem-se o trabalho da mulher e do adolescente.

A discriminação no trabalho é proibida, especificamente, em relação à diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. O etarismo é combatido.

A Carta dispõe sobre duas espécies para que se requeira o benefício da aposentadoria: por idade ou por tempo de contribuição. Nesse caso, deve-se ter 35 anos de contribuição, se homem, e 30 anos de contribuição, se mulher. Naquele caso, a idade mínima é de 65 anos para os homens e 60 para as mulheres, reduzindo-se em 5 anos ambas as idades, caso se trate de trabalhadores rurais.

A aposentadoria compulsória é prevista na Lei nº 8.213/91. O artigo 51 da norma disciplina que ela pode ser requerida pela empresa, desde que o segurado empregado tenha cumprido o período de carência e completado 70 anos de idade, se do sexo masculino, ou 65 anos, se do sexo feminino. Nesse caso, o empregador deverá indenizar o trabalhador como se em uma despedida sem justa causa.

Tramita no Congresso Nacional uma Proposta de Emenda Constitucional – PEC nº 6 de 2019 – com o fim de realizar uma reforma na previdência do regime comum. Seu objetivo, dentre

⁶¹ O Censo Demográfico de 2010 computou um total de 20,6 milhões de pessoas idosas em que 11,4 milhões eram mulheres e 9,15 milhões homens (IBGE, 2010).

outros, é o elevar a idade de aposentadoria e o tempo de contribuição dos segurados a fim de equilibrar as contas do sistema previdenciário. Penedo (2018, p. 9) afirma que há uma preocupação com a sustentabilidade das pensões, com o crescimento econômico e com políticas que visam retardar a aposentadoria. Os desafios são desenvolver as habilidades e a empregabilidade dos idosos, oferecer condições de trabalho adequadas e oportunidades de emprego para a força de trabalho dos idosos.

A Constituição protege socialmente o idoso. O artigo 230 da Carta Magna estabelece 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 garantindo-lhes o direito à vida” (BRASIL, 1988). Programas de amparo aos idosos deverão ser executados.

Foi por meio dessa proteção constitucional da pessoa idosa que, em 1994, elaborou-se a Política Nacional do Idoso (DINIZ, 2011, p. 38). Segundo Genofre, Lavorenti e Silva (*apud* DINIZ, 2011, p. 39) “A primeira consequência jurídica do preceito constitucional foi a promulgação da Lei nº 8.842 de 04/01/94, que dispõe sobre a política nacional do idoso, criando o Conselho Nacional do Idoso e conceituando o maior de 60 anos como idoso, no seu art. 2º”. A lei estabelece que o objetivo dessa política é assegurar os direitos sociais a essa população, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade.

A Lei nº 8.842/94 praticamente repete o disposto no artigo 230 da Constituição federal e prescreve que a pessoa idosa não deve sofrer discriminação de qualquer natureza. Na área do trabalho e da previdência social estabelece-se que os órgãos e entidades públicos deverão: garantir mecanismos que impeçam a discriminação do idoso no mercado de trabalho; priorizar o seu atendimento quando se trata dos benefícios previdenciários; e criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria, no mínimo, 2 anos antes do afastamento.

A norma foi um marco de uma política voltada precipuamente para o idoso. Diniz (2011, p. 40) discorre que “Não obstante, os princípios contemplados nessa lei não foram implementados pelo fato de não terem repercussão e aceitação adequadas”.

A Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452/43) protege o trabalhador da discriminação em razão da idade em dois artigos: o artigo 373-A e o artigo 510-B. O primeiro artigo situa-se no capítulo que dispõe sobre a proteção do trabalho da mulher e regulamenta a proibição de discriminação em relação ao seu trabalho. O segundo artigo foi incluído pela reforma trabalhista de 2017 e preceitua sobre a comissão de representantes dos empregados. O inciso V do

dispositivo determina que é atribuição da comissão assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação, dentre elas a discriminação em razão da idade.

Em 2003, como forma de viabilizar o cumprimento dos vários direitos expressos nas normas federais, elaborou-se o Estatuto do Idoso. O Estatuto tramitou por sete anos no Congresso Nacional, tendo entrado em vigor janeiro de 2004. Seu principal objetivo é regular os direitos dos idosos em múltiplas dimensões. Temas como saúde, habitação, educação, alimentos e liberdade são abordados.

O artigo 4º do estatuto reitera o combate à discriminação a essa população e o artigo 27 determina que é vedada, na admissão ao trabalho ou emprego, a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, ressalvando-se os casos em que a natureza do cargo o exigir. Acrescenta-se que o primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência à pessoa de idade mais elevada.

Na seara laboral, o artigo 3º prescreve que é obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do poder público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito ao trabalho, dentre outros direitos. Garante-se ao idoso o direito ao exercício de atividade profissional, respeitando-se as suas condições físicas, intelectuais e psíquicas (artigo 26) e estipula-se que o poder público deverá criar e estimular programas de: a) profissionalização especializada à pessoa idosa, aproveitando seus potenciais e habilidades; b) preparação para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses; e c) estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho (artigo 28).

A assistência social também recebe especial atenção. Estabelece-se que ela será prestada de forma articulada, de acordo com os princípios e diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, na Política Nacional do Idoso, no Sistema Único de Saúde e demais normas pertinentes (artigo 33). Prevê-se, também, a prestação de um benefício mensal de um salário mínimo aos idosos, a partir de 65 anos, que não possuam condições de prover a sua subsistência, nem de tê-la provida por sua família (artigo 34).

Em relação à previdência social determina-se que a aposentadoria e pensão possuam critérios de cálculo que preservem o valor real dos salários sobre os quais incidiram contribuição (artigo 29) e que a perda da condição de segurado não será considerada para a concessão da

aposentadoria por idade, desde que a pessoa conte com o tempo de contribuição correspondente (artigo 30).

Sobre o Estatuto do Idoso, Camarano (2013, p. 7) afirma que “Muito embora as leis aprovadas no estatuto signifiquem grandes avanços no sentido de políticas sociais de inclusão dos idosos, não foram estabelecidas prioridades para a sua implementação (Mendonça, 2005) nem fontes para o seu financiamento”. Percebe-se, dessa forma, que o Brasil possui uma legislação protetiva e humanizada destituída de eficácia.

No que tange à Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos, embora o país não a tenha ratificado, instituiu-se o ano de 2018 como o Ano de Valorização e Defesa dos Direitos Humanos da Pessoa Idosa, em alusão a seu processo de ratificação pelo país (BRASIL, 2018).

Percebe-se que o país possui normas que visam promover a integração e o bem-estar social dos idosos no ambiente de trabalho, estabelecendo, em suas legislações, medidas previstas em alguns documentos internacionais, já estudados (profissionalização dos idosos e preparação para a aposentadoria, por exemplo).

3.2.3.3 O trabalho do idoso e suas implicações na legislação do Uruguai

A Constituição de 1967 do Uruguai garante o direito a toda pessoa de dedicar-se ao trabalho, cultivo, indústria, comércio, profissão ou qualquer outra atividade lícita nos limites da lei (artigo 36). A proteção social daqueles que estejam desabilitados ao trabalho por não possuírem recursos suficientes, em razão de condições físicas ou mentais crônicas, também será garantida (artigo 46).

A execução do trabalho é garantida de forma ampla. O artigo 53 da Carta estabelece que todo o habitante do país tem o dever de aplicar suas energias intelectuais ou corporais de maneira a beneficiar a coletividade, que buscará oferecer, de preferência aos cidadãos, a possibilidade de sustento mediante o desenvolvimento de uma atividade econômica.

Reconhece-se o direito à justa remuneração; à jornada limitada; ao descanso semanal; à higiene física e moral; e à distribuição imparcial e equitativa do trabalho, nos termos da lei. O trabalho das mulheres e dos menores de 18 anos é regulamentado de forma específica (artigos 54 e 55). No tocante à seara laboral, linda-se que o Uruguai não possui um Código de Trabalho. Os

direitos trabalhistas são previstos em legislações esparsas, podendo ser consultadas por meio do site do Ministerio de Trabajo y Seguridad Social⁶² (MTSS, 2019).

A Constituição garante a todos os trabalhadores aposentadoria e seguros sociais com prestações pecuniárias adequadas. À sua família é garantida pensão digna, em caso de sua morte. Em relação aos ajustes nas aposentadorias e pensões, prescreve-se que eles não podem ser menores que a variação do índice médio de salários e serão feitos nas mesmas ocasiões em que forem estabelecidos os ajustes ou aumentos na remuneração dos funcionários da Administração Central. (artigo 67).

Ressalta-se que o Uruguai passou por uma reforma previdenciária, que entrou em vigor em 1º de janeiro de 2020. As novas disposições serão aplicadas de forma plena a partir de 2040. Atualmente, para se aposentar é necessário ter 60 anos de idade e 30 anos de contribuição. A reforma aumentou os requisitos para 65 anos de idade e 35 anos de contribuição, permitindo-se a aposentadoria com 30 anos de contribuição, desde que se tenha, pelo menos 65 anos. Aposentadorias antecipadas serão permitidas desde que se tenha a idade mínima de 60 anos e que a soma entre a idade mínima e o período de contribuição perfaça um total de 95 anos. Como exemplo, uma pessoa de 60 anos pode-se aposentar, desde que conte com 35 anos de contribuição bem como uma pessoa de 63 anos que conte com 32 anos de contribuição (CAJA NOTARIAL, 2019).

As novidades no que tange à previdência social vão além do destacado. Recentemente, o *Banco de Previsión Social* do país firmou um convênio com a Coreia do Sul com o fim de permitir que os trabalhadores de ambos os países somem os anos de trabalho em ambos os territórios. O propósito é facilitar a aposentadoria e o trânsito de mão de obra especializada, técnica e científica, para uma troca comercial mais produtiva e tecnológica, com melhores direitos trabalhistas e sociais, que promovem o desenvolvimento de negócios. O acordo permite a permanência dos trabalhadores no território alheio por até 5 anos, mantendo-se os direitos e a proteção da seguridade social e evitando-se a dupla tributação. A expectativa é de que o convênio entre em vigor em 2020 (BPS, 2019).

Publicada em 2004, a Lei nº 17.796 dispõe sobre a promoção integral dos idosos e estabelece os direitos aplicáveis a eles como, por exemplo, saúde, seguridade social, condições de vida digna e integração na sociedade. Aborda-se também a discriminação dispondo que a pessoa

⁶² Disponível em: <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/derecho-laboral-uruguayo>. Acesso em: 2 nov. 2019.

idosos tem direito a gozar de um tratamento digno e sem discriminação, em todas as ordens de sua vida.

Em relação à Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos, destaca-se que o Uruguai foi o primeiro país a ratificá-la, fazendo-o em 18 de novembro de 2016. Segundo a instituição *Red Nacional de Organizaciones de Personas Mayores* (Redam), a convenção significa um grande avanço, pois altera o paradigma da compreensão do envelhecimento e da velhice, tendo-se, assim, uma nova ótica que reconhece os idosos como sujeitos de direitos. A Redam pondera que os Estados não se sensibilizam diante do tema, sendo necessário que se realizem campanhas em massa com o fim de apagar o estigma que as pessoas idosas sofrem e de demonstrar que elas contribuem para a sociedade (MIDES, 2019).

O Uruguai mostra-se como um Estado que se preocupa com as questões sociais atinentes aos direitos dos idosos. Destaca-se, no entanto, que o país, assim como dos demais Estados-partes analisados, peca ao não promover políticas que implementem as garantias concedidas à essa população.

3.2.3.4 O trabalho do idoso e suas implicações na legislação da Paraguai

Preocupando-se com a qualidade de vida no contexto social, a Constituição da República do Paraguai estabelece em seu artigo 6º que o Estado a promoverá por meio de planos e políticas, que reconheçam fatores condicionantes como a extrema pobreza, incapacidade ou impedimento em razão da idade. Essa é a primeira menção que se faz à proteção da pessoa considerando-se o fator etário.

A pessoa da terceira idade é amparada pela Carta, tendo direito a uma proteção integral. A família, a sociedade e os poderes públicos devem promover o seu bem-estar mediante serviços sociais que atendam às suas necessidades de alimentação, saúde, moradia, cultura e lazer.

O direito ao trabalho lícito é assegurado a todos os habitantes do país, devendo esse ser realizado de forma livre e em condições dignas e justas. Reconhece-se que os direitos outorgados ao trabalhador são irrenunciáveis e a proteção ao trabalho é garantida em todas as suas formas. Estabelecem-se vários direitos laborais, dentre os quais destacam-se: jornada de 8 horas diárias e 48 semanais; salário mínimo; seguridade social; greve; e liberdade sindical.

O combate à discriminação no âmbito laboral, em razão da idade, é expressamente previsto. O artigo 88 dispõe que não se admitirá nenhum tipo de discriminação entre os trabalhadores por motivos étnicos, de sexo, idade, religião, condição social e preferências políticas ou sindicais.

O Código do Trabalho paraguaio protege a não discriminação em três artigos. O artigo 9º dispõe que a discriminação em relação ao trabalhador não pode ser estabelecida com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política ou condição social. Destaca-se que, embora o artigo não tenha previsto a discriminação etária, a alínea ‘e’ do artigo 47 refere-se a ela. O dispositivo prevê que serão nulas e não vincularão os contratantes as cláusulas que estabelecerem um salário menor ao devido a outro trabalhador da mesma empresa para o desempenho de igual tarefa em razão da idade, sexo ou nacionalidade. Essa previsão é reiterada no artigo 67, alínea ‘c’, que estabelece ser um direito do trabalhador o gozo de igual salário por trabalho de igual natureza, sem distinção de idade, sexo, nacionalidade, religião, condição social e preferências políticas ou sindicais.

Nesse sentido, Penedo (2018, p. 163) discorre que a discriminação em matéria de emprego faz com as mulheres e os povos indígenas sejam obrigados a aceitar os piores trabalhos e as remunerações mais baixas. Conforme apontado por Goldstein (*apud* PENEDO, 2018, p. 163) mulheres e povos indígenas têm a maior taxa de analfabetismo e baixa qualificação.

Seguindo o padrão dos demais países, o código estabelece a proteção específica ao trabalho da mulher e dos menores. Destaca-se que o artigo 67 assegura que o trabalhador tem direito a receber educação profissional e técnica para aprimorar suas habilidades e conhecimentos aplicados ao desenvolvimento eficiente da produção. O dispositivo não faz limitação ao direito, de forma que se compreende que a medida deve ser executada independentemente da idade do trabalhador.

A assistência social também é prevista para os idosos em situação de pobreza. Promulgado pela Lei nº 3728/09, o Programa Pensão Alimentar para Idosos em Situação de Pobreza consiste em uma política de Estado que provê uma assistência monetária mensal equivalente a 25% do salário mínimo vigente. Para ter acesso a esse direito o solicitante deve ter nacionalidade paraguaia; mais de 65 anos; viver no país em situação de pobreza – sem a percepção de salário, pensão ou aposentadoria –; e não ter pendências com a justiça (MINISTERIO DE HACIENDA, 2019).

O sistema da previdência do Paraguai estabelece, como regra, a idade de 60 anos para se aposentar. Para ter direito à aposentadoria ordinária, o trabalhador deve possuir 60 anos de idade e

25 anos de contribuição ou 55 anos de idade com, no mínimo, 30 anos de contribuição. A aposentadoria proporcional também é prevista. Para requerê-la o trabalhador deverá ter 65 anos de idade e 15 anos de contribuição.

Em relação à Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos, reitera-se que o Paraguai é o único país do bloco que não assinou o documento. O país, embora não tenha ratificado o documento, preocupa-se, de certa forma, com os direitos sociais dos idosos, dando especial atenção à discriminação em razão da idade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proteção ao trabalho do idoso na União Europeia e no Mercosul configura-se de formas distintas. Enquanto a União Europeia atenta-se aos direitos sociais dessa população, normatizando questões atreladas ao seu trabalho, o Mercosul mostra-se como um bloco eminentemente econômico, com uma legislação escassa sobre a matéria. Acredita-se que essa constatação relaciona-se ao fato de que o continente europeu lida, por mais tempo, com o envelhecimento populacional. Isso fez com que houvesse um maior número de políticas e normas implementadas no continente sobre a temática. Comparada com a Europa, a realidade do envelhecimento populacional, na América do Sul, mostra-se incipiente.

Observou-se que, no tocante ao trabalho do idoso, o tema que mais recebeu atenção pelas legislações, da União Europeia e do Mercosul, foi a discriminação em razão da idade. A temática é abordada em todas as legislações nacionais dos Estados-partes do bloco sul americano.

Em relação a União Europeia, percebeu-se que, embora o etarismo seja combatido pelas legislações, esse continua a ocorrer, tanto que a maioria dos Estados-membros do bloco europeu passou a adotar, em sua legislação nacional, disposições sobre a discriminação por motivo de idade. A adoção de uma legislação protetiva, no entanto, não inviabilizou a ocorrência de atos discriminatórios, haja vista que esses, muitas vezes ocorrem de forma oculta. Uma forma de dar eficácia às normas não discriminatórias é a promoção de campanhas educativas de valorização do idoso. Campanhas que o reconheça como pessoa capaz e detentora de conhecimento a ser compartilhado são de grande valia para promover a sua inclusão e/ou manutenção no mercado de trabalho e desmistificar preconceitos.

Vários Estados-membros tomaram medidas para promover a integração dos trabalhadores idosos no mercado de trabalho. Alguns Estados-membros implementaram o disposto na Diretiva 2000/78 e na Resolução 95/C 228/01 (trabalho a tempo parcial e transição mais flexível para a aposentadoria, por exemplo). A União Europeia reconheceu que o encolhimento da população em idade ativa pode atrapalhar o crescimento econômico devido à escassez de mão de obra e de habilidades e, como resposta, tem promovido uma maior participação da força de trabalho de maior idade e a participação ao longo de todo o ciclo de vida. Uma das tendências é o incentivo para que as pessoas permaneçam no mercado de trabalho e aposentem mais tarde. Nesse aspecto, observou-se, que o bloco europeu tende a proteger e viabilizar os direitos dos idosos no âmbito laboral.

Essa proteção, embora seja de grande valia, ainda encontra resistência em relação a alguns temas como, por exemplo, a adaptação das condições de labor e formação profissional durante a vida ativa dos trabalhadores idosos. Destacou-se, por outro lado, que há Estados-membros que adotaram medidas para aumentar a flexibilidade laboral do trabalhador, permitindo uma maior adaptabilidade do horário e das condições de trabalho. Como explicitado, uma campanha educativa para toda a população – principalmente para os empregadores – sobre a capacidade laboral do idoso é fundamental para que se desmistifique o preconceito que a pessoa idosa sofre.

Apesar de a Resolução 95/C 228/01 ter previsto disposições sobre a formação profissional contínua dos trabalhadores idosos, essa realidade ainda não é recorrente. Grande parte dos empregadores não fornece curso de formação profissional para os empregados da terceira idade. Os trabalhadores desqualificados enveredam no mercado informal, enquanto os trabalhadores com formação mais qualificada possuem maior taxa de empregabilidade no mercado formal.

Um dos motivos pelo qual os idosos do bloco continuam a exercer o seu labor é em razão das reformas previdenciárias que aumentaram a idade para se aposentar. A finalidade maior das reformas é estabelecer um equilíbrio financeiro das contas públicas – e não fomentar a capacidade laborativa do idoso. Percebeu-se que há muitos aposentados que trabalham por necessidade, haja vista que a renda proveniente de pensões estatais, ocupacionais e poupança acumulada é muito baixa. Há também situações de aposentados que desejam trabalhar e por isso mantêm-se ativos, exercendo o seu labor.

A expectativa é que cada vez mais países da União Europeia promovam reformas previdenciárias. De modo geral, dificulta-se o acesso à aposentadoria antecipada, que, via de regra, não é compatível com o exercício do trabalho – o exercício do trabalho implica a suspensão total dos pagamentos de pensões ou permite que eles sejam pagos em um valor abaixo do limite de renda estipulado. Alguns países promovem a aposentadoria antecipada a fim estabelecê-la para grupos específicos de trabalhadores.

Constatou-se que os trabalhadores mais velhos permanecem cada vez mais no mercado de trabalho europeu. Alguns fatores que impulsionam essa tendência são: reformas previdenciárias, que aumentaram a idade de aposentadoria na maioria dos Estados-membros; políticas que tornam a aposentadoria precoce menos atraente; políticas que promovem o desenvolvimento de habilidades para o trabalho; o uso da expertise dos trabalhadores idosos para a formação da mão

de obra mais jovem; criação de subsídios para as empresas que contratam trabalhadores idosos; e a disponibilidade de acordos de trabalhos mais flexíveis.

O fomento do trabalho das pessoas mais velhas também é promovido por meio de agências de emprego que atendem esse público específico. Além da finalidade precípua de inclusão no mercado de trabalho, essas agências também possibilitam que os idosos se valham de sua expertise para a formação da mão de obra mais jovem.

Educação, treinamento e desenvolvimento de habilidades são, provavelmente, as medidas mais comuns direcionadas aos trabalhadores mais velhos para aumentar sua empregabilidade. Medidas que fornecem apenas um tipo de suporte são menos eficazes do que pacotes abrangentes. Esses, quando combinam, por exemplo, aconselhamento, treinamento e subsídios de emprego tendem a ter mais êxito no fomento dessa população como força de trabalho.

No que tange à competição do mercado de trabalho entre jovens e idosos, concluiu-se que a temática é complexa e a análise desse quadro depende de um conjunto de fatores (econômico, social, tecnológico e humano, por exemplo). Ademais, notou-se que o bloco europeu implementa políticas para promover a empregabilidade tanto dos jovens quanto dos idosos.

A Diretiva 2000/78 é um marco na legislação do bloco europeu em relação à proibição da discriminação no emprego e na atividade profissional. Dá-se especial atenção à situação dos trabalhadores mais velhos, com vistas a promover um mercado de trabalho favorável à sua inserção social e a apoiá-los, aumentando a sua participação na vida ativa. A diretiva configura-se como uma das medidas pelas quais a União Europeia propaga a nova realidade do envelhecimento, combatendo a discriminação etária.

A Resolução 95/C 228/01, de 1995, trata sobre o emprego dos trabalhadores idosos na Comunidade Europeia e prevê medidas que fomentam a sua estadia no mercado de trabalho como: o trabalho a tempo parcial; a adaptação das condições de labor; e a formação profissional durante a vida ativa do trabalhador para se prevenir a exclusão dos trabalhadores idosos no mercado de trabalho. A norma pontuou que a mão de obra idosa contribui igualmente para a necessária competitividade das empresas, incluindo as de pequeno e médio portes.

Em relação ao Mercosul, observou-se que o bloco se atém mais a questões econômicas do que a questões sociolaborais. O bloco, quando trata sobre questões laborais, não aborda especificamente a temática do idoso. O tratamento máximo que se dá ao trabalho da pessoa idosa

é a proibição da exclusão laboral por motivo de idade e a previsão de formação profissional para trabalhadores ao longo de sua vida laboral contidas na Declaração Sociolaboral.

Para que o Mercosul se adéque à essa realidade de envelhecimento populacional é necessário que se promova normas que estabeleçam a proteção do idoso no mercado de trabalho e que elas gozem de eficácia a ponto de serem implementadas.

Campanhas que reconheçam a pessoa idosa como apta para o trabalho e detentora de conhecimento a ser compartilhado também são primordiais para promover a sua inclusão e/ou manutenção no mercado de trabalho e desmistificar preconceitos. Deve-se difundir que os idosos podem continuar a exercer o seu labor (se assim desejam) em razão de suas habilidades e conhecimento adquirido durante toda a vida.

O Mercosul possui três normas de relevância social: a Declaração Sociolaboral do Mercosul, o Acordo Multilateral de Seguridade Social e o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes – Mercosul, Bolívia e Chile. As normativas perfazem um esboço para que os Estados-partes as adotem e as aperfeiçoem. Percebeu-se que as legislações nacionais desses Estados tratam de forma mais delineada o trabalho do idoso do que as normativas do bloco.

A Declaração Sociolaboral do Mercosul aborda a não discriminação de forma que os Estados-partes devem garanti-la, promovendo ações com o fim de eliminá-la em relação aos grupos em situação desvantajosa no mercado de trabalho.

O documento dispôs que medidas relativas à circulação dos trabalhadores na zona de fronteira devem ser adotadas, tendo previsto que os Estados-partes devem adotar legislações e políticas laborais com vistas a promover a livre circulação dos trabalhadores e a sua integração nos mercados de trabalho. Percebeu-se, no entanto, que o bloco ainda não dispõe de normativa que trata sobre a circulação de trabalhadores (o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes – Mercosul, Bolívia e Chile trata de uma circulação de pessoas para fins de residência) e que os Estados-partes não legislaram e, tampouco, promoveram políticas sobre a temática.

Constatou-se que, embora a declaração não faça menção específica ao trabalho do idoso, o seu viés social em fomentar o emprego e ampliar os mercados internos e regional, a fim de elevar o nível de vida e corrigir os desequilíbrios sociais e regionais relaciona-se com a proteção do seu trabalho e emprego. A proteção da não discriminação; a previsão de formação profissional para trabalhadores ao longo de sua vida laboral; a proteção aos desempregados; a implementação de

Serviços Públicos de Emprego, a promoção de atividades de intermediação laboral e a seguridade social, também se relacionam diretamente a essa categoria.

O Acordo Multilateral de Seguridade Social reconhece o direito à seguridade social aos trabalhadores que prestem ou tenham prestado serviços em quaisquer dos Estados-partes. A eles e aos seus familiares aplicam-se os mesmos direitos e as mesmas obrigações dos nacionais desses Estados. O objetivo do acordo é fazer com que as contribuições produzidas para o sistema de seguridade social por um trabalhador, em qualquer um dos países signatários, sejam acumuladas e cotizadas como se tivessem sido feitas no mesmo país. Percebeu-se que o princípio da solidariedade é aplicável de modo a não prejudicar a assistência àqueles que a ela tem direito.

O Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes – Mercosul, Bolívia e Chile permitiu um avanço nas questões sociais que envolvem o bloco. O acordo tem por finalidade permitir a residência dos nacionais de um Estado-parte no território de outro Estado-parte, permitindo, assim, a livre residência de forma bilateral.

O Estatuto da Cidadania do Mercosul coaduna com um dos principais objetivos do bloco no que tange em estabelecer uma cidadania regional que consolide os direitos criados para os seus cidadãos e que agregue novos direitos a este conjunto. A implementação de uma livre circulação de pessoas na região e a igualdade de condições para acesso ao trabalho, saúde e educação são políticas a serem adotadas pelo estatuto que coadunam com a temática da pesquisa.

A Resolução nº 11/13 do Grupo Mercado Comum integra o plano de ação para implementar o estatuto e prevê uma análise normativa relativa à circulação de trabalhadores a fim de garantir sua aplicação; e um projeto de norma para facilitar a circulação dos trabalhadores do Mercosul em zonas de fronteira. No âmbito da seguridade social, o objetivo consiste em facilitar a circulação de trabalhadores no tocante ao tema, potencializando a implementação do Acordo Multilateral de Seguridade Social. Percebeu-se que, embora o Mercosul tenha sido instituído em 1991, a temática voltada ao trabalho e à seguridade social não foi tão explorada quanto a questão econômica e comercial.

Em relação às legislações nacionais dos Estados-partes, notou-se que todos eles atentam-se à temática social. Todos os Estados-partes abordam a discriminação etária e protegem o trabalhador de maior idade em relação a atos discriminatórios. No que tange ao trabalho do idoso, a Argentina, o Brasil e o Uruguai são os países que possuem normativas e políticas voltadas para o assunto, sendo que foram os únicos Estados-partes a assinarem a Convenção Interamericana

sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos. Destacou-se que a convenção foi um marco histórico, haja vista que se trata do primeiro documento com força cogente que apregoa o trabalho do idoso como direito humano. Tal fato mostrou-se mais do que suficiente para que se proteja o exercício do labor pelas pessoas da terceira idade. Nenhum outro continente possui um tratado que aborda, de tal maneira, sobre a temática. Notou-se que, à exceção do Paraguai, todos os Estados passam ou passaram por reformas previdenciárias com o fim de equilibrar a previdência social.

No Brasil, a proteção do idoso é mais específica, tanto que há a Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso, que coadunam com as normas internacionais de proteção à pessoa idosa da ONU e da OIT. O Uruguai possui uma legislação que dispõe sobre a promoção integral dos idosos e estabelece os direitos aplicáveis a eles (Lei nº 17.796). Dentre as temáticas abordadas pela norma destacou-se saúde, seguridade social, condições de vida digna e integração na sociedade. A proteção garantida por ambos os países e pelos demais Estados-partes do Mercosul, no entanto, restringe-se, basicamente a normas bem escritas. A legislação e as políticas públicas não são dotadas de efetividade, tanto que grande parte do previsto nas leis protetivas não foi implementada nos países.

Vislumbrou-se que o trabalho da mulher e do adolescente recebem proteção especial em todos os ordenamentos dos quatro Estados, haja vista que a demanda por proteção desses direitos remonta o histórico social, algo que ocorre atualmente em relação aos trabalhadores idosos.

De uma forma geral, percebeu-se que a União Europeia possui normas de proteção mais específicas do que o Mercosul. A legislação daquele bloco preocupa-se com os direitos sociais da pessoa idosa atentando-se para questões que vão além da discriminação – preocupando-se com a sua manutenção e reinserção no mercado de trabalho de uma forma geral. A abordagem que o bloco dá à temática protetiva do trabalho do idoso coaduna com as normas internacionais da ONU e da OIT.

Tal fato possivelmente ocorre em razão de que a quantidade de pessoas idosas no continente europeu ser bem maior do que na América do Sul. Além do mais, não há como comparar ambos os blocos de forma rígida. A União Europeia, embora tenha se consolidado nos anos 2000, remonta à década de 1950, quando surgiram a Comunidade Europeia do Carvão e do Aço e a Comunidade Econômica Europeia.

O Mercosul originou-se em 1991, de forma que praticamente quarenta anos separam os blocos estudados. Apesar do lapso temporal, o bloco do Mercado Comum do Sul constituiu-se, até

o momento⁶³, predominantemente, como um mercado voltado para questões econômicas e comerciais. Percebeu-se, no entanto, que, paulatinamente, atenção tem sido dada às questões sociais que envolvem os Estados-partes. O tratamento que os idosos recebem nas disposições da Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos muito tem a inspirar a União Europeia, o Mercosul e as demais organizações internacionais. Quando se considera a convenção interamericana, de forma isolada (sem se considerar os blocos regionais), percebe-se que o continente americano possui uma normativa mais avançada sobre a temática. Salienta-se, também, que as normativas do bloco europeu também muito têm a inspirar o bloco sul-americano e as demais normativas e políticas públicas no âmbito.

Impende destacar que a proteção social não se ampara apenas nas normas. Políticas públicas que executem e deem andamento ao disposto nos textos normativos são de fundamental importância para que se proteja e ampare o trabalhador idoso na atualidade.

⁶³ Considerar, para tanto, a data de fechamento da pesquisa: primeiro semestre de 2020.

REFERÊNCIAS

AGENDA 2030. **Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2019a. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/ods/10/>. Acesso em 25 set. 2019.

AGENDA 2030. **Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2019b. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/ods/8/>. Acesso em 25 set. 2019.

AGE PLATFORM EUROPE. **Employment & Active participation**. Disponível em: <https://www.age-platform.eu/policy-work/employment-active-participation>. Acesso em: 13 out. 2019.

ALEMANHA. **Constitution of the German Reich 1919**. Disponível em: <http://reader.library.cornell.edu/docviewer/digital?id=nur:01840#page/1/mode/1up>. Acesso em: 22 ago. 2019.

ALONSO, Fábio Roberto Bárbolo. **Envelhecendo com Dignidade: O Direito dos Idosos como o Caminho para a Construção de uma Sociedade para Todas as Idades**. 2005.172 fls. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas e Sociais) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2005.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O Direito do Trabalho como dimensão dos Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2009.

ARENDT, Hannah. **Entre o passado e o futuro**. Tradução: Mauro W. Barbosa de Almeida. 3ª ed. São Paulo: Editora Perspectiva, 1993.

ARENDT, Hannah. **Origens do totalitarismo**. Tradução: Roberto Raposo. São Paulo: Companhia de Bolso, 2018.

ARGENTINA. **La experiencia cuenta**. 2019. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/desarrollosocial/laexperienciacuenta>. Acesso em: 22 out. 2019.

ASEP. **Austrian Senior Experts Pool**. Disponível em: <http://www.asep.at/>. Acesso em: 20 out. 2019.

BARROS JÚNIOR, Cássio de Mesquita. **Previdência Social Urbana e Rural**. São Paulo: Saraiva, 1981.

BASTOS, Maiana Cristina Mciel. **Antropologia e Direitos Humanos: A evolução conceitual sobre velhice e ampliação dos direitos dos idosos**. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/antropologia-e-direitos-humanos-a-evolucao-conceitual-sobre-velhice-e-ampliacao-dos-direitos-dos-idosos/126736>. Acesso em: 15 jun. 2018.

BEAUVOIR, Simone de. **A velhice**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.

BEAUVOIR, Simone de. **A velhice**. Tradução: Maria Helena Franco Martins. 2ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2018.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami et. al. Como Vai o Idoso Brasileiro?. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)**, Brasília, nº 681, 1999.

BENTATA, Pierre. La silver économie: une opportunité et une nécessité. In: CHAMBON, Jean-Louis. (Coord.). **La révolution silencieuse des seniors**. Paris: Eyrolles, 2017.

BIOGRAFIAS. **Carlos V da França e II de Navarra, o Sábio**. Disponível em: <http://biografias.netsaber.com.br/biografia-3477/biografia-de-carlos-v-da-franca-e-ii-de-navarra--o-sabio>. Acesso em: 30 jul. 2018.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. 7ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOBBIO, Norberto. **O tempo da memória**: De senectude e outros escritos autobiográficos. Tradução: Daniela Versani. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

BOURDELAIS, Patrice. **L'agê de la vieillesse**: Histoire du vieillissement de la population. Paris: Editions Odile Jacob, 1997.

BPS. Banco de Previsión Social. **Convenio de Seguridad Social Uruguay – Corea del Sur**. 2019. Disponível em: <https://www.bps.gub.uy/16559/convenio-de-seguridad-social-uruguay-%E2%80%93-corea-del-sur.html>. Acesso em: 4 nov. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 out. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 350, de 21 de novembro de 1991**. Promulga o Tratado para a Constituição de um Mercado Comum entre a República Argentina, a República Federativa do Brasil, a República do Paraguai e a República Oriental do Uruguai (TRATADO MERCOSUL). 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0350.htm. Acesso em: 25 out. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. 1992a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 25 ago. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. 1992b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 25 ago. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.646, de 9 de abril de 2018**. Institui o Ano de Valorização e Defesa dos Direitos Humanos da Pessoa Idosa, em alusão à Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos. 2018. Disponível em: <http://www.in.gov.br/materia/>

/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9749607/do1-2018-04-10-lei-no-13-646-de-9-de-abril-de-2018-9749603. Acesso em: 29 out. 2019.

CAJA NOTARIAL. **Jubilaciones.** Disponível em: <https://www.cajanotarial.org.uy/innovaportal/v/3107/1/innova.front/jubilaciones.html>. Acesso em: 1º nov. 2019.

CAMARANO, Ana Amélia. Estatuto do idoso: Avanços com contradições. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)**, Brasília, nº 1840, 2013.

CAMARANO, Ana Amélia; PASINATO, Maria Tereza. O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas. **Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?**, Rio de Janeiro, RJ, v. 60, nº 1, p. 253-292, 2004.

CAMARGOS, Clayton Neves; MENDONÇA, Caio Alencar; VIANA, Eneida de Mattos Brito. Política, estado e sociedade: o estatuto do idoso e a atenção à saúde. **Comunicação em Ciências da Saúde**. Distrito Federal, DF, 2006.

CHAMBON, Jean-Louis. (Coord.). **La révolution silencieuse des seniors**. Paris: Eyrolles, 2017.

COMISSÃO EUROPEIA. **O ABC do direito da União Europeia**. Bruxelas: Comissão Europeia, 2017.

COMISSÃO EUROPEIA. **Os 20 princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais**. 2019. Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt. Acesso em: 21 out. 2019.

COMISSÃO EUROPEIA. **Projeto de relatório conjunto sobre o emprego da Comissão e do Conselho que acompanha a Comunicação da Comissão relativa à Análise Anual do Crescimento para 2019**. Bruxelas, 2018.

COMPARATO, Fábio Konder. Fundamento dos Direitos Humanos. **Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo**. São Paulo, 1997.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

COSTA, João José da. **Almanaque do Idoso**. 1ª ed. [S.l.: s.n.], 2016.

COTTRANT, Bernard. La retraite: l'entrée vers la « liberté » ?. In: CHAMBON, Jean-Louis. (Coord.). **La révolution silencieuse des seniors**. Paris: Eyrolles, 2017.

COUNCIL OF EUROPE. **Convenção Europeia dos Direitos do Homem**. 1950. Disponível em: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_POR.pdf. Acesso em: 9 out. 2019.

DAVIES, Ron. **Older people in Europe: EU policies and programmes**. European Parliamentary Research Service, 2014.

DEBERT, Guita Grin. **A Invenção da Terceira Idade e a Rearticulação de Formas de Consumo e Demandas Políticas**. 1996. Disponível em: http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_34/rbcs34_03. Acesso em: 15 jun. 2018.

DEBERT, Guita Grin. **A Reinvenção da Velhice**. São Paulo: Edusp, 2004.

DEBERT, Guida Guin. **A reinvenção da velhice: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo: Fapesp, 2012.

DEBERT, Guita Grin. Desafios da Politização da Justiça e a Antropologia do Direito. **Revista de Antropologia**, São Paulo, USP, v. 53 n° 2, 2010.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, DF, v. 79, n° 2, p. 199-219, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELL'ISOLA, Carmela. **A proteção dos direitos do idoso na perspectiva da mediação na Corte Europeia de Direitos Humanos**. 2018. 34 fls. Tese Pós-doutorado (Pós-doutorado em Direitos Humanos em perspectiva comparada: Brasil e Espanha) – Universidade de Salamanca, Salamanca, 2018.

DELUCA, Santiago. El Mercosur necesita su Maastricht. **Revista Pensar en Derecho**. Buenos Aires, v. 1, n° 1, p. 247-265, 2012.

DEPARTMENT OF LABOUR. **Schemes for Subsidies**. Disponível em: http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/dmlschemes_en/dmlschemes_en?OpenDocument. Acesso em: 19 out. 2019.

DINIZ, Fernanda Paula. **Direito dos idosos na perspectiva civil-constitucional**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2011.

DORON, Israel; MEWHINNEY, Kate. **The Rights of Older Persons** – Collection of International Documents. Jerusalém, 2007.

EICHHORST et al. **Combining the entry of young people in the labour market with the retention of older workers**. Luxemburgo: European Parliament, 2013.

EICHHORST et al. **How to combine the entry of young people in the labour market with the retention of older workers?** IZA World of Labor. 2014. Disponível em: <https://www.iza.org/publications/dp/7829/how-to-combine-the-entry-of-young-people-in-the-labour-market-with-the-retention-of-older-workers>. Acesso em: 11 jan. 2020.

ETUI. European Trade Union Institute. **Hungary: pensioners' cooperatives active on the labour market.** 2017. Disponível em: <https://www.etui.org/ReformsWatch/Hungary/Hungary-pensioners-cooperatives-active-on-the-labour-market>. Acesso em: 20 out. 2019.

EU PUBLICATIONS. Publications Office of the European Union. **Decision N° 940/2011/EU of the European Parliament and of the Council of 14 September 2011 on the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations.** 2012. Disponível em: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/08a91b5c-c527-4cdc-822a-6a7d0a691dd2/language-en>. Acesso em: 15 out. 2019.

EUR-LEX. **Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH).** 1950. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/eu_human_rights_convention.html?locale=pt. Acesso em: 9 out. 2019.

EUR-LEX. **Resolução do Conselho e dos representantes dos Governos dos Estados-membros reunidos no Conselho, de 29 de Junho de 1995, sobre o emprego dos trabalhadores idosos.** 1995. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:41995X0902&from=EN>. Acesso em: 12 out. 2019.

EUR-LEX. **Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.** 2000. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN>. Acesso em: 11 out. 2019.

EUROFOUND. **Active ageing.** 2018a. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/active-ageing>. Acesso em: 15 out. 2019.

EUROFOUND. **Ageing workforce.** 2019a. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/ageing-workforce>. Acesso em: 22 out. 2019.

EUROFOUND. **Extending working life: what do workers wants?.** Dublin, Eurofound, 2017.

EUROFOUND. **Labour market change: State initiatives supporting the labour market integration of older workers.** Luxemburgo, 2018b.

EUROFOUND. **Living longer, working better – Work after retirement.** Dublin, Eurofound, 2011.

EUROFOUND. **Labour market change - Not finished at 50: Keeping older workers in work.** 2018c. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/not-finished-at-50-keeping-older-workers-in-work>. Acesso em: 15 out. 2019.

EUROFOUND. **Part-time work in Europe.** 2004. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/ewco/reports/TN0403TR01/TN0403TR01.pdf. Acesso em: 09 jan. 2020.

EUROFOUND. **Retirement.** 2019b. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/retirement>. Acesso em: 16 out. 2019.

EUROOGLE. **Carta Social Europeia.** Disponível em: <http://euroogle.com/dicionario.asp?definicao=346>. Acesso em: 10 out. 2019.

EUROPEAN COMMISSION. **Active ageing and solidarity between generations: A statistical portrait of the European Union 2012.** Luxemburgo: European Commission, 2011.

EUROPEAN COMMISSION. **Active Ageing Report.** Luxemburgo, European Commission, 2012.

EUROPEAN COMMISSION. **Ageing report: Europe needs to prepare for growing older.** 2017a. Disponível em: https://ec.europa.eu/economy_finance/articles/structural_reforms/2012-05-15_ageing_report_en.htm. Acesso em: 13 out. 2019.

EUROPEAN COMMISSION. **Employment of older workers.** Luxemburgo, European Commission, 2016.

EUROPEAN COMMISSION. **Growing the European silver economy.** Luxemburgo: European Commission, 2015.

EUROPEAN COMMISSION. **Joint Employment Report 2018.** Luxemburgo: European COMMISSION, 2017b.

EUROPEAN COMMISSION. **Population ageing in Europe: Facts, implications and policies.** Bruxelas: European COMMISSION, 2014.

EUROPEAN COMMISSION. **Pension Adequacy Report 2018.** Luxemburgo, 2018a.

EUROPEAN COMMISSION. **The 2018 Ageing Report.** Luxemburgo: European COMMISSION, 2018b.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Conselho Europeu de Essen.** Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/summits/ess1_pt.htm. Acesso em: 13 out. 2019.

EUROSTAT. **People in the EU: who are we and how do we live?** Luxemburgo: European COMMISSION, 2015.

EUROSTAT. **Statistical office of the European Union.** Disponível em: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. Acesso em: 13 out. 2019a.

EUROSTAT. Statistical office of the European Union. **A look at the lives of the elderly in the EU today**. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/elderly/index.html>. Acesso em: 13 out. 2019b.

EVANS-PRITCHARD, E. E. **Os Nuer**. 2º ed. São Paulo: Editora Perspectiva, 2013.

FAGAN, Colette; NORMAN, Helen; SMITH, Mark. et. al. **In search of good quality part-time employment**. Geneva: International Labour Organization, 2014.

FERNANDES, Cláudio. **1º de Outubro – Dia do Idoso**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/datas-comemorativas/dia-idoso.htm>. Acesso em: 27 out. 2018.

FERREIRA, Olívia Galvão Lucena. Significados atribuídos ao envelhecimento: idoso, velho e idoso ativo. **Psico-USF**, v. 15, n. 3, p. 357-364, set./dez. 2010.

FRANÇA. CONSEIL CONSTITUTIONNEL. **Constitution de 1848**. Disponível em: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-constitutions-dans-l-histoire/constitution-de-1848-ii-republique>. Acesso em: 20 ago. 2019.

FREITAS, Elizabete de; PY, Ligia. (eds.). **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2018.

GARCIA JÚNIOR, Armando Alvares. **O Direito do Trabalho no Mercosul**. São Paulo: LTr, 1997.

GODIO, Julio. **El Mercosur, los trabajadores y el ALCA**. 1ª ed. Buenos Aires: Biblos, 2004.

GOUVERNEMENT.FR. **Mobilisation pour les personnes âgées et le "bien vieillir"**. 2017. Disponível em: <https://www.gouvernement.fr/conseil-des-ministres/2017-01-11/mobilisation-pour-les-personnes-agees-et-le-bien-vieillir>. Acesso em: 1º ago. 2019.

HELP AGE. **Exploring ageism through role-play workshops**. 2016. Disponível em: hischairrocks.com/wp-content/uploads/2016/02/ExploringAgeismThroughRolePlayWorkshops.pdf. Acesso em: 12 out. 2019.

HELP AGE. Help Age International. **Our history**. Disponível em: <http://www.helpage.org/who-we-are/our-history/>. Acesso em: 26 jun. 2018.

HIRE SENIORS. **Hire Seniors – Creating career opportunities for seniors**. Disponível em: <https://www.hireseniors.my/>. Acesso em: 15 out. 2019.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Sinopse do Censo Demográfico 2010**. 2010. Disponível em: https://censo2010.ibge.gov.br/sinopse/webservice/frm_piramide.php?codigo=0&corhomem=3d4590&cormulher=9cdbfc. Acesso em: 11 jan. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Idosos indicam caminhos para uma melhor idade**. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24036-idosos-indicam-caminhos-para-uma-melhor-idade>. Acesso em: 10 jan. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa 30 milhões em 2017**. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoes-em-2017.html>. Acesso em: 25 jun. 2018.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Em 2016, expectativa de vida era de 75,8 anos**. 2017. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2013-agencia-de-noticias/releases/18470-em-2016-expectativa-de-vida-era-de-75-8-anos.html>. Acesso em: 25 jun. 2018.

ILO. International Labour Organization. **World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals**. Geneva: International Labour Office, 2017.

IVIC, Sanja. O Direito dos Idosos na União Europeia. **Dados - Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, vol. 56, n. 1, 2013, pp. 185-205.

JOLIVET, Annie. La politique européenne en faveur du vieillissement actif. **Retraite et société**, Paris, vol. 36, n. 2, 2002, pp. 137-157.

LEMOS, Daniela de et al. **Velhice**. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/epsico/subjetivacao/tempo/velhice-texto.html>. Acesso em: 13 jun. 2018.

LÖSSBROEK, Jelle; RADL, Jonas. Teaching older workers new tricks: workplace practices and gender training differences in nine European countries. **Ageing & Society**, Cambridge, vol. 39, 2019, pp. 2170-2193.

KANTER, Arlene S. **The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Implications for the Rights of Elderly People Under International Law**. Georgia State University Law Review, Georgia, v.25, 2009.

MAIO, Iadya Gama. **Pela Ratificação da Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos da Pessoa Idosa**. 2017. Disponível em: <https://www.portaldoenvelhecimento.com.br/pela-ratificacao-da-convencao-interamericana-sobre-protecao-dos-direitos-humanos-da-pessoa-idosa/>. Acesso em: 26 mar. 2020.

MARASCO, Nora Inés; PASTOR, Miguel Ángel Fernandez. **La Solidaridad en la Seguridad Social Hacia a una Ciudadanía Social**. 1ª ed. México: CIESS – Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, 2009.

MASC, Silvia. **O olhar ao idoso no Japão e na China**. Disponível em: <http://www.ufjf.br/ladem/2013/06/28/o-olhar-ao-idoso-no-japao-e-na-china-por-silvia-masc/>. Acesso em: 16 jun. 2018.

MASCARO, Sônia de Amorim. **O Que é a Velhice**. São Paulo: Brasiliense, 2004.

MDIC. Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços. **Legislação – Antecedentes**. Disponível em: <http://www.mdic.gov.br/index.php/legislacao/9-assuntos/categ-comercio-exterior/337-certificado-form-7>. Acesso em: 10 out. 2019.

MÉGRET, Frédéric. **The Human Rights of the Elderly: An Emerging Challenge**. 2010. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1584303. Acesso em: 12 ago. 2019.

MERCOSUL. O Estatuto da Cidadania. 2019. Disponível em: <http://www.mercosul.gov.br/o-mercosul-na-vida-do-cidadao/estatuto-da-cidadania>. Acesso em: 2 nov. 2019.

MERCOSUR. Acuerdo sobre Residencia para Nacionales de los Estados Partes del Mercosur. 2019c. Disponível em: http://www.mre.gov.py/tratados/public_web/DetallesTratado.aspx?id=vS9YCmsb5ME0ka7tbsNj6Q%3d%3d&em=lc4aLYHVB0dF+kNrtEvsmZ96BovjLlz0mcrZruYPcn8%3d. Acesso em: 23 out. 2019.

MERCOSUR. **Foro Consultivo Econômico-Social (FCES)**. 2019b. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/participacao-social/>. Acesso em: 25 out. 2019.

MERCOSUR. **¿Qué es el MERCOSUR?**. 2019a. Disponível em: <https://www.mercosur.int/quienes-somos/en-pocas-palabras/>. Acesso em: 12 out. 2019.

MÉXICO. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**. 1917a. Disponível em: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf. Acesso em: 22 ago. 2019.

MÉXICO. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que Reforma la de 5 de Febrero del 1857**. 1917b. Disponível em: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_orig_05feb1917.pdf. Acesso em: 22 ago. 2019.

MIDES. Ministerio de Desarrollo Social. **Proclama de la Red Nacional de Organizaciones de Personas Mayores (Redam)**. Disponível em: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/comunicados/proclama-red-nacional-organizaciones-personas-mayores-redam>. Acesso em: 04 nov. 2019.

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ. **Grand âge et autonomie : les chiffres clés**. 2019. Disponível em: <https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/personnes-agees/concertation-grand-age-et-autonomie/article/grand-age-et-autonomie-les-chiffres-cles>. Acesso em: 1º ago. 2019.

MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTE ET DES DROITS DES FEMMES. **La loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement**. Paris: Ministère des Affaires Sociales, de la Santé et des Droits des Femmes, 2016. Disponível em: https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_de_presse_loi_asv_janv2016.pdf. Acesso em: 05 jul. 2019.

MINISTERIO DE HACIENDA. **Programa pensión alimentaria para adultos mayores en situación de pobreza**. 2019. Disponível em: <https://www.hacienda.gov.py/web-sseaf/index.php?c=181>. Acesso em: 4 nov. 2019.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Cómo Trabajar em los Países del MERCOSUR**: Guía Dirigida a los Nacionales de los Estados Partes del MERCOSUR. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2010.

MORIN, Edgar. **Introdução ao pensamento complexo**. Tradução: Dulce Matos. 4ª ed. Porto Alegre: Instituto Piaget, 2003.

MOURA, Aline Beltrame de. A criação de um espaço de livre residência no Mercosul sob a perspectiva teleológica da integração regional: aspectos normativos e sociais dos acordos de residência. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 12, nº 2, p. 631-648, 2015.

MOURA, Aline Beltrame de. O Estatuto da Cidadania do Mercosul: é possível uma cidadania regional? **Revista Brasileira de Direito**, Passo Fundo, v. 14, nº 2, p. 135-153, 2018.

MTSS. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. **Derecho Laboral Uruguayo**. Disponível em: <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/derecho-laboral-uruguayo>. Acesso em: 2 nov. 2019.

NAÇÕES UNIDAS. **População mundial deve chegar a 9,7 bilhões de pessoas em 2050, diz relatório da ONU**. 2019b. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/populacao-mundial-deve-chegar-a-97-bilhoes-de-pessoas-em-2050-diz-relatorio-da-onu/>. Acesso em: 8 set. 2019.

NAÇÕES UNIDAS. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2019a. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 25 set. 2019.

NASCIMENTO, Cristine Emily Santos. **O Idoso no Sistema Internacional de Proteção aos Direitos Humanos**. Disponível em: http://www.editoramagister.com/doutrina_27075299_O_IDOSO_NO_SISTEMA_INTERNACIONAL_DE_PROTECAO_AOS_DIREITOS_HUMANOS.aspx. Acesso em: 19 maio 2018.

NÓBREGA, Maria Fátima de Mendonça Dória. **A cidadania europeia antes e pós-Lisboa e correspondentes: Direitos atribuídos aos cidadãos**. 2014. 135 fls. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Autónoma de Lisboa, Lisboa, 2014.

OEA. Organización de los Estados Americanos. **Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, “Protocolo de San Salvador”**. 1998. Disponível em:

http://www.cidh.org/basicos/portugues/e.protocolo_de_san_salvador.htm. Acesso em: 25 mar. 2020.

OEA. Organización de los Estados Americanos. **Quiénes Somos**. 2020. Disponível em: http://www.oas.org/es/acerca/quienes_somos.asp. Acesso em: 25 mar. 2020.

OECD. Organization for Economic Cooperation and Development. **Active ageing in the digital economy**. Tóquio, 2012. Disponível em: <http://www.oecd.org/sti/ieconomy/Elettra-Welcome%20Remarks.pdf>. Acesso em: 15 set. 2019.

OHCHR. Office of the High Commissioner for Human Rights. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em: 24 ago. 2019.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo**. 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 25 ago. 2019.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)**: Observación General. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019c.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **C111 - Discriminação em matéria de emprego e ocupação**. 1960. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 ago. 2019.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998**. 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 12 set. 2019.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**. 2019d. Disponível em: <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>. Acesso em: 17 set. 2019.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Discriminación e igualdad**. 2019b. Disponível em: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151902/lang--es/index.htm. Acesso em: 17 set. 2019.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **História da OIT**. 2019a. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 ago. 2019.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **La hora de la igualdad en el trabajo**. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra, 2003.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean**. Ginebra: 2007.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **R162 - Recomendación sobre los trabajadores de edad**. 1980. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312500:NO. Acesso em: 26 ago. 2019.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Guia Global: Cidade Amiga do Idoso**. 2008. Disponível em: <http://www.who.int/ageing/GuiaAFCPortuguese.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2018.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde**. 2005. Disponível em: <https://sbgg.org.br/wp-content/uploads/2015/10/OMS-ENVELHECIMENTO-2015-port.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2018.

ONU. Organização das Nações Unidas. **A ONU e as pessoas idosas**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-idosas/>. Acesso em: 18 jun. 2018.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Artigo 23: Direito ao trabalho**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/artigo-23-direito-ao-trabalho/>. Acesso em: 25 ago. 2019.

OPAS. Organização Pan Americana da Saúde. **Brasil lança estratégia para melhorar vida de idosos com base em recomendações da OMS**. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5625:brasil-lanca-estrategia-para-melhorar-vida-de-idosos-com-base-em-recomendacoes-da-oms&Itemid=820. Acesso em: 1º ago. 2019.

PARLAMENTO EUROPEU. **Proteção dos direitos fundamentais na EU**. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/146/a-carta-dos-direitos-fundamentais>. Acesso em: 9 out. 2019.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Aplicabilidade da Declaração Sócio-laboral do Mercosul nos Estados-partes**. 2005. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/peduzzi.pdf>. Acesso em: 28 out. 2019.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o direito constitucional internacional**. 14ª ed. São Paulo: Saravia, 2013.

PENEDO, Beatriz Duran. **Discriminación para el acceso al empleo por edad madura**. Montevideu: Fundación de Cultura Universitaria, 2018.

PERISTA, Pedro; Isabel, BAPTISTA. **Easing early retirement in Portugal**. Luxemburgo, European Commission, 2017.

PICCHIO, Matteo. **Is training effective for older workers?**. IZA World of Labor. 2014. Disponível em: <https://wol.iza.org/uploads/articles/121/pdfs/is-training-effective-for-older-workers.pdf?v=1>. Acesso em: 12 out. 2019.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**. 6ª ed. Salvador: Juspodium, 2014.

PSICOLOGIA Y EMPRESA. **Ventajas de contratar a trabajadores de edad**. Disponível em: <https://psicologiayempresa.com/ventajas-de-contratar-a-trabajadores-de-edad.html>. Acesso em: 26 set. 2019.

PWC. PricewaterhouseCoopers. **PwC Golden Age Index: Unlocking a potential \$3.5 trillion prize from longer working lives**. 2018. Disponível em: <https://www.pwc.co.uk/economic-services/golden-age/golden-age-index-2018-final-sanitised.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2020.

REYNAUD, Emmanuel. Seguridad Social para todos: balance de la situación y retos a nivel mundial. In: REYNAUD, Emmanuel; SUPIOT, Alain (Coord.). **Protección Social y trabajo decente: Nuevas perspectivas para las normas internacionales de trabajo**. Madrid: La Ley, 2006, p. 13-42.

RIBEIRO, Paula Regina de Oliveira; JANEIRO, Cássia. **População Idosa**. Coleção Caravana de Educação em Direitos Humanos. Brasília: Edição da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República – SDH/PR e Faculdade Latino-americana de Ciências Sociais – Flacso Brasil, 2015.

ROZZI, Ricardo et al. Ten Principles for Biocultural Conservation at the Southern Tip of the Americas: the Approach of the Omora Ethnobotanical Park. **Ecology and Society**. Wolfville, v. 11, n. 1, 2006.

SAMORODOV, Alexander. **Ageing and labour markets for older workers**. Geneva: Employment and Training Department - International Labour Office Geneva, 1999.

SANT'ANNA, Denise Bernuzzi de. Velhice: entre destino e história. **Revista Mais 60**. São Paulo, v. 27, n. 66, 2016.

SANTIN, Janaína Rigo; BOROWSKI, Marina Zancanaro. O idoso e o princípio constitucional da dignidade humana. **Revista Brasileira de Ciências do Envelhecimento Humano**. Passo Fundo, RS, v. 5, nº 1, 2008.

SANTOS, Silvana Sidney Costa. Envelhecimento: Visão de Filósofos da Antiguidade Oriental e Ocidental. **Revista RENE**. Fortaleza, v. 2, nº 1, 2001.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução: Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia de Bolso, 2010.

SENIOR JOB BANK. **Welcome to the SeniorJobBank.org!**. Disponível em: <http://www.seniorjobbank.org/>. Acesso em: 20 out. 2019.

SILVEIRA, Vladmir Oliveira da; ROCASOLANO, Maria Mendez. **Direitos Humanos Conceitos, Significados e Funções**. São Paulo: Saraiva, 2010.

SIMIC; Andrei; MYERHOFF, Barbara G. **Life's career-aging: Cultural Variations on Growing Old**. California: Sage Publications, 1978.

STUCKELBERGER, Astrid. **Direitos Humanos e Pessoas Idosas**. Tradução: Centro de Informação das Nações Unidas para Portugal. Portugal: ONU, 2002.

SUPIOT, Alain. El lugar de la Seguridad Social en el sistema de las normas internacionales de trabajo. In: REYNAUD, Emmanuel; SUPLOT, Alain (Coord.). **Protección Social y trabajo decente: Nuevas perspectivas para las normas internacionales de trabajo**. Madrid: La Ley, 2006, p. 5-12.

SUPIOT, Alain. **Le droit du travail**. 7^a ed. Paris: Qui sais-je?, 2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho**. 1986. Disponível em:
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93665/009_sussekind.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 9 set. 2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.

TAPIOLA, Kari. **La declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998: Una poderosa herramienta de la OIT / Organización Internacional del Trabajo**. Ginebra: OIT, 2018.

TEYSSIÉ, Bernard. **Droit Européen du Travail**. 6^a ed. Paris : LexisNexis, 2019.

THOMÉ, Mariana Teixeira; Félix, Ynes da Silva. Imunidade de jurisdição e a efetividade dos direitos humanos sociais. **Revista de Direito Brasileira**. São Paulo, SP, v. 18, n. 7, p. 173-190, 2017.

THOMÉ, Mariana Teixeira; Félix, Ynes da Silva. O processo de *dinamogenesis* dos direitos dos idosos no âmbito da Organização das Nações Unidas. In: XXVII Congresso Nacional do CONPEDI Porto Alegre. **Anais Direito Internacional dos Direitos Humanos II**, Porto Alegre, p. 63-82, 2018.

TORRADO, Jesús Lima. Globalización y Derechos Humanos. **Anuario de Filosofía del Derecho**. 2000.

TUTYA, Ana Carlyne Barbosa. **Direitos Humanos e integração regional no MERCOSUL: a formação de um microssistema de direitos humanos no MERCOSUL**. 2019. 111 fls. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2019.

UCHÔA, Elizabeth. Contribuições da Antropologia para uma Abordagem das Questões Relativas à Saúde do Idoso. **Cad. Saúde Pública**. Rio de Janeiro, RJ, v. 19, nº 3, 2003.

UCHÔA, Elizabeth; FIRMO, Josélia O. A.; LIMA-COSTA, Maria Fernanda F. de. Envelhecimento e Saúde: Experiência e Construção Cultural. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza; COIMBRA JR, Carlos E. A. (Orgs.). **Antropologia, saúde e envelhecimento**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2002.

UN. United Nation. **Chapter I: purposes and principles**. Disponível em: <https://www.un.org/en/sections/un-charter/chapter-i/index.html>. Acesso em: 25 ago. 2019.

UN. United Nation. **Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing**. Disponível em: <http://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-en.pdf>. Acesso em: 27 maio 2018.

UN. United Nation. **World Population Prospects**. Disponível em: https://esa.un.org/unpd/wpp/Publications/Files/WPP2017_KeyFindings.pdf. Acesso em: 15 jun. 2018.

UN. United Nation. **International Conference: Human Rights of Older Persons & Non-discrimination**. Santiago: Pontificia Universidade Católica de Chile, 2017.

UN. United Nation. **Conference Declaration International Expert-Conference on Human Rights of older Persons**. Viena, 2018. Disponível em: http://ageing.at/site/pub_html/sites/default/files/ICHRoP%20Conference%20Declaration%20Final_0.pdf. Acesso em: 9 jun. 2019.

UN. United Nation. **World Population Prospects 2019: Highlights**. New York, 2019.

UNFPA. United Nations Population Fund. **The Madrid International Plan of Action on Ageing**. Istanbul, 2017.

UNIÃO EUROPEIA. **A UE em poucas palavras**. 2019b. Disponível em: https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_pt#a-uni%C3%A3o-europeia-e-o-resto-do-mundo. Acesso em: 10 set. 2019.

UNIÃO EUROPEIA. **Tratados da UE**. 2019a. Disponível em: https://europa.eu/european-union/law/treaties_pt. Acesso em: 2 out. 2019.

US HISTORY. **The Declaration of Independence**. 1776. Disponível em: <http://www.ushistory.org/declaration/document/>. Acesso em: 20 ago. 2019.

USP. Universidade de São Paulo. Biblioteca virtual de Direitos Humanos. **A Declaração Inglesa de Direitos – 1689**. 1689. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/a-declaracao-inglesa-de-direitos-1689.html>. Acesso em: 21 ago. 2019.

USP. Universidade de São Paulo. Biblioteca virtual de Direitos Humanos. **Declaração de direitos do bom povo de Virgínia – 1776.** Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-bom-povo-de-virginia-1776.html>. Acesso em: 21 ago. 2019.

USP. Universidade de São Paulo. Biblioteca virtual de Direitos Humanos. **Declaração de direitos do homem e do cidadão – 1789.** Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>. Acesso em: 21 ago. 2019.

VARNAL, Peter; SIMMONDS, Paul; FARLA, Kristine et. al. **The Silver Economy.** Luxemburgo: Technopolis e Oxford Economics, 2018.

WHITMAN, Debra B. **The opportunities of an older workforce.** OECD. Organization for Economic Co-operation and Development, 2014. Disponível em: <https://www.oecd.org/forum/oecdyearbook/the-opportunities-of-an-older-workforce.htm>. Acesso em: 02 ago. 2019.

WHO. World Health Organization. **Elder abuse.** Disponível em: http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/elder_abuse/en/. Acesso em: 05 jul. 2018.

WHO. World Health Organization. **What is Healthy Ageing?.** 2019a. Disponível em: <https://www.who.int/ageing/healthy-ageing/en/>. Acesso em: 9 set. 2019.

WHO. World Health Organization. **Ageism.** 2019b. Disponível em: <https://www.who.int/ageing/ageism/en/>. Acesso em: 12 out. 2019.

WHO. World Health Organization. **Ageism.** 2019c. Disponível em: <https://www.who.int/ageing/features/faq-ageism/en/>. Acesso em: 12 out. 2019.

ANEXO 01

Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia, e, nomeadamente, o seu artigo 13º,

Tendo em conta a proposta da Comissão (1),

Tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu (2),

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social (3),

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões (4),

Considerando o seguinte:

(1) Nos termos do artigo 6º do Tratado da União Europeia, a União Europeia assenta nos princípios da liberdade, da democracia, do respeito pelos direitos do Homem e pelas liberdades fundamentais, bem como do Estado de direito, princípios estes que são comuns aos Estados-Membros; a União respeita os direitos fundamentais tal como os garante a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais e como resultam das tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros, enquanto princípios gerais do direito comunitário.

(2) O princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres está consagrado em vários textos da legislação comunitária, nomeadamente na Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (5).

(3) Na aplicação do princípio da igualdade de tratamento, a Comunidade deverá, nos termos do nº 2 do artigo 3º do Tratado CE, procurar eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, em especial dado que as mulheres são frequentemente vítimas de discriminação de múltipla índole.

(4) O direito das pessoas à igualdade perante a lei e à proteção contra a discriminação constitui um direito universal, reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, pela Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, pelos pactos internacionais das Nações Unidas sobre os direitos civis e políticos e sobre os direitos económicos, sociais e culturais, e pela Convenção para a proteção dos Direitos do Homem e das liberdades fundamentais, de que todos os Estados-Membros são signatários. A Convenção nº 111 da Organização Internacional de Trabalho proíbe a discriminação em matéria de emprego e atividade profissional.

(5) Importa respeitar esses direitos e liberdades fundamentais. A presente diretiva em nada prejudica a liberdade de associação, incluindo o direito de, com outrem, fundarem sindicatos e de neles se filiarem para a defesa dos seus interesses.

(6) A Carta Comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores reconhece a importância da luta contra todas as formas de discriminação, nomeadamente, a necessidade de tomar medidas adequadas em prol da integração social e económica das pessoas idosas e das pessoas deficientes.

(7) O Tratado CE inclui entre os seus objetivos a promoção de uma estratégia coordenada entre as políticas de emprego dos Estados-Membros. Para esse efeito, foi integrado no Tratado CE um novo título, relativo ao emprego, que visa desenvolver uma estratégia coordenada para o emprego e, em especial, promover uma mão de obra qualificada, formada e susceptível de adaptação.

(8) As Orientações para as Políticas de Emprego em 2000, aprovadas pelo Conselho Europeu de Helsínquia, de 10 e 11 de dezembro de 1999, sublinham a necessidade de promover um mercado de trabalho favorável à inserção social, através da definição de um conjunto coerente de políticas destinadas a combater a discriminação de determinados grupos, como as pessoas deficientes, e realçam igualmente a necessidade de prestar especial atenção ao apoio aos trabalhadores mais velhos, para aumentar a sua participação na vida ativa.

(9) O emprego e a atividade profissional são elementos importantes para garantir a igualdade de oportunidades para todos e muito contribuem para promover a plena participação dos cidadãos na vida económica, cultural e social, bem como o seu desenvolvimento pessoal.

(10) Em 29 de Junho de 2000, o Conselho aprovou a Diretiva 2000/43/CE, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas sem distinção de origem racial ou étnica (6), e que assegura já a proteção contra essas discriminações no domínio do emprego e da atividade profissional.

(11) A discriminação baseada na religião ou nas convicções, numa deficiência, na idade ou na orientação sexual pode comprometer a realização dos objetivos do Tratado CE, nomeadamente a promoção de um elevado nível de emprego e de proteção social, o aumento do nível e da qualidade de vida, a coesão económica e social, a solidariedade e a livre circulação das pessoas.

(12) Para o efeito, devem ser proibidas em toda a Comunidade quaisquer formas de discriminação direta ou indireta baseadas na religião ou nas convicções, numa deficiência, na idade ou na orientação sexual, nos domínios abrangidos pela presente diretiva. Esta proibição de discriminação deve-se aplicar igualmente aos nacionais de países terceiros, mas não abrange as diferenças de tratamento em razão da nacionalidade nem prejudica as disposições que regem a entrada e a estadia de nacionais de países terceiros e o seu acesso ao emprego e à atividade profissional.

(13) A presente diretiva não é aplicável aos regimes de segurança social e de proteção social cujas regalias não sejam equiparadas a remuneração, na acepção dada a este termo para efeitos de aplicação do artigo 141º do Tratado CE, nem aos pagamentos de qualquer espécie, efetuados pelo Estado, que tenham por objetivo o acesso ao emprego ou a manutenção no emprego.

(14) A presente diretiva não afeta as disposições nacionais que fixam as idades da reforma.

(15) A apreciação dos factos dos quais se pode presumir que houve discriminação direta ou indireta é da competência dos órgãos judiciais ou de outros órgãos competentes, a nível nacional, de acordo

com as normas ou as práticas nacionais, que podem prever, em especial, que a discriminação indireta possa ser estabelecida por quaisquer meios e, inclusive, com base em dados estatísticos.

(16) A adoção de medidas de adaptação do local de trabalho às necessidades das pessoas deficientes desempenha um papel importante na luta contra a discriminação em razão da deficiência.

(17) Sem prejuízo da obrigação de prever adaptações razoáveis para as pessoas deficientes, a presente diretiva não exige o recrutamento, a promoção ou a manutenção num emprego, nem a formação, de uma pessoa que não seja competente, capaz ou disponível para cumprir as funções essenciais do lugar em causa ou para receber uma dada formação.

(18) A presente diretiva não poderá ter por efeito, designadamente, que as forças armadas, os serviços de polícia, prisionais ou de socorro sejam obrigados a recrutar ou a manter no seu posto de trabalho pessoas sem as capacidades necessárias para o exercício de todas as funções que possam ter de exercer, no âmbito do objetivo legítimo de manter a operacionalidade dos respectivos serviços.

(19) Além disso, para que os Estados-Membros possam continuar a manter a capacidade das suas forças armadas, estes podem optar por não aplicar as disposições da presente diretiva que se referem às deficiências e à idade, à totalidade ou a parte das suas forças armadas. Os Estados-Membros que tomarem esta opção deverão definir o âmbito de aplicação desta derrogação.

(20) É necessário prever medidas apropriadas, ou seja, medidas eficazes e práticas destinadas a adaptar o local de trabalho em função da deficiência, por exemplo, adaptações das instalações ou dos equipamentos, dos ritmos de trabalho, da atribuição de funções, ou da oferta de meios de formação ou de enquadramento.

(21) Para determinar se as medidas em causa são fonte de encargos desproporcionados, dever-se-ão considerar, designadamente, os custos financeiros e outros envolvidos, a dimensão e os recursos

financeiros da organização ou empresa e a eventual disponibilidade de fundos públicos ou de outro tipo de assistência.

(22) A presente diretiva não prejudica as legislações nacionais em matéria de estado civil nem as prestações delas decorrentes.

(23) Em circunstâncias muito limitadas, podem justificar-se diferenças de tratamento sempre que uma característica relacionada com a religião ou as convicções, com uma deficiência, com a idade ou com a orientação sexual constitua um requisito genuíno e determinante para o exercício da atividade profissional, desde que o objetivo seja legítimo e o requisito proporcional. Essas circunstâncias devem ser mencionadas nas informações fornecidas pelos Estados-Membros à Comissão.

(24) A União Europeia, na sua Declaração nº 11, relativa ao estatuto das Igrejas e das organizações não confessionais, anexa à acta final do Tratado de Amesterdão, reconhece explicitamente que respeita e não afeta o estatuto de que gozam, ao abrigo do direito nacional, as Igrejas e associações ou comunidades religiosas nos Estados-Membros, e que respeita igualmente o estatuto das organizações filosóficas e não confessionais. Nesta perspectiva, os Estados-Membros podem manter ou prever disposições específicas sobre os requisitos profissionais essenciais, legítimos e justificados, susceptíveis de serem exigidos para o exercício de uma atividade profissional nos respectivos territórios.

(25) A proibição de discriminações relacionadas com a idade constitui um elemento essencial para atingir os objetivos estabelecidos pelas orientações para o emprego e encorajar a diversidade no emprego. Todavia, em determinadas circunstâncias, podem-se justificar diferenças de tratamento com base na idade, que implicam a existência de disposições específicas que podem variar consoante a situação dos Estados-Membros. Urge, pois distinguir diferenças de tratamento justificadas, nomeadamente por objetivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e da formação profissional, de discriminações que devem ser proibidas.

(26) A proibição da discriminação não deve prejudicar a manutenção ou a adoção de medidas tendentes a prevenir ou compensar as desvantagens sofridas por um grupo de pessoas com uma religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual determinadas, podendo essas medidas permitir a existência de organizações de pessoas com uma religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual determinadas, quando o seu objetivo principal seja responder às necessidades específicas dessas pessoas.

(27) Na Recomendação 86/379/CEE, de 24 de Julho de 1986 sobre o emprego dos deficientes na Comunidade (7), o Conselho estabeleceu um quadro de orientação que enumera exemplos de ações positivas destinadas a promover o emprego e a formação das pessoas deficientes e, na sua Resolução de 17 de Junho de 1999 sobre a igualdade de oportunidades de emprego para pessoas deficientes (8), afirmou a importância de prestar especial atenção, nomeadamente, ao recrutamento, à manutenção no emprego, à formação e à aprendizagem ao longo da vida, das pessoas deficientes.

(28) A presente diretiva fixa requisitos mínimos, deixando por isso aos Estados-Membros a possibilidade de introduzir ou manter disposições mais favoráveis. A execução da presente diretiva não poderá justificar qualquer regressão relativamente à situação que já existe em cada Estado-Membro.

(29) As pessoas que tenham sido vítimas de discriminação em razão da religião, das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual devem dispor de meios de proteção jurídica adequados. Para assegurar um nível de proteção mais eficaz, as associações ou as pessoas coletivas devem igualmente ficar habilitadas a instaurar ações, nos termos estabelecidos pelos Estados-Membros, em nome ou em prol de uma vítima, sem prejuízo das regras processuais nacionais relativas à representação e à defesa em tribunal.

(30) A aplicação efetiva do princípio da igualdade exige uma proteção judicial adequada contra atos de retaliação.

(31) Impõe-se a adaptação das regras relativas ao ónus da prova em caso de presunção de discriminação e, nos casos em que essa situação se verifique, a aplicação efetiva do princípio da

igualdade de tratamento exige que o ónus da prova incumba à parte demandada. Não cabe, contudo, à parte demandada provar que a parte demandante pertence a uma dada religião, possui determinadas convicções, apresenta uma dada deficiência ou tem uma determinada idade ou orientação sexual.

(32) Os Estados-Membros podem decidir não aplicar as regras relativas ao ónus da prova nos processos em que a averiguação dos factos caiba ao tribunal ou à instância competente. Os processos em questão são aqueles em que a parte demandante está dispensada de provar os factos cuja averiguação incumbe ao tribunal ou à instância competente.

(33) Os Estados-Membros devem promover o diálogo entre os parceiros sociais e, no quadro das práticas nacionais, com as organizações não governamentais para analisar as diferentes formas de discriminação no local de trabalho e para as combater.

(34) A necessidade de promover a paz e a reconciliação entre as principais comunidades da Irlanda do Norte requer a inserção de disposições particulares na presente diretiva.

(35) Devem ser estabelecidas pelos Estados-Membros sanções eficazes, proporcionadas e dissuasivas a aplicar em caso de incumprimento das obrigações decorrentes da presente diretiva.

(36) Os Estados-Membros podem confiar aos parceiros sociais, a pedido conjunto destes, a aplicação da presente diretiva no que se refere às disposições que são do âmbito de convenções coletivas, desde que sejam tomadas todas as disposições necessárias para que possam garantir, a todo o tempo, os resultados impostos pela presente diretiva.

(37) Segundo o princípio da subsidiariedade, consagrado no artigo 5º do Tratado CE, o objetivo da presente diretiva, ou seja, a criação, na Comunidade, de um campo de ação no que se refere à igualdade no emprego e na atividade profissional, não pode ser suficientemente realizado pelos Estados-Membros, podendo pois, devido à dimensão e aos efeitos da ação, ser melhor alcançado ao nível comunitário. Segundo o princípio da proporcionalidade, consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva não excede o necessário para atingir aquele objetivo,

ADOPTOU A PRESENTE DIRETIVA:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º

Objeto

A presente diretiva tem por objeto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento.

Artigo 2º

Conceito de discriminação

1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por "princípio da igualdade de tratamento" a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1º.

2. Para efeitos do nº 1:

a) Considera-se que existe discriminação direta sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1º, uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

b) Considera-se que existe discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções, com uma determinada deficiência, pessoas de uma

determinada classe etária ou pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas, a não ser que:

i) essa disposição, critério ou prática sejam objetivamente justificados por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários, ou que,

ii) relativamente às pessoas com uma determinada deficiência, a entidade patronal, ou qualquer pessoa ou organização a que se aplique a presente diretiva, seja obrigada, por força da legislação nacional, a tomar medidas adequadas, de acordo com os princípios previstos no artigo 5º, a fim de eliminar as desvantagens decorrentes dessa disposição, critério ou prática.

3. O assédio é considerado discriminação, na acepção do nº 1, sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado com um dos motivos referidos no artigo 1º, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Neste contexto, o conceito de "assédio" pode ser definido em conformidade com as legislações e práticas nacionais dos Estados-Membros.

4. Uma instrução no sentido de discriminar pessoas por um dos motivos referidos no artigo 1º é considerada discriminação na acepção do nº 1.

5. A presente diretiva não afeta as medidas previstas na legislação nacional que, numa sociedade democrática, sejam necessárias para efeitos de segurança pública, defesa da ordem e prevenção das infracções penais, proteção da saúde e proteção dos direitos e liberdades de terceiros.

Artigo 3º

Âmbito de aplicação

1. Dentro dos limites das competências atribuídas à Comunidade, a presente diretiva é aplicável a todas as pessoas, tanto no sector público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

- a) Às condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional, incluindo os critérios de seleção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de atividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo em matéria de promoção;
- b) Ao acesso a todos os tipos e a todos os níveis de orientação profissional, formação profissional, formação profissional avançada e reconversão profissional, incluindo a aquisição de experiência prática;
- c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração;
- d) À filiação ou envolvimento numa organização de trabalhadores ou patronal, ou em qualquer organização cujos membros exerçam uma profissão específica, incluindo as regalias concedidas por essas organizações.

2. A presente diretiva não inclui as diferenças de tratamento baseadas na nacionalidade e não prejudica as disposições e condições relativas à entrada e residência de nacionais de países terceiros e pessoas apátridas no território dos Estados-Membros, nem qualquer tratamento que decorra do estatuto jurídico dos nacionais de países terceiros e das pessoas apátridas em causa.

3. A presente diretiva não é aplicável aos pagamentos de qualquer espécie efetuados pelos regimes públicos ou equiparados, incluindo os regimes públicos de segurança social ou proteção social.

4. Os Estados-Membros podem prever que a presente diretiva não seja aplicável às forças armadas, no que se refere às discriminações baseadas numa deficiência ou na idade.

Artigo 4º

Requisitos para o exercício de uma atividade profissional

1. Sem prejuízo do disposto nos nº 1 e 2 do artigo 2º, os Estados-Membros podem prever que uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com qualquer dos motivos de discriminação referidos no artigo 1º não constituirá discriminação sempre que, em virtude da

natureza da atividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa atividade, na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

2. Os Estados-Membros podem manter na sua legislação nacional em vigor à data de aprovação da presente diretiva, ou prever em futura legislação que retome as práticas nacionais existentes à data de aprovação da presente diretiva, disposições em virtude das quais, no caso das atividades profissionais de igrejas e de outras organizações públicas ou privadas cuja ética seja baseada na religião ou em convicções, uma diferença de tratamento baseada na religião ou nas convicções de uma pessoa não constitua discriminação sempre que, pela natureza dessas atividades ou pelo contexto da sua execução, a religião ou as convicções constituam um requisito profissional essencial, legítimo e justificado no âmbito da ética da organização. Esta diferença de tratamento deve ser exercida no respeito das disposições e dos princípios constitucionais dos Estados-Membros, bem como dos princípios gerais do direito comunitário, e não pode justificar uma discriminação baseada noutra motivo.

Sob reserva de outras disposições da presente diretiva as igrejas e as outras organizações públicas ou privadas cuja ética é baseada na religião ou nas convicções, atuando de acordo com as disposições constitucionais e legislativas nacionais, podem, por conseguinte, exigir das pessoas que para elas trabalham uma atitude de boa fé e de lealdade perante a ética da organização.

Artigo 5º

Adaptações razoáveis para as pessoas deficientes

Para garantir o respeito do princípio da igualdade de tratamento relativamente às pessoas deficientes, são previstas adaptações razoáveis. Isto quer dizer que a entidade patronal toma, para o efeito, as medidas adequadas, em função das necessidades numa situação concreta, para que uma pessoa deficiente tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação, exceto se essas medidas implicarem encargos desproporcionados para a entidade patronal. Os encargos não são considerados desproporcionados quando forem

suficientemente compensados por medidas previstas pela política do Estado-Membro em causa em matéria de pessoas deficientes.

Artigo 6º

Justificação das diferenças de tratamento com base na idade

1. Sem prejuízo do disposto no nº 2 do artigo 2º, os Estados-Membros podem prever que as diferenças de tratamento com base na idade não constituam discriminação se forem objetiva e razoavelmente justificadas, no quadro do direito nacional, por um objetivo legítimo, incluindo objetivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objetivo sejam apropriados e necessários.

Essas diferenças de tratamento podem incluir, designadamente:

a) O estabelecimento de condições especiais de acesso ao emprego e à formação profissional, de emprego e de trabalho, nomeadamente condições de despedimento e remuneração, para os jovens, os trabalhadores mais velhos e os que têm pessoas a cargo, a fim de favorecer a sua inserção profissional ou garantir a sua proteção;

b) A fixação de condições mínimas de idade, experiência profissional ou antiguidade no emprego para o acesso ao emprego ou a determinadas regalias associadas ao emprego;

c) A fixação de uma idade máxima de contratação, com base na formação exigida para o posto de trabalho em questão ou na necessidade de um período razoável de emprego antes da reforma.

2. Sem prejuízo do disposto no nº 2 do artigo 2º, os Estados-Membros podem prever que não constitua discriminação baseada na idade, a fixação, para os regimes profissionais de segurança social, de idades de adesão ou direito às prestações de reforma ou de invalidez, incluindo a fixação, para esses regimes, de idades diferentes para trabalhadores ou grupos ou categorias de trabalhadores, e a utilização, no mesmo âmbito, de critérios de idade nos cálculos atuariais, desde que tal não se traduza em discriminações baseadas no sexo.

Artigo 7º

Ação positiva e medidas específicas

1. A fim de assegurar a plena igualdade na vida ativa, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou adotem medidas específicas destinadas a prevenir ou compensar desvantagens relacionadas com qualquer dos motivos de discriminação referidos no artigo 1º.
2. No que respeita às pessoas deficientes, o princípio da igualdade de tratamento não afeta o direito dos Estados-Membros de manterem ou adoptarem disposições em matéria de proteção da saúde e da segurança no local de trabalho nem medidas destinadas a criar ou a manter disposições ou facilidades para salvaguardar ou fomentar a sua inserção no mundo do trabalho.

Artigo 8º

Requisitos mínimos

1. Os Estados-Membros podem introduzir ou manter disposições relativas à proteção do princípio da igualdade de tratamento mais favoráveis do que as estabelecidas na presente diretiva.
2. A aplicação da presente diretiva não constituirá em caso algum motivo para uma redução do nível de proteção contra a discriminação que é já proporcionado nos Estados-Membros nos domínios abrangidos pela presente diretiva.

CAPÍTULO II

VIAS DE RECURSO E EXECUÇÃO

Artigo 9º

Defesa dos direitos

1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para assegurar que todas as pessoas que se considerem lesadas pela não aplicação, no que lhes diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento, possam recorrer a processos judiciais e/ou administrativos, incluindo, se considerarem adequado, os processos de conciliação, para exigir o cumprimento das obrigações impostas pela presente diretiva, mesmo depois de extintas as relações no âmbito das quais a discriminação tenha alegadamente ocorrido.
2. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para que as associações, organizações e outras entidades legais que, de acordo com os critérios estabelecidos na respectiva legislação nacional, possuam um interesse legítimo em assegurar o cumprimento do disposto na presente diretiva, possam intervir em processos judiciais e/ou administrativos previstos para impor o cumprimento das obrigações impostas pela presente diretiva, em nome ou em apoio da parte demandante, e com a aprovação desta.
3. Os nº 1 e 2 não prejudicam as regras nacionais relativas aos prazos concedidos para a interposição de recursos relacionados com o princípio da igualdade de tratamento.

Artigo 10º

Ônus da prova

1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias, de acordo com os respectivos sistemas judiciais, para assegurar que, quando uma pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação direta ou indireta, incumba à parte requerida provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento.
2. O disposto no nº 1 não obsta a que os Estados-Membros imponham um regime probatório mais favorável à parte demandante.
3. O disposto no nº 1 não se aplica aos processos penais.

4. O disposto nos nº 1, 2 e 3 aplica-se igualmente às ações judiciais intentadas nos termos do nº 2 do artigo 9º.

5. Os Estados-Membros podem não aplicar o disposto no nº 1 nas ações em que a averiguação dos factos incumbe ao tribunal ou à instância competente.

Artigo 11º

Proteção contra atos de retaliação

Os Estados-Membros introduzem nos seus sistemas legais as medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra o despedimento ou outras formas de tratamento desfavoráveis adoptadas pela entidade patronal em reação a uma queixa a nível da empresa ou a uma ação judicial destinada a exigir o cumprimento do princípio da igualdade de tratamento.

Artigo 12º

Divulgação da informação

Os Estados-Membros asseguram que as disposições adoptadas por força da presente diretiva, bem como as que já se encontram em vigor nesta matéria sejam levadas ao conhecimento dos interessados, por todos os meios adequados, por exemplo no local de trabalho, e em todo o seu território.

Artigo 13º

Diálogo social

1. Os Estados-Membros tomam as medidas adequadas para, de acordo com as suas tradições e práticas nacionais, promover o diálogo entre os parceiros sociais, com vista à promoção da igualdade de tratamento, designadamente através da monitorização das práticas no local de trabalho, de convenções coletivas, de códigos de conduta, da investigação e do intercâmbio de experiências e boas práticas.

2. Sempre que compatível com as respectivas tradições e práticas nacionais, os Estados-Membros incentivam os parceiros sociais, sem prejuízo da respectiva autonomia, a celebrarem ao nível apropriado acordos que estabeleçam regras de combate à discriminação nos domínios referidos no artigo 3º que estejam incluídos no âmbito da negociação coletiva. Estes acordos respeitarão os requisitos mínimos estabelecidos na presente diretiva e nas medidas nacionais de execução.

Artigo 14º

Diálogo com organizações não governamentais

Os Estados-Membros incentivam o diálogo com as organizações não governamentais adequadas que, de acordo com o direito e a prática nacionais, possuam legítimo interesse em contribuir para a luta contra a discriminação baseada num dos motivos enunciados no artigo 1º, com vista a promover o princípio da igualdade de tratamento.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Artigo 15º

Irlanda do Norte

1. Para fazer face à sub-representação de uma das principais comunidades religiosas nos serviços de polícia da Irlanda do Norte, as diferenças de tratamento em matéria de recrutamento para esses serviços, nomeadamente de pessoal de apoio, não constituem discriminação, na medida em que essas diferenças de tratamento sejam expressamente autorizadas pela legislação nacional.

2. A fim de manter o equilíbrio das possibilidades de emprego para os docentes na Irlanda do Norte e, simultaneamente, contribuir para superar as divisões históricas entre as principais comunidades religiosas presentes no território, as disposições da presente diretiva em matéria de religião e de convicções não são aplicáveis ao recrutamento de docentes para as escolas da Irlanda do Norte, na medida em que tal seja expressamente autorizado pela legislação nacional.

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 16º Cumprimento

Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para assegurar que:

- a) Sejam suprimidas as disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade de tratamento;
- b) Sejam ou possam ser declaradas nulas e sem efeito, ou revistas, as disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento que figurem nos contratos ou convenções coletivas, nos regulamentos internos das empresas, bem como nos estatutos das profissões independentes e liberais e das organizações patronais e de trabalhadores.

Artigo 17º Sanções

Os Estados-Membros determinam o regime de sanções aplicável às violações das disposições nacionais aprovadas em execução da presente diretiva, e adoptam as medidas necessárias para assegurar a aplicação dessas disposições. As sanções, em que se pode incluir o pagamento de indemnizações à vítima, devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas. Os Estados-Membros notificam a Comissão de tais disposições o mais tardar em 2 de dezembro de 2003, e notificá-la-ão o mais rapidamente possível de qualquer posterior alteração às mesmas.

Artigo 18º Execução

Os Estados-Membros adoptam as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva o mais tardar em 2 de dezembro de 2003 ou poderão confiar aos parceiros sociais, a pedido conjunto destes, a execução da presente diretiva, no que se refere às disposições que são do âmbito de convenções coletivas. Nesse caso, devem assegurar que, o mais tardar em 2 de dezembro de 2003, os parceiros sociais tenham introduzido, por acordo, as disposições necessárias, devendo os Estados-Membros em causa tomar as medidas necessárias para poderem garantir, a todo o tempo, os resultados impostos pela presente diretiva. Do facto informarão imediatamente a Comissão.

Para atender a condições particulares, os Estados-Membros podem dispor, se necessário, de um prazo suplementar de três anos a contar de 2 de Dezembro de 2003, ou seja, de um total de 6 anos, para executar as disposições da presente diretiva relativas à discriminação baseada na idade e na deficiência, devendo, nesse caso, informar imediatamente a Comissão. Qualquer Estado-Membro que tenha optado por recorrer a esse prazo suplementar, deve apresentar anualmente à Comissão um relatório sobre as medidas adoptadas para fazer face à discriminação baseada na idade ou na deficiência e sobre os projetos realizados tendo em vista a execução da diretiva. A Comissão apresenta um relatório anual ao Conselho.

Quando os Estados-Membros adoptarem essas disposições, estas devem incluir uma referência à presente diretiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades dessa referência serão adoptadas pelos Estados-Membros.

Artigo 19º

Relatório

1. Os Estados-Membros transmitirão à Comissão, o mais tardar em 2 de dezembro de 2005 e, a partir daí, de cinco em cinco anos, todos os dados úteis para lhe permitir elaborar um relatório sobre a execução da presente diretiva, a apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho.

2. O relatório da Comissão atenderá, na medida do adequado, às opiniões dos parceiros sociais e das organizações não governamentais pertinentes. De acordo com o princípio da tomada em

consideração sistemática da questão da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, o relatório deverá, nomeadamente, apresentar uma avaliação do impacto das medidas tomadas sobre os homens e as mulheres. Em face das informações recebidas, o relatório deve incluir, se necessário, propostas tendentes a rever e atualizar a presente diretiva.

Artigo 20º

Entrada em vigor

A presente diretiva entra em vigor no dia da sua publicação no Jornal Oficial das Comunidades Europeias.

Artigo 21º

Destinatários

Os Estados-Membros são os destinatários da presente diretiva.

Feito em Bruxelas, em 27 de novembro de 2000.

Pelo Conselho

O Presidente

É. Guigou

(1) JO C 177 E de 27.6.2000, p. 42.

(2) Parecer emitido em 12 de outubro de 2000 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

(3) JO C 204 de 18.7.2000, p. 82.

(4) JO C 226 de 8.8.2000, p. 1.

(5) JO L 39 de 14.2.1976, p. 40.

(6) JO L 180 de 19.7.2000, p. 22.

(7) JO L 225 de 12.8.1986, p. 43.

(8) JO C 186 de 2.7.1999, p. 3.

ANEXO 02

Resolução do Conselho e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros Reunidos no Conselho, de 29 de junho de 1995, sobre o emprego dos trabalhadores idosos (95/C 228/01).

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA E OS REPRESENTANTES DOS GOVERNOS DOS ESTADOS-MEMBROS REUNIDOS NO CONSELHO,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia,

Considerando que, na maior parte dos países europeus, a evolução demográfica torna preocupante a situação dos trabalhadores idosos em matéria de emprego;

Considerando que essa evolução terá consequências económicas e sociais importantes para as despesas consagradas à melhoria do funcionamento do mercado do emprego, do financiamento das pensões de reforma e do equilíbrio das pirâmides etárias nas empresas;

Considerando que os Governos, os parceiros sociais e as empresas deveriam antecipar esta evolução insistindo, por exemplo, no trabalho a tempo parcial, na adaptação das condições de trabalho e na formação profissional durante a vida ativa;

Considerando as ações já iniciadas pelos Estados-membros nestas áreas, nomeadamente, para eliminar os eventuais obstáculos ao emprego dos trabalhadores idosos;

Considerando que, em vários Estados-membros, certas práticas de partida antecipada tornaram mais precária a situação dos trabalhadores idosos indemnizados no quadro de regimes diversos e evolutivos e desencadearam uma perda de *know how* nas empresas; que a supressão dos sistemas públicos de pré-reforma não permitirá impedir as saídas cada vez mais precoces do mercado de trabalho verificadas em determinados Estados-membros;

Considerando que foram criadas em numerosos Estados-membros formas progressivas de cessação de atividade; que, desse modo, a passagem dos trabalhadores idosos ao trabalho a tempo parcial pode ser compensada pela contratação de pessoas em situação de dificuldade no mercado de trabalho e de jovens trabalhadores;

Considerando que a organização do trabalho deve tomar em consideração as exigências da produtividade;

Considerando que é necessário ter em conta a disponibilidade de recursos financeiros, as prioridades nacionais e o equilíbrio dos sistemas nacionais;

Considerando que é necessário ter em conta as especificidades nacionais em matéria de desemprego e de situações demográficas;

Considerando que a mão de obra idosa experimentada contribui igualmente para a necessária competitividade das empresas, incluindo as pequenas e médias empresas;

Considerando a Resolução do Parlamento Europeu, de 24 de fevereiro de 1994, sobre as medidas a favor dos idosos na Comunidade Europeia (1);

Considerando as conclusões do Conselho Europeu de Essen de 9 e 10 de dezembro de 1994 e, nomeadamente, a conclusão sobre emprego,

I. SUBLINHAM OS SEGUINTE PRINCÍPIOS:

1. A evolução demográfica no sentido de um envelhecimento da população ativa já deu lugar a medidas nacionais pertinentes mas tem como consequência a necessidade de se realizarem maiores esforços para adaptar as condições de trabalho e de formação profissional dos trabalhadores que se encontram na segunda parte da sua vida profissional, tendo igualmente em conta a competitividade das empresas.

2. Os trabalhadores idosos devem beneficiar de recursos suficientes e de medidas destinadas a prevenir a sua exclusão do mercado do trabalho.

Conviria, nesse sentido, ter devidamente em conta nos sistemas salariais a experiência do trabalhador e, de um modo geral, valorizar a experiência profissional.

II. CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS E/OU OS PARCEIROS SOCIAIS, NO QUADRO DAS RESPECTIVAS COMPETÊNCIAS, A:

3. Promover uma organização do trabalho que permita a adaptação dos postos de trabalho dos trabalhadores idosos e que melhor valorize a sua experiência e, nomeadamente, as seguintes medidas:

- a) Continuar a melhorar a ponderação das necessidades dos trabalhadores nas áreas da saúde e da conciliação entre o trabalho e a vida privada, incluindo as necessidades dos trabalhadores idosos;
 - b) Prosseguir os esforços realizados pelas empresas em matéria de condições de trabalho e de ponderação das necessidades específicas dos trabalhadores idosos, nomeadamente quando as suas carreiras se tenham processado em situações de trabalho penosas;
 - c) Favorecer a mobilidade profissional no seio da empresa, incluindo através da formação profissional contínua para os trabalhadores na segunda parte da vida profissional, cujo trabalho deve evoluir para funções mais adaptadas às suas situações e que mais valorizem a sua experiência;
 - d) Criar dispositivos de apoio adequados aos trabalhadores para os quais a formação profissional pode constituir o ponto de partida para uma segunda carreira;
 - e) Favorecer a combinação dos períodos de trabalho, de formação profissional e, se necessário, de readaptação, de acordo com a legislação e/ou as práticas nacionais.
4. Esforçar-se por assegurar, de acordo com as legislações e/ou as práticas nacionais, recursos suficientes aos trabalhadores idosos, nomeadamente:
- a) Mediante a indemnização do número crescente de trabalhadores que perderam o emprego;
 - b) Mediante o financiamento das cessações antecipadas de atividade, se necessário através de sistemas que assegurem os direitos adquiridos pelos trabalhadores durante a sua vida profissional.
5. Recorrer, de acordo com as práticas nacionais, a uma utilização das cessações antecipadas da vida ativa, em função da experiência adquirida, por exemplo:

a) Através de uma utilização mais frequente de medidas de flexibilidade interna, nomeadamente, em matéria de tempo de trabalho, de modo a enfrentar as reestruturações de empresas num contexto de procura de competitividade e de retorno ao emprego;

b) Através de um esforço de eventual orientação dos sistemas de cessação antecipada de atividade, nomeadamente para os trabalhadores que tenham efetuado carreiras longas em profissões difíceis, ou para o acompanhamento de operações de despedimento coletivo.

6. Facilitar as cessações de atividade progressivas, por exemplo, desenvolvendo para os trabalhadores idosos, o trabalho a tempo parcial e certas atividades que aproveitem as suas capacidades, respeitando o princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores colocados em situações comparáveis, nomeadamente, no que respeita ao acesso à proteção social.

III. CONVIDA OS PARCEIROS SOCIAIS A:

7. Desenvolver a formação profissional contínua, que constitui o melhor meio de favorecer a adaptação dos trabalhadores à evolução da tecnologia e dos métodos de produção e apoiar as iniciativas tomadas neste domínio, de acordo com a Recomendação do Conselho, de 30 de junho de 1993, relativa ao acesso à formação profissional contínua (1).

8. Aplicar aos níveis adequados, medidas de resposta às necessidades específicas dos trabalhadores idosos:

a) Criação de métodos pedagógicos adaptados nos programas de formação profissional destinados aos trabalhadores idosos;

b) Fomento do sistema de tutores na empresa, incluindo nas pequenas e médias empresas e no exterior, bem como de funções honorárias, de modo a fazer participar os trabalhadores experimentados no esforço de formação através da transmissão dos seus conhecimentos aos jovens trabalhadores, por exemplo, através da aprendizagem.

IV. CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS A:

9. Adotar as medidas adequadas, com base nas exigências dos diferentes mercados do trabalho, no sentido de:

- a) Eliminar os eventuais obstáculos legislativos e regulamentares ao emprego de trabalhadores idosos;
- b) Sensibilizar as entidades patronais para as consequências individuais e coletivas do despedimento de trabalhadores idosos;
- c) Facilitar a reinserção dos desempregados idosos de longa duração através de ajudas à contratação e de formações profissionais que permitam uma real reconversão;
- d) Reforçar os esforços de reconversão e reinserção profissionais dos desempregados idosos desenvolvidos pelos organismos responsáveis pela política de emprego;
- e) Sempre que os Estados atuem na qualidade de entidades patronais, dar exemplos positivos em matéria de inserção e manutenção do emprego dos trabalhadores idosos.

V. CONVIDA A COMISSÃO A:

Organizar, em ligação com os Estados-membros, um intercâmbio de informações, de experiências e de boas práticas em matéria de emprego dos trabalhadores idosos, baseando-se nos programas comunitários já existentes.

(1) JO n° C 77 de 14. 3. 1994, p. 24.

(1) JO n° L 181 de 23. 7. 1993, p. 37.