

CONSIDERAÇÕES ACERCA DA VULNERABILIDADE DOS TRABALHADORES ENVELHESCENTES E IDOSOS DIANTE DA OFENSA AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE EM TEMPOS DE CRISE ECONÔMICA NO BRASIL

CONSIDERATIONS ABOUT THE VULNERABILITY OF AGING AND ELDERLY WORKERS IN FACE OF THE OFFENSE TO PERSONALITY RIGHTS DURING ECONOMIC CRISIS IN BRAZIL

Leda Maria Messias da Silva¹
Leticia Mayumi Almeida Takeshita²

RESUMO: O presente artigo possui por escopo realizar considerações acerca da vulnerabilidade em que se encontram os trabalhadores envelhescentes e idosos na conjuntura de crise econômica no Brasil, bem como a consequente ofensa aos seus direitos da personalidade. Mediante o método dedutivo, a pesquisa efetua a conceituação e a contextualização dos direitos da personalidade no meio ambiente do trabalho, distinguindo-se este do meio ambiente geral. São abordadas as definições de envelhescentes e idosos, bem como seus direitos da personalidade. Examinam-se as crises financeiras de 2008 e a desencadeada pela pandemia da COVID-19 e os impactos aos direitos em comento. Por fim, são sugeridas políticas públicas a fim de promover a dignidade dos trabalhadores envelhescentes e idosos nos âmbitos da saúde, educação, lazer e trabalho.

Palavras-chave: Crise Econômica; Direitos da personalidade; Envelhescentes; Idosos; Vulnerabilidade.

ABSTRACT: The present study aims to carry out considerations of vulnerability in which aging and elderly workers are in the economics crisis scenario in Brazil, as well as the consequent offense to their personality rights. Through the deductive method, the research exam the conceptualization and the contextualization of personality rights in the work environment, that is different of the general environment. The definitions of the aging and the elderly are discussed, as well as their personality rights, especially in face of the financial crisis of 2008, the one triggered by the COVID-19 pandemic and the impacts on the personality rights. The study suggests public policies to promote the dignity of the aging and elderly workers in the áreas of health, education, leisure and work.

Keywords: Financial crisis; Personality rights; Middle-aged adults; Elderly; Vulnerability.

¹ Pós-doutora em DIREITO, pela Universidade de Lisboa-Portugal (2012); doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2004); mestrado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1995); Professora do doutorado, mestrado e graduação da Universidade Cesumar - UNICESUMAR e da graduação e pós-graduação da Universidade Estadual de Maringá-PR; ex-professora da Universidade Cândido Mendes, no Rio de Janeiro-RJ; pesquisadora em Grupo de Pesquisa, junto ao CNPQ e do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação, bolsista de produtividade em pesquisa do ICETI, advogada. E-mail: lemead@uol.com.br

² Mestranda em Ciências Jurídicas, pela Universidade Cesumar – UNICESUMAR; pós-graduada em Direito Penal e Processual Penal, pela Faculdade Maringá; pós-graduanda em Direito Processual Civil, pela Faculdade Maringá; integrante de grupo de pesquisa junto ao CNPQ; graduação em Direito, pela Universidade Estadual de Maringá. E-mail: leticiatake@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

É cediço que nas últimas décadas tem-se observado o fenômeno do aumento da longevidade, havendo, dessa forma, a transição no cenário demográfico e, por conseguinte, o surgimento de novos desafios à sociedade, mormente tendo em vista que o Brasil é considerado um país em desenvolvimento, de modo que não “enriqueceu” anteriormente ao envelhecimento de sua população.

Dentre os motivos para o assaz envelhecimento populacional, indica-se o progresso da tecnologia, a urbanização e o desenvolvimento em matéria científica, notadamente na Medicina, eis que são efetuados estudos a fim de alcançar o tratamento ou cura para determinadas enfermidades, de modo a se reduzir a taxa de mortalidade. *Pari passu*, assinala-se não apenas a inserção das mulheres no mercado de trabalho, mas também a redução da taxa de fecundidade e a evolução dos métodos contraceptivos.

Para o tratamento do tema, o presente trabalho organizou-se em três capítulos, iniciando pela análise dos direitos da personalidade dos envelhescentes e idosos no meio ambiente laboral, mediante o estudo do conceito dos referidos direitos, bem como da conceituação do meio ambiente geral e do trabalho, demonstrando-se sua interligação.

No capítulo seguinte, aborda-se a concepção da situação de vulnerabilidade vivenciada pelos trabalhadores em comento, especialmente diante dos períodos de crise econômica, conferindo-se relevo à crise de 2008, que tem como referência o declínio mormente nos setores bancário e imobiliário, tendo início na América do Norte, como também a desencadeada pela pandemia da Covid-19, que teve seus primórdios entre o término do ano de 2019 e o início de 2020.

O último capítulo é reservado para a sugestão de políticas públicas, objetivando a concretização da dignidade dos trabalhadores envelhescentes e idosos no meio ambiente do trabalho. Assim, inicia-se pelo exame da seara da (re)inserção no mercado de trabalho, ou seja, de envelhescentes e idosos que permaneceram ou devem retornar às atividades laborais.

Posteriormente, realiza-se o estudo das propostas para a saúde física e mental, bem como das relacionadas ao campo da educação, com ênfase na Universidade Aberta à Terceira Idade. Por fim, procede-se à análise das políticas públicas direcionadas ao lazer para o citado público.

No que tange à metodologia, o presente trabalho servir-se-á do método dedutivo, partindo-se de fenômenos gerais, com o condão de obtenção de conclusões específicas. Como método de investigação, será utilizado o bibliográfico, mediante a técnica de documentação indireta para a análise dos conceitos e de pesquisa doutrinária e jurisprudencial, assim como livros e revistas especializadas para embasamento teórico.

2 DIREITOS DA PERSONALIDADE DOS TRABALHADORES ENVELHESCENTES E IDOSOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Primeiramente, faz-se necessário delimitar o conceito de direitos da personalidade, os quais se relacionam aos atributos inerentes à pessoa humana. Desta feita, cumpre apontar a definição de personalidade, a qual é explanada por Diogo Costa Gonçalves da seguinte forma:

Em primeiro lugar, reservamos aquelas qualidades do ente que, como acidentes intrínsecos à substância, determinam ser pessoa deste ou daquele modo. É o conteúdo útil da acepção psíquica de personalidade [...]. Para além das qualidades, a personalidade ôntica compreende ainda uma outra categoria de acidentes intrínsecos: as relações³.

Referido autor sustenta a personalidade não apenas em seu aspecto subjetivo, relativo à pessoa em si, mas também desta perante as demais, razão pela qual a expressão personalidade ôntica.

A personalidade repousa na capacidade de ser sujeito de direitos e também de obrigações. Seu início é marcado a partir do nascimento com vida, estando os direitos do nascituro a salvo, nos termos do art. 2º da Lei nº 10.406/2002 (Código Civil)⁴.

Não se pode olvidar acerca de seu aspecto existencial, consoante delineiam Nuno Manuel Morgadinho dos Santos Coelho e Cleyson de Moraes Mello:

Ao contrário, a compreensão da personalidade jurídica deve se dar em duas vertentes: a primeira, como a possibilidade de ser sujeito de direitos e deveres e a segunda, e mais relevante, como o sentido existencial do próprio ser humano, visto como valor fundamental de nosso ordenamento jurídico⁵.

No ordenamento jurídico, os direitos em questão encontram amparo na Constituição Federal, além do princípio da dignidade humana (art. 1º, III), e nos incisos V e X do art. 5º⁶, que tratam, respectivamente, do direito de resposta e de indenização advindos de dano, bem como da inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, que, aliás, consistem em direitos da personalidade.

Cabe efetuar menção à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em seu art. 223-C indica alguns direitos da personalidade, tais como a honra, a intimidade e a saúde⁷. Entende-se, todavia, que aludido dispositivo deve ser analisado como contendo rol

³ GONÇALVES, Diogo Costa. *Pessoa e direitos de personalidade: fundamentação ontológica da tutela*. Coimbra: Almedina, 2008. p. 67.

⁴ Art. 2º - "A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro". In: BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 10 abr. 2021.

⁵ COELHO, Nuno Manuel Morgadinho dos Santos; MELLO, Cleyson de Moraes. Uma nova metódica dos direitos da personalidade. In: COELHO, Nuno Manuel Morgadinho dos Santos *et al.* (coords.). *Os direitos da personalidade à luz dos novos paradigmas jurídico-metodológicos*. Rio de Janeiro: Processo, 2021. p. 16.

⁶ "Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação". In: BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 6 fev. 2021.

⁷ "Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física". In: BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 abr. 2021.

exemplificativo dos direitos da personalidade, de modo a proporcionar maior proteção ao trabalhador.

Ainda, realiza-se menção à Lei nº 10.406/2002, ou Código Civil, no bojo do qual se reservou o Capítulo II para o tratamento do tema, destacando-se que, em regra, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, vedando-se a limitação voluntária de seu exercício, conforme seu art. 11⁸.

Aliás, ressalta-se que na ocorrência de ameaça ou lesão a direito da personalidade, enseja-se a possibilidade de exigir a cessação de tal, reclamando perdas e danos, nos moldes do *caput* do art. 12 do Código Civil⁹.

Salutar mencionar, ainda, a respeito dos referidos direitos, o modo como são categorizados. Para tanto, geralmente a doutrina distingue-os quanto aos pontos de vista físico, psíquico e moral. Nesse sentido, assevera Carlos Alberto Bittar:

Nessa classificação toma-se, de início, a pessoa como ser individual, destacando-se seus dotes físicos, ou atributos naturais em sua composição corpórea (ou conformação física). São os elementos extrínsecos da personalidade. Depois, voltando-se para o seu interior, encontram-se os direitos psíquicos, ou atributos da inteligência ou do sentimento. São os elementos intrínsecos ou íntimos da personalidade (que compõem o psiquismo humano). De outro lado, à vista da consideração da pessoa como ser social, localizam-se os direitos morais, correspondentes a qualidades da pessoa em razão de valoração na sociedade, em face de projeções ou emanações (ou manifestações) em seu contexto. Respeitam, pois, atributos da pessoa em sua conceituação pela coletividade¹⁰.

Inicialmente, aponta-se a existência de ramificações do conceito de meio ambiente, a saber: natural, artificial, laboral e cultural. Quanto ao primeiro, abrange a fauna, a flora, a atmosfera, a biosfera, o solo e o subsolo.

A respeito dele, trata a Constituição Federal, proclamando, no *caput* do art. 225, que o meio ambiente ecologicamente equilibrado é direito de todos, sendo bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, devendo ser defendido e preservado para as hodiernas e futuras gerações¹¹.

⁸ “Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária”. In: BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 10 abr. 2021.

⁹ “Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei”. In: BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 10 abr. 2021.

¹⁰ BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. 8. ed. rev., aum. e mod. Por Eduardo C. B. Bittar. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 115.

¹¹ “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”. In: BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 6 fev. 2021.

Para maior compreensão, alude-se ao art. 3º, I, da Lei nº 6.938/1981, que preconiza a Política Nacional do Meio Ambiente, conceituando meio ambiente como o conjunto de elementos de teor físico, químico e biológico, que possibilita a vida em todas as suas formas¹².

Por outro lado, a previsão constitucional da espécie do meio ambiente do trabalho encontra-se disposta no art. 200, VIII, responsável por designar as atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS)¹³.

O meio ambiente laboral, vale apontar, não se circunscreve às relações empregatícias, assim entendidas como as que combinam os elementos da prestação de serviços de modo não eventual, com onerosidade, pessoalidade e subordinação, nos moldes do art. 3º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁴.

Corresponde não somente ao espaço físico da empresa, mas também às relações interpessoais. Nas palavras de Raimundo Simão de Melo:

[...] o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho. Por exemplo, quando falamos em assédio moral no trabalho, nós estamos nos referindo ao meio ambiente do trabalho, pois em um ambiente onde os trabalhadores são maltratados, humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima da sua qualificação profissional, de tarefas inúteis ou ao cumprimento de metas impossíveis de atingimento, naturalmente haverá uma deterioração das condições de trabalho, com adoecimento do ambiente e dos trabalhadores, com extensão até para o ambiente familiar. Portanto, o conceito de meio ambiente do trabalho deve levar em conta a pessoa do trabalhador e tudo que o cerca¹⁵.

Por conseguinte, aplicando-se ao meio ambiente de modo geral, aplica-se também ao meio ambiente em sua perspectiva laboral. Assim sendo lecionam Leda Maria Messias da Silva e Marice Taques Pereira:

Constatou-se, enfim, que o direito da personalidade se aplica ao ambiente de trabalho e também na relação trabalhista, tanto quanto este o extrapola ou quando se omite e não evita lesões aos direitos de personalidade dos seus empregados com o objetivo

¹² “Art 3º - Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas [...]”. In: BRASIL. *Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981*. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1981]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 11 abr. 2021.

¹³ “Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. In: BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 6 fev. 2021.

¹⁴ “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. In: BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 abr. 2021.

¹⁵ MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 29.

de defender o trabalhador do poder diretivo do empregador. A ofensa a esse direito se traduz, em suma, como uma violência aos direitos da personalidade¹⁶.

Dentre os trabalhadores, sublinham-se aqui os envelhescentes e idosos. O primeiro, para Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves é entendido como detentor de experiência profissional e vigor físico e intelectual, mas destituído do viço da juventude:

O segmento da força de trabalho de 40 anos e mais, por sua vez, merece atenção, sendo integrado por trabalhadores em “meio caminho”. Não são mais jovens. Não possuem o viço da juventude. Porém, não são idosos. Possuem a maturidade daqueles que já trilharam alguns significativos anos de trabalho; em sua maioria, possuem família, o que os levam a refletir melhor sobre a mobilidade mais facilmente aceita pelos mais moços; apresentam-se, ainda, em seu vigor físico e intelectual¹⁷.

Estão, desse modo, entre a fase adulta e a velhice, já experimentando o preconceito e a discriminação próprios desta última, apesar de em menor grau. Assim sendo, podem ser enquadrados entre os quarenta e os cinquenta e nove anos.

Entre os envelhescentes, tem-se cada vez mais o fenômeno observável da “geração sanduíche”, em que no seio familiar, responsabilizam-se simultaneamente pelo cuidado tanto de filhos em idade escolar ou universitária quanto de pais e/ou sogros. Geralmente inseridos no mercado de trabalho e planejando a aposentadoria, ainda amparam financeiramente e emocionalmente outras gerações.

Os encargos da geração sanduíche foram deveras intensificados com o advento da pandemia da COVID-19, tendo em vista que, de um lado, houve o período de adaptação dos filhos menores com a educação *online*, e, de outro, o aumento das preocupações com os idosos em face da enfermidade até então desconhecida e que os atingia com maior severidade.

Outro ponto a ser salientado é que com o cenário pandêmico, muitas pessoas perderam seus empregos, o que pode ser retratado seja pelo retorno de filhos adultos a residir com os pais envelhescentes, seja com a perda do trabalho destes, de todo modo, evidenciando a precarização da renda e, por conseguinte, da qualidade de vida.

Por seu turno, em relação à pessoa idosa, faz-se alusão ao estatuto próprio, Lei nº 10.741/2003, que em seu art. 1º preconiza consistir na pessoa com sessenta anos ou mais de idade¹⁸.

A princípio, cumpre apontar que seus direitos da personalidade possuem nuances distintas dos demais indivíduos. Nas palavras de Silvio Romero Beltrão:

Apesar da qualidade de sujeito de direitos e obrigações atribuídas à pessoa humana nascida e com vida, a dinâmica dos direitos da personalidade sofre níveis de evolução em face do objeto a ser tutelado. A evolução da pessoa, desde o seu nascimento até

¹⁶ SILVA, Leda Maria Messias; PEREIRA, Marice Taques. *Docência (in)digna: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade*. São Paulo: LTr, 2013. p. 49.

¹⁷ CHAVES, Daniela Lustoza Marques de. *Mercado de trabalho e discriminação etária: a vulnerabilidade dos trabalhadores “envelhescentes”*. São Paulo: LTr, 2006. p. 98.

¹⁸ “Art. 1º É instituído o Estatuto do Idoso, destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos”. In: BRASIL. *Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003*. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2003]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 28 set. 2021.

a morte, é potencializada com a formação de sua estrutura física e moral, que merece tratamento de acordo com a expressão de sua personalidade¹⁹.

A pessoa idosa, por sua condição de desenvolvimento, com anos de experiência arraigada merece tutela diversificada, ou seja, além da proteção geral constante da Constituição Federal, no Código Civil e na Consolidação das Leis do Trabalho, por exemplo, possuindo amparo específico, do qual o Estatuto do Idoso é exemplo significativo. Aliás, trata-se de característica que a distingue dos envelhescentes.

Outro ponto digno de menção refere-se ao fato de que, ao contrário do que comumente se acredita, os idosos compõem grupo vulnerável, e não minoria. Nesse sentido, o conceito de minoria destaca o aspecto quantitativo em termos populacionais. No entanto, o que caracteriza o idoso como componente de grupo vulnerável é sua subjugação perante o restante da sociedade diante do desrespeito a seus interesses e direitos, consoante leciona Liliana Lyra Jubilut:

Estes grupos seriam compostos de pessoas não pertencentes às minorias nacionais, mas que, em face de suas relações de subjugação no que tange à sociedade majoritária, precisariam estar englobados nos tratamentos diferenciados que devem ser dados às minorias em geral e precisariam de uma proteção diferenciada em função de suas peculiaridades. Trata-se, por exemplo, dos grupos das mulheres, crianças, idosos, “minorias” LGBTT e da população que vive na rua²⁰.

Ressalta-se, todavia, que a pessoa aposentada, optando por permanecer ou reingressar ao mercado de trabalho, possui o dever de continuar vertendo as correspondentes contribuições para a Previdência Social, não obstante já tenha contribuído anteriormente com o sistema. É o que dispõe o art. 12, §4º, da Lei nº 8.212/1991, que elenca o aposentado nessas condições como segurado obrigatório²¹.

Entretanto, apesar de constituir segurado, o que ocorre na prática é que do desconto mensal em seu salário pertinente às contribuições por ele vertidas, o aposentado não auferে efetivamente contraprestação. É o que consta do art. 18, §2º da Lei nº 8.213/1991²², em

¹⁹ BELTRÃO, Silvio Romero. *Direitos da personalidade*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 122.

²⁰ JUBILUT, Liliana Lyra. Itinerários para a proteção das minorias e dos grupos vulneráveis: os desafios conceituais e de estratégias de abordagem. In: JUBILUT, Liliana Lyra; BAHIA, Alexandre Gustavo Melo Franco; MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. (coords.). *Direito à diferença: aspectos teóricos e conceituais da proteção às minorias e aos grupos vulneráveis*. São Paulo: Saraiva, 2013. v. 1. p. 13-30.

²¹ “Art. 12 São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas [...] §4º O aposentado pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS que estiver exercendo ou que voltar a exercer atividade abrangida por este Regime é segurado obrigatório em relação a essa atividade, ficando sujeito às contribuições de que trata esta Lei, para fins de custeio da Seguridade Social. (Acrescido pela Lei 9.032/1995)”. In: BRASIL. *Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 18 abr. 2021.

²² “Art. 18. O Regime Geral de Previdência Social compreende as seguintes prestações, devidas inclusive em razão de eventos decorrentes de acidente do trabalho, expressas em benefícios e serviços: [...] §2º O aposentado pelo Regime Geral de Previdência Social–RGPS que permanecer em atividade sujeita a este Regime, ou a ele retornar, não fará jus a prestação alguma da Previdência Social em decorrência do exercício dessa atividade, exceto ao salário-família e à reabilitação profissional, quando empregado”. In: BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 18 abr. 2021.

consonância com o qual apenas estão disponíveis ao trabalhador aposentado, quando este eventualmente prescindir, o salário-família e a reabilitação profissional.

Pertinente ao salário-família, pontua-se que é devido na existência de filho menor do empregado, até o limite de quatorze anos de idade, nos moldes do art. 2º, da Lei nº 4.266/1963²³.

Apesar de positivada, a regra em comento, isto é, referente ao salário-família, é praticamente destituída de viabilidade na prática, bastando citar que a idade limite dos filhos para o empregado gozar do correspondente benefício, em considerável parcela das vezes, é infactível, diante da idade do indivíduo, salienta-se, aposentado.

Por outro lado, há a contraprestação da reabilitação profissional, descrita no *caput* do art. 62, da Lei nº 8.213/1991, a que se submete o segurado em auxílio-doença, insuscetível de recuperação para sua atividade habitual²⁴.

Trata-se, dessa forma, de benefício temporário, eis que possui por termo final a decisão que o reabilite para o desempenho de atividade diversa à habitual ou quando seja o caso de aposentadoria por invalidez, nos termos do §1º do artigo retrocitado²⁵.

Nessa senda, poder-se-ia, então, indagar a respeito das possibilidades de eventual desaposentação ou reaposentação. A primeira equivale à hipótese de renúncia à aposentadoria, visando à solicitação de revisão do benefício. Por seu turno, a reaposentação abrange novo cálculo previdenciário, tendo-se por referências as contribuições realizadas no novo período, ou seja, após a primeira aposentadoria.

Todavia, tanto a desaposentação quanto a reaposentação são vedadas pelo Supremo Tribunal Federal, mediante o Tema 503 do STF (Recurso Extraordinário nº 661256): No âmbito do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, “somente lei pode criar benefícios e vantagens previdenciárias, não havendo, por ora, previsão legal do direito à ‘desaposentação’ ou à ‘reaposentação’, sendo constitucional a regra do art. 18, §2º, da Lei nº 8.213/91”²⁶.

Poder-se-ia, inclusive, indicar enriquecimento ilícito por parte do Estado que arrecada mensalmente, mediante o desconto nos salários de trabalhadores que apesar de aposentados são obrigados a continuar contribuindo, mesmo que despojados de quaisquer contrapartidas efetivas. Outro ponto digno de relevo é que, de certa forma, aludida situação

²³ “Art. 2º. O salário-família será pago sob a forma de uma quota percentual, calculada sobre o valor do salário-mínimo local, arredondado esta para o múltiplo de mil seguinte, por filho menor de qualquer condição, até 14 anos de idade”. In: BRASIL. *Lei nº 4.266, de 3 de outubro de 1963*. Institui o salário família do trabalhador. Brasília, DF: Presidência da República, [1963]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4266.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

²⁴ “Art. 62. O segurado em gozo de auxílio-doença, insuscetível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade”. In: BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 18 abr. 2021.

²⁵ Art. 62. [...] §1º. O benefício a que se refere o caput deste artigo será mantido até que o segurado seja considerado reabilitado para o desempenho de atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não recuperável, seja aposentado por invalidez”. In: BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 18 abr. 2021.

²⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Teses de Repercussão Geral*. 2021. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/repercussaogeral/teses.asp>. Acesso em: 6 nov. 2021.

acaba por estimular que os aposentados ingressem no mercado informal, no qual não terão o citado dever de contribuir para o sistema previdenciário.

Outrossim, tanto os envelhescentes quanto os idosos sofrem preconceitos de diversas formas, como por exemplo, no processo seletivo, quando as empresas recusam candidatos pela idade, e acabam contratando indivíduos mais jovens no lugar, e inclusive algumas inserem em anúncios de emprego, nos quais se elegem como pressupostos ao cargo determinada idade, como a de vinte a trinta anos.

De outra monta, no decorrer do contrato de trabalho, o tratamento discriminatório pode se manifestar por diferenças salariais, de promoção no emprego e de assédio moral por parte dos colegas ou de superiores hierárquicos.

No tocante à rescisão contratual, é importante destacar, que esta será considerada arbitrária, nos termos do inciso I do art. 7º da Constituição Federal²⁷ se, de fato, embasar-se no fator etário. É comum a situação do indivíduo que labora há anos na mesma empresa e, por consequência, é visualizado pelo empregador como de alto custo, sendo-lhe mais vantajoso financeiramente dispensá-lo e contratar outro funcionário em seu lugar, com menos experiência. Outra questão é a que concerne ao trabalhador que está próximo a obter o direito à aposentadoria, pois não raras vezes possui por garantias convencionais estabilidade no emprego, e sendo assim, poderá sofrer assédio moral para solicitar a sua rescisão contratual.

3 VULNERABILIDADE DOS TRABALHADORES ENVELHESCENTES E IDOSOS EM TEMPOS DE CRISE

De início, tem-se que a expressão vulnerabilidade costuma estar atrelada a fraquezas e debilidades. Nesse diapasão, Claudia Lima Marques e Bruno Miragem a relacionam, na tutela jurídica, ao amparo ao sujeito compreendido como mais fraco:

A vulnerabilidade não é, pois, o fundamento das regras de proteção do sujeito mais fraco, é apenas a “explicação” destas regras ou da atuação do legislador, é a técnica para as aplicar bem, é a noção instrumental que guia e ilumina a aplicação destas normas protetivas e reequilibradoras, à procura do fundamento da Igualdade e da Justiça equitativa²⁸.

A vulnerabilidade, portanto, serve como esteio para a devida aplicação do arcabouço jurídico, visando à isonomia. Aliás, nesse ponto, assinala-se a igualdade, a respeito da qual filósofos como Aristóteles já tratavam, a exemplo da máxima de que se deve tratar os iguais de maneira igual e os desiguais na medida de sua desigualdade.

Seguindo essa esteira, pontua Celso Antônio Bandeira de Mello que “[...] sem agravos à isonomia, a lei pode atingir uma categoria de pessoas ou então voltar-se para um só indivíduo, se, em tal caso, visar a um sujeito indeterminado e indeterminável no presente”²⁹.

²⁷ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos [...]”. In: BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 6 fev. 2021.

²⁸ MARQUES, Claudia Lima; MIRAGEM, Bruno. *O novo direito privado e a proteção dos vulneráveis*. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. p. 120.

²⁹ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3. ed. Malheiros, 2000. p. 25.

Destarte, tem-se que, a fim de se concretizar a isonomia, faz-se necessário, por vezes, que os ditames legais atinjam pessoa ou grupo de pessoas, de modo que, a partir das desigualdades, verifique-se a igualdade, conforme elucidou Aristóteles.

Menciona-se, para tanto, o constante do *caput* do art. 5º do texto constitucional, que prevê a igualdade de todos perante a lei, destituída de distinção de qualquer natureza³⁰. Trata-se, pois, da igualdade visualizada pelo aspecto formal, contida na lei.

A vulnerabilidade também é observada pelos atos de desprezo, desrespeito, preconceito e discriminação a que estão expostos os idosos simplesmente por conta de sua idade. Trata-se do etarismo, que comporta práticas que denotam o preconceito, a discriminação e os estereótipos em razão da idade.

Nessa toada, quanto aos tempos de crise econômica, delineiam-se a crise de 2008 e a pandemia de Covid-19. A primeira, iniciada em 2007, e que se consolidou entre 2008 e 2009, nos Estados Unidos da América, alastrando-se em proporções globais e atingiu sobretudo o setor financeiro, a partir da concessão de créditos imobiliários de maneira desproporcional, tendo em vista que foram inúmeros empréstimos concedidos a pessoas sem estabilidade financeira, o que desembocou em falência bancária. Aliás, em razão dos aludidos créditos serem de reduzido valor, além de considerados de alto risco, haja vista sua concessão a pessoas que não demonstravam ter condições de efetuar a quitação, nomeia-se a crise de crise do “*subprime*”, algo como crédito de segunda linha.

Além disso, a respeito da crise em comento, concernente aos seus efeitos no país, destacaram-se as dispensas em consonância com a idade dos funcionários, segundo Raquel Bocato, da Folha de São Paulo:

Em São Paulo, a parcela que apresentou a maior variação entre os que saíram do mercado formal de trabalho foi de 40 a 64 anos. Passou de 18,8%, de 2005 a 2007, para 19,7% em fevereiro de 2009. No país, para trabalhadores dessa faixa etária, os valores são 19,1% e 19,3%, respectivamente³¹.

Por outro lado, quanto à pandemia de Covid-19, representada por crise sanitária, humanitária e econômica, houve a falência de inúmeros empreendimentos e a escalada do desemprego. Alysso Leandro Mascaro ao efetuar cotejo do panorama da pandemia da COVID-19 com o da crise financeira de 2008, aponta que aquela apresentou maior taxa de desemprego, tendo particularidades:

A crise atual não só pode se revelar uma desgraça à empregabilidade quantitativamente maior que a de 2008 quanto, nos termos qualitativos, seu estado de quarentena, suas relações pessoais e sociais rompidas e reconstituídas, seu desespero e seu deslocamento das subjetividades podem levar a um atrito só semelhante aos das guerras e revoluções³².

³⁰ “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes [...]”. In: BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 6 fev. 2021.

³¹ BOCATO *apud* KLOSTER, Jalane Tansin. *Direitos da personalidade: a discriminação no mercado de trabalho devido ao fator etário*. 2009. 150 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) – Centro Universitário de Maringá, Maringá, 2009.

³² MASCARO, Alysso Leandro. *Crise e pandemia*. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 16.

Acentua-se, assim, dentre as modalidades de vulnerabilidade dos trabalhadores idosos e envelhescentes em tempos de crise, no caso, na citada pandemia, o fato de estarem mais suscetíveis à enfermidade, tendo em vista comporem grupo de risco para a doença.

Aliás, em decorrência da necessidade de isolamento social, com vistas a reduzir a propagação da doença, envelhescentes e idosos tornaram-se mais suscetíveis à violência doméstica, principalmente perpetrada por seus próprios familiares.

Destarte, podem ser elencados diversos direitos da personalidade envolvidos nas relações de trabalho e que podem ser impactados diante de uma crise econômica. Ora, inicia-se pelo direito à saúde, que abarca a integridade física e psíquica, que por vezes é atingida, haja vista o próprio temor da perda do emprego, que pode resultar, por exemplo, em ansiedade e depressão, além de sintomas físicos correlatos.

Caso a crise econômica seja permeada por uma pandemia, como ocorre com a da COVID-19, não somente o direito à saúde, como também o direito à vida pode ser atingido, haja vista a imperiosidade de o meio ambiente do trabalho estar sadio e hígido, de modo a elidir ao máximo, com medidas de prevenção, a propagação do vírus entre os funcionários, e ulteriormente, suas famílias.

Outra circunstância que se traduziu na precarização dos direitos dos trabalhadores aposentados, não raro, idosos, é a referente principalmente entre abril a julho de 2020, respectivamente, períodos do advento da Medida Provisória nº 936/2020 e de sua conversão na Lei nº 14.020/2020.

Como medidas do citado programa, implementou-se o benefício emergencial, custeado com os recursos da União e a ser pago quando da suspensão temporária do contrato de trabalho ou da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário (art. 5º, I, II, §1º)³³.

Especialmente quanto à redução de jornada e salário, aduz-se que seria prevista em acordo individual escrito entre empregado e empregador (art. 7º, II)³⁴. Entretanto, da simples

³³ “Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses [...] I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e II - suspensão temporária do contrato de trabalho. § 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União”. In: BRASIL. *Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 15 abr. 2021.

³⁴ “Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos: [...] II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e [...]”. In: BRASIL. *Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm#view. Acesso em: 14 abr. 2021.

leitura da Constituição Federal (art. 7º, XIII)³⁵ denota-se que a fixação de redução de jornada deve ser realizada no bojo de acordo ou convenção coletiva, e não de acordo individual, como foi o caso.

Da leitura do art. 6º, §2º, II, 'a', da citada medida provisória, verifica-se a impossibilidade de o trabalhador aposentado auferir o provento em questão, dada a incompatibilidade deste com o benefício emergencial³⁶.

À época, houve juristas que, no exercício da hermenêutica, aventaram a possibilidade de se aplicar ao trabalhador em gozo de aposentadoria a ajuda compensatória mensal, a ser cumulada com o benefício em apreço, constituindo, frisa-se, faculdade ao empregador (art. 9º, *caput*)³⁷. Tratava-se, portanto, de garantia assaz frágil, principalmente no cenário pandêmico, em que para diversos trabalhadores a dispensa do trabalho era a realidade.

Em seguida, adveio a Portaria nº 10.486/2020 para regulamentar a Medida Provisória nº 936/2020, destacando-se, no art. 4º, §2º, a vedação do entabulamento de acordo individual referente à suspensão contratual ou redução de jornada e salário com trabalhador que se enquadre nas proibições do recebimento do benefício emergencial³⁸.

Posteriormente, adveio a Lei nº 14.020/2020, que possibilitou a redução de jornada e salário ou a suspensão contratual ao trabalhador aposentado, salientando-se que, ocorrendo

³⁵ “Art. 7º [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho [...]”. In: BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 6 fev. 2021.

³⁶ “Art. 6º [...] § 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja: II - em gozo: a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 [...]”. In: BRASIL. *Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 15 abr. 2021.

³⁷ “Art. 9º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória”. In: BRASIL. *Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 15 abr. 2021.

³⁸ “Art. 4º O BEm não será devido ao empregado com redução proporcional de jornada e de salário ou suspensão do contrato de trabalho que: [...] § 2º É vedada a celebração de acordo individual para redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou para suspensão temporária do contrato de trabalho com empregado que se enquadre em alguma das vedações à percepção do BEm previstas neste artigo”. In: BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. *Portaria nº 10.486, de 22 de abril de 2020*. Edita normas relativas ao processamento e pagamento do Benefício Emergencial de que trata a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. (Processo nº 19964.103985/2020-16). Brasília, DF: Ministério da Economia, [2020]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-10.486-de-22-de-abril-de-2020-253754485>. Acesso em: 30 out. 2021.

pela via de acordo individual escrito, deve haver o pagamento pelo empregador de ajuda compensatória mensal, além do enquadramento em alguma das hipóteses autorizadoras da citada modalidade de acordo dispostas no *caput* ou §1º de tal dispositivo (art. 12, §2º)³⁹.

Desta feita, desconsiderou-se o trabalhador aposentado, presumindo-se que a quantia recebida a título de aposentadoria é suficiente para sua subsistência, deixando-o à mercê de o empregador fornecer ajuda compensatória. A negociação coletiva, meio autocompositivo de resolução de conflitos com sindicatos fortes, demonstra-se então como adequada a fim de defender os interesses do trabalhador aposentado, tendo em conta que proporciona a igualdade em termos negociais com a empresa.

Ora, embora os sindicatos estejam debilitados pelo modelo brasileiro, diante da extinção da contribuição sindical obrigatória e do princípio da unicidade sindical, melhor seria o acordo coletivo do que o individual em época de crise econômica, em que se intensifica a disparidade entre empregado e empregador.

4 PROPOSTAS PARA A DIGNIDADE DOS TRABALHADORES ENVELHESCENTES E IDOSOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Primeiramente, impende apontar que o que se refere por propostas relaciona-se ao conceito de políticas públicas. Tratam-se, pois, de medidas formuladas pelo Poder Executivo, nos âmbitos federal e estadual e que são fiscalizadas em seu cumprimento pelo Poder Judiciário, o qual analisa, por exemplo, se foi promovida ou não a política e, quando promovida, se a contento.

São políticas de cunho econômico e social, para as quais são direcionados recursos públicos e orçamentários. Nessa esteira, por geralmente retratarem direitos de teor social, vinculados à igualdade, e demandarem um fazer do Estado, diferentemente dos direitos de liberdade ou defesa, os quais exigem abstenção estatal, é que frequentemente se aborda que possuem custo maior para sua efetivação.

³⁹ “Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º desta Lei serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados: [...] § 2º Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho previstas no *caput* ou no § 1º deste artigo, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observado o disposto no art. 9º desta Lei e as seguintes condições: I - o valor da ajuda compensatória mensal a que se refere este parágrafo deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea “a” do inciso II do § 2º do art. 6º desta Lei; II - na hipótese de empresa que se enquadre no § 5º do art. 8º desta Lei, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto naquele dispositivo com o valor mínimo previsto no inciso I deste parágrafo”. In: BRASIL. *Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm#view. Acesso em: 14 abr. 2021.

Nesse sentido, insta apontar o conceito de política para Ronald Dworkin: “denomino “política” aquele tipo de padrão que estabelece um objetivo a ser alcançado, em geral uma melhoria em algum aspecto econômico, político ou social [...]”⁴⁰.

Mister apontar que incumbe ao Estado o planejamento das políticas sociais, garantindo-se a participação da sociedade na formulação, no monitoramento, no controle e na avaliação das políticas, conforme art. 193, parágrafo único do texto constitucional⁴¹. Insta consignar que a política de atendimento ao idoso é retratada, em suas linhas gerais, no art. 46 da Lei nº 10.741/2003, constando-se que será efetivada mediante a articulação entre ações governamentais e não-governamentais dos entes federados⁴².

Inciso diverso do dispositivo em questão digno de menção refere-se ao de número II, que estabelece que está inserida na garantia de prioridade à concretização dos direitos dos idosos a preferência na formulação e execução de políticas públicas específicas para esse público⁴³.

Além disso, as políticas públicas que são entendidas como preventivas ao idoso são simultaneamente políticas para os envelhescentes, que os antecedem, de forma que estes, ao alcançaram a velhice, façam-no com qualidade de vida.

No que se refere à re(inserção) no mercado de trabalho, caso fosse do interesse do aposentado continuar ou reingressar ao trabalho, mais adequado seria o recebimento de contraprestações ou, no mínimo, não lhe ser imputado o ônus de continuar tendo descontado mensalmente de seu salário o valor das contribuições, tendo em vista que já laborou e contribuiu, portanto, para o sistema previdenciário, mais ainda, quando sequer tem contrapartida.

Ademais, considerando a discriminação constantemente ocorrida no meio ambiente de trabalho em face do fator etário, elenca-se como proposta de política pública maior divulgação, pelos veículos de comunicação, acerca da necessidade de efetuar a denúncia ao Ministério Público do Trabalho, enfatizando-se a possibilidade de sigilo e advertindo que antes mesmo da contratação, já em anúncios de emprego com teor preconceituoso é possível a denúncia.

Nessa toada, pontua-se que muito beneficiaria os trabalhadores envelhescentes e idosos a existência de uma política pública para a oferta de cursos digitais, além de contratações com incentivos fiscais para as empresas nos moldes do Programa Empresa Cidadã para as gestantes que auferem os 180 dias de licença-maternidade.

⁴⁰ DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Tradução: Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002. p. 36.

⁴¹ “Art. 193. [...] Parágrafo único. O Estado exercerá a função de planejamento das políticas sociais, assegurada, na forma da lei, a participação da sociedade nos processos de formulação, de monitoramento, de controle e de avaliação dessas políticas”. In: BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 6 fev. 2021.

⁴² “Art. 46. A política de atendimento ao idoso far-se-á por meio do conjunto articulado de ações governamentais e não-governamentais da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”. In: BRASIL. *Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003*. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2003]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 28 set. 2021.

⁴³ Art. 3º [...] §1º [...] II – preferência na formulação e na execução de políticas sociais públicas específicas [...]”. In: BRASIL. *Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003*. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2003]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 28 set. 2021.

No campo do atendimento em saúde ao idoso e ao envelhescente pontua-se a relevância de profissionais qualificados, mas também especializados, sublinhando-se aqui as ciências da Gerontologia e Geriatria, que tratam do processo de envelhecimento.

Ademais, deve ser assegurado que as grades curriculares não apenas de Medicina, mas dos demais cursos da área da saúde, conglobem disciplinas direcionadas ao estudo do processo de envelhecimento e doenças correlatas, inclusive a Nutrologia para saúde geral da população.

Destarte, a título de política pública, sugere-se que o Ministério da Saúde, dentre as bolsas a serem concedidas para a residência de médicos, proceda à alocação da Geriatria como área prioritária, a fim de estimular novos profissionais nessa seara, considerando-se a premência diante do envelhecimento populacional.

Nesse sentido, pode-se enquadrar a necessidade de adaptação do trabalho ao envelhescente e ao idoso, considerando-se sua condição peculiar de idade, representada, por exemplo, pela diminuição na carga horária de trabalho no período que anteceder a aposentadoria. Ainda, é crucial a realização de exercícios físicos pelos idosos, tendo em vista a interação entre os participantes, a melhora no bem-estar e na saúde, além da inclusão social, pelo desenvolvimento de vínculos.

O que deve ser apontado é a necessidade da devida efetivação dos ditames do art. 15 do Estatuto do Idoso, por intermédio da atenção especial às doenças que afetam preferencialmente o público idoso (*caput*) e a implementação das unidades geriátricas de referência, com pessoal especializado em geriatria e gerontologia (§1º, III)⁴⁴.

Nesse ponto, acresça-se como proposta para a seara da saúde a regulamentação do gerontólogo como profissão, eis que ainda que não possa substituir o geriatra, por não possuir formação em Medicina, sob pena de incorrer em exercício ilegal da profissão, tem suas atividades requisitadas, à guisa de exemplo, em unidades geriátricas de referência, podendo auxiliar os médicos na prevenção de enfermidades e na manutenção da saúde, conforme o art. 4º do Projeto de Lei nº 334/2013⁴⁵.

No que pertine à educação, mister mencionar a Universidade Aberta à Terceira Idade (UNATI), que propicia a inserção social do idoso com a comunidade acadêmica, de modo a exercer sua cidadania. Nessa linha, vislumbra-se a possibilidade de proposta de política pública a de efetuar mapeamento em nível nacional, com o fito de obter informações precisas

⁴⁴ “Art. 15. É assegurada a atenção integral à saúde do idoso, por intermédio do Sistema Único de Saúde – SUS, garantindo-lhe o acesso universal e igualitário, em conjunto articulado e contínuo das ações e serviços, para a prevenção, promoção, proteção e recuperação da saúde, incluindo a atenção especial às doenças que afetam preferencialmente os idosos. § 1º A prevenção e a manutenção da saúde do idoso serão efetivadas por meio de: [...] III – unidades geriátricas de referência, com pessoal especializado nas áreas de geriatria e gerontologia social [...]”. In: BRASIL. *Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003*. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2003]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 28 set. 2021.

⁴⁵ “Art. 4º Os atendimentos relativos à prevenção de doenças e à manutenção da saúde para idosos a serem realizados pelo Sistema Único de Saúde (SUS) poderão ser prestados por gerontólogos, em ambulatórios e unidades geriátricas de referência, com pessoal especializado nas áreas relativas à gerontologia geral”. In: BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 334/2013*. Dispõe sobre o exercício da profissão de gerontólogo, institui o Dia Nacional do Gerontólogo e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2013]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1617249&filename=PL+9003/2017. Acesso em: 13 nov. 2021.

concernentes à distribuição das universidades para a terceira idade nas regiões do país, analisando o perfil do público que frequenta e a qualidade das atividades desenvolvidas.

Ainda, sinaliza-se para a importância de se considerar a heterogeneidade da velhice, incluindo os idosos na seleção e formulação das atividades em questão. Assim pontuam Meire Cachioni e Mônica de Ávila Todaro:

Considerando-se as peculiaridades e diversidades do coletivo dos idosos, o programa que se desenvolve nas UnATIs deve partir das necessidades sugeridas pelos próprios alunos, sob pena de ser pouco significativo para eles. Assim, é importante partir de um levantamento de suas necessidades. Os alunos precisam ser convidados a serem parceiros na elaboração das atividades. Ainda que apoiados no princípio da educação permanente – afinal, o homem aprende ao longo do seu processo de desenvolvimento –, o que caracteriza a busca desses cursos pelos mais velhos é a fruição, o gosto por aprender, a realização de sonhos e projetos de vida adiados, a necessidade de se sentir vivo, ativo, atualizado e inserido na sua comunidade. Esse aluno não deve fazer nada que seja obrigado; deve poder escolher seu horário, seu professor e suas atividades. Deve poder buscar seu crescimento pessoal e coletivo⁴⁶.

Outra possibilidade de política pública é constituída no subsídio da compra de livros didáticos à pessoa idosa, a partir dos sessenta anos de idade, com o escopo de promover o incentivo à leitura.

O direito à educação pode ser analisado sob outro prisma, qual seja: o de proporcionar à sociedade em geral maior conhecimento acerca do envelhecimento, de modo a se observar o constante do inciso II do art. 3º da Política Nacional do Idoso⁴⁷, por meio, exemplificativamente, do ensino nas escolas de disciplinas nesse sentido, a fim de propiciar maior respeito e compreensão aos que envelhecem.

Além disso, é de suma importância, no ensino superior, o financiamento de pesquisas a respeito da temática do envelhecimento e do idoso, não apenas restrito à seara laboral, a fim de que se possibilite a conscientização da população e à gradativa visão daqueles indivíduos como efetivos sujeitos de direito, dignos de respeito.

Nesse sentido, e também devido ao mercado de trabalho constantemente o exigir, é crucial o aumento da oferta, por intermédio de política pública, de cursos aos envelhecidos e, particularmente idosos, de inserção digital, de modo que tais indivíduos, pela tecnologia, consigam se comunicar, seja com amigos e parentes, seja para o uso em eventual trabalho.

Possibilidade diversa corresponde a efetivar, no âmbito das universidades públicas e particulares, projetos de extensão em conjunto com a Universidade Aberta à Terceira Idade. Assim, seria possível a integração entre jovens universitários e os idosos, sendo possível aos alunos de diversos cursos repassarem seu conhecimento aos anciãos em áreas do interesse desses, tais como o Direito, a Medicina, a Nutrição, a Psicologia, a Arte e a Educação Física.

⁴⁶ CACHIONI, Meire; TODARO, Mônica de Ávila. Política nacional do idoso: reflexão acerca das intenções direcionadas à educação formal. In: ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia; GIACOMIN, Karla Cristina (orgs.). *Política Nacional do Idoso: novas e velhas questões*. Rio de Janeiro: IPEA, 2016. p. 182.

⁴⁷ “Art. 3º A política nacional do idoso reger-se-á pelos seguintes princípios: II - o processo de envelhecimento diz respeito à sociedade em geral, devendo ser objeto de conhecimento e informação para todos [...]”. In: BRASIL. *Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994*. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1994]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm. Acesso em: 4 ago. 2021.

Por fim, é de se considerar, não somente quanto ao exercício do direito ao lazer, mas dos demais direitos, a exemplo da saúde e da educação, que deve ser efetivamente garantido o transporte e a acessibilidade, como pressupostos das prerrogativas.

5 CONCLUSÕES

Com o advento da crise econômica de 2008 e, mormente a desencadeada pela pandemia da COVID-19, conferiu-se realce às vulnerabilidades a que estão expostas as pessoas idosas e envelhescentes.

Particularmente com a pandemia, observou-se um conjunto de alterações no que se refere ao meio ambiente laboral, que escancarou as fragilidades que o idoso, e também o envelhescente, se encontram submetidos, destacando-se, o âmbito laboral, em que a discriminação, seja velada, seja evidente, ocorre nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual. Com efeito, naturalmente há impasses entre os interesses econômicos e os trabalhistas, que são intensificados em períodos de crise econômica.

Ora, não se pode negar que a sociedade hodierna é pautada no capitalismo, porém não se deve admitir que em prol deste sejam reduzidos direitos dos trabalhadores, instrumentalizando-os.

O desenvolvimento nacional deve ser incentivado e promovido, todavia, não é demais repisar a imperiosidade de que elementos como a liberdade econômica, livre iniciativa e a desburocratização sejam acompanhadas pelo valor social do trabalho.

Ademais, os envelhescentes e idosos encontram maiores óbices no que tange tanto a sua manutenção quanto ao (re)ingresso no mercado de trabalho, situações estas que são evidenciadas em período de crise econômica, eis que, por vezes, são visualizados como mais custosos para as empresas, estando mais suscetíveis, portanto, à dispensa.

No que se refere às políticas públicas, ressalta-se que proporcionar melhores condições de vida por meio delas aos envelhescentes possui por efeito que estes alcancem a velhice com melhor qualidade de vida, de modo a se concretizar a dignidade humana.

Ainda, ressalta-se que a elaboração e a implementação de políticas públicas para as pessoas com idade avançada possuem suficiente embasamento de arcabouço jurídico no sentido de proteção dos direitos e interesses desse contingente populacional, em nível nacional e, em panorama internacional. Logo, mencionada legislação carece de efetividade.

A pessoa idosa, como componente de grupo vulnerável, merece tutela específica e integral, razão pela qual a instituição do Estatuto do Idoso. Logo, é dotada de vulnerabilidade, o que pode ser constatado por diversos fatores, a exemplo da maior suscetibilidade de ser acometida por enfermidades, de ter seus direitos e interesses aviltados e de ser alvo de preconceito e discriminação.

Acerca disso, destacou-se o etarismo, idadeísmo ou ageísmo, caracterizado pela estereotipia em relação aos que estão em idade mais avançada, o qual pode se apresentar por meio do assédio moral, em suas modalidades vertical descendente e ascendente, horizontal e organizacional, a depender de quem provém o assédio.

Tal conjunto de práticas, *in casu*, discriminatórias pelo fator etário, podem ser exteriorizadas verbalmente, seja por comentários depreciativos, grosserias e gritos; fisicamente, mediante o aumento da carga de trabalho ou, até mesmo, inação, a fim de que o trabalhador se sinta humilhado. Evidente que tais práticas ferem frontalmente os direitos da personalidade dos envelhescentes e idosos, portanto, a sua dignidade. Como efeitos da

violência contra os envelhescentes e idosos, nomeiam-se enfermidades de ordem psíquica e física correlatas, como transtornos de pânico e de ansiedade e doenças psicossomáticas.

Verificou-se que para assegurar condições dignas de existência aos trabalhadores idosos e envelhescentes não bastam políticas públicas no campo da (re)inserção ao mercado de trabalho, sendo necessárias também em outras áreas, como a saúde, educação e o lazer, a fim de salvaguardar o livre desenvolvimento da personalidade e, com isso, a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana. Quiçá ainda mais importante do que a formulação e execução de políticas públicas para referido público seja a conscientização da população sobre o envelhecimento, de modo a sensibilizá-la sobre as demandas desse contingente populacional, constantemente objeto de discriminação e preconceito.

REFERÊNCIAS

BELTRÃO, Silvio Romero. *Direitos da personalidade*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. 8. ed. rev., aum. e mod. Por Eduardo C. B. Bittar. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 334/2013*. Dispõe sobre o exercício da profissão de gerontólogo, institui o Dia Nacional do Gerontólogo e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2013]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1617249&filena me=PL+9003/2017. Acesso em: 13 nov. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 6 fev. 2021.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 abr. 2021.

BRASIL. *Lei nº 4.266, de 3 de outubro de 1963*. Institui o salário família do trabalhador. Brasília, DF: Presidência da República, [1963]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4266.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

BRASIL. *Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981*. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1981]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 11 abr. 2021.

BRASIL. *Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da

República, [1991]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 18 abr. 2021.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 18 abr. 2021.

BRASIL. *Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994*. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1994]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm. Acesso em: 4 ago. 2021.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 10 abr. 2021.

BRASIL. *Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003*. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2003]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10741.htm. Acesso em: 28 set. 2021.

BRASIL. *Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm#view. Acesso em: 14 abr. 2021.

BRASIL. *Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 15 abr. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. *Portaria nº 10.486, de 22 de abril de 2020*. Edita normas relativas ao processamento e pagamento do Benefício Emergencial de que trata a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. (Processo nº 19964.103985/2020-16). Brasília, DF: Ministério da Economia, [2020].

Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-10.486-de-22-de-abril-de-2020-253754485>. Acesso em: 30 out. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Teses de Repercussão Geral*. 2021. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/repercussaogeral/teses.asp>. Acesso em: 6 nov. 2021.

CACHIONI, Meire; TODARO, Mônica de Ávila. Política nacional do idoso: reflexão acerca das intenções direcionadas à educação formal. In: ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia; GIACOMIN, Karla Cristina (orgs.). *Política Nacional do Idoso: novas e velhas questões*. Rio de Janeiro: IPEA, 2016. p. 175-198.

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

COELHO, Nuno Manuel Morgadinho dos Santos; MELLO, Cleyson de Moraes. Uma nova metódica dos direitos da personalidade. In: COELHO, Nuno Manuel Morgadinho dos Santos *et al.* (coords.). *Os direitos da personalidade à luz dos novos paradigmas jurídico-metodológicos*. Rio de Janeiro: Processo, 2021. p. 15-18.

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

GONÇALVES, Diogo Costa. *Pessoa e direitos de personalidade: fundamentação ontológica da tutela*. Coimbra: Almedina, 2008.

JUBILUT, Liliana Lyra. Itinerários para a proteção das minorias e dos grupos vulneráveis: os desafios conceituais e de estratégias de abordagem. In: JUBILUT, Liliana Lyra; BAHIA, Alexandre Gustavo Melo Franco; MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. (coords.). *Direito à diferença: aspectos teóricos e conceituais da proteção às minorias e aos grupos vulneráveis*. São Paulo: Saraiva, 2013. v. 1. p. 13-30.

KLOSTER, Jalane Tansin. *Direitos da personalidade: a discriminação no mercado de trabalho devido ao fator etário*. 2009. 150 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) – Centro Universitário de Maringá, Maringá, 2009.

MARQUES, Claudia Lima; MIRAGEM, Bruno. *O novo direito privado e a proteção dos vulneráveis*. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

MASCARO, Alysson Leandro. *Crise e pandemia*. São Paulo: Boitempo, 2020.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3. ed. Malheiros, 2000.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Leda Maria Messias; PEREIRA, Marice Taques. *Docência (in)digna*: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade. São Paulo: LTr, 2013.