

A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA NA INSERÇÃO E MANUTENÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO – A CONSTRUÇÃO DE UM NOVO PARADIGMA

Guilherme Carvalho Monteiro de Andrade¹

Brenda Lima Costa²

Thaís Bentes Leonel³

Thássyla Martins Athayde Lobato⁴

RESUMO: Visto que a população idosa vem crescendo no país, é preciso que as empresas, de forma a cumprir com a sua função social e primando pelo princípio da dignidade da pessoa humana, promovam a criação de medidas para a integral inserção do idoso no mercado de trabalho. Embora ainda não haja programas públicos de capacitação e inclusão dos idosos, acredita-se que, somente por meio de incentivos ou sanções, os empresários passarão a contar com a mão de obra dos maiores de sessenta anos.

PALAVRA-CHAVE: Inserção do Idoso. Direito Empresarial. Mercado de trabalho. Função Social.

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. O papel da empresa na preservação da dignidade da pessoa humana do idoso; 3. Conclusão; 4. Referências

ÁREA DE INTERESSE: Direito Empresarial

1 INTRODUÇÃO

No momento em que completa seu aniversário de 10 anos, o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003) ainda se apresenta como regulamentação desconhecida para muitas pessoas, notadamente para empresários.

O referido estatuto, além de complementar dispositivos constitucionais no que tange às garantias aos direitos dos idosos, especificamente nos artigos 1º ao 7º (Lei 10.741/03)⁵, garante ao idoso a possibilidade de continuidade no mercado de trabalho (artigos 26, 27 e 28º da referida lei).

Contudo, ainda existem diversos cidadãos que enxergam a população envelhecida com menosprezo e reputando que tais pessoas não podem mais participar do mercado de trabalho, em função da suposta diminuição da capacidade produtiva.

O objetivo do presente artigo é demonstrar o crescimento da população idosa no Brasil e o modo que a legislação atual dispõe sobre a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

Será visto que ainda há muitas deficiências normativas e, principalmente, que faltam recursos administrativos do Estado para compelir a sociedade a promover a integral inclusão dos idosos.

Todavia, nada obstante tais dificuldades, pretende-se demonstrar que existe a obrigação do Estado, da sociedade e dos empresários de incluírem as pessoas idosas no seio da convivência social.

Com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o ordenamento jurídico brasileiro passou a

prestigiar o interesse coletivo em detrimento do individual, com mudanças significativas no que diz respeito à valorização da família, da criança e do idoso, por exemplo.

Dentro dessa ordem de idéias, a Carta Política de 1988 trouxe o princípio da dignidade da pessoa humana, que se desdobra em vários outros princípios (como o da liberdade, da integridade física, da saúde, etc.) que buscam o bem-estar do ser humano e possuem como objetivo a construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

No contexto constitucional vigente, em seu papel de ente jurídico, a empresa se apresenta como peça fundamental na construção de um novo paradigma, devendo cumprir a sua função social no Estado Democrático de Direito.

Nesse sentido, leciona Modesto Carvalhosa:

*Na composição dos diversos interesses imbricados na atividade societária encontram-se os coletivos. Cabe ao administrador proporcionar meios de maximização dos lucros sociais, desde que atendidas as exigências do bem público. Não se trata, pois, de superar o aspecto contratual de lucratividade para levar em conta outros interesses. O que deve nortear a conduta do administrador é a harmonização dos fins sociais com os demais interesses da comunidade.*⁷

Adiante será demonstrado quão importante e obrigatória é a atuação da empresa na inserção e manutenção dos maiores de sessenta anos no mercado de trabalho, na qualidade de entidade exercente de uma função social.

2 O PAPEL DA EMPRESA NA PRESERVAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO IDOSO

As empresas nem sempre pautaram o exercício de sua atividade considerando a necessidade de buscar um fim social na execução de seu objeto.

Muito embora a batalha constante pela percepção de lucros seja inerente ao desenvolvimento de qualquer atividade empresarial, é possível dizer que, nos dias atuais, o explorador da atividade deve prezar pelo desenvolvimento sustentável dos negócios, com respeito aos próprios interesses e também aos bens coletivos e de terceiros.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 insere no ordenamento jurídico nacional essa necessidade de a empresa ter uma função social, conforme define a regra do artigo 170.⁸

Segundo Waldírio Bulgarelli, *“a função social da empresa deve ser entendida como o respeito aos direitos e interesses dos que se situam em torno da empresa”*.⁹

O empresário passou a ter novas normas a serem seguidas, sendo que o Código Civil de 2002 (Lei 10.406/2002), nos artigos 966, 970, 971 e 974¹⁰, ainda que de modo sutil, enfatizou a função social da empresa, o que já havia sido feito pela Lei de Sociedades Anônimas (Lei 6.404/76), nos artigos 116, parágrafo único, e 154¹¹.

Dentre as normas que visam o combate à discriminação no âmbito trabalhista estão a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, principalmente em seu artigo 7º, a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 1965, e a Lei 9.029/98.¹²

Mesmo assim, o Brasil está entre os primeiros lugares, no que diz respeito à prática da discriminação trabalhista que é ocorrente no mundo inteiro.

Buscando mudar essa realidade, a Organização das Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho vêm realizando ações afirmativas que visam a eliminar as discriminações entre as diferentes parcelas da sociedade, colocando em prática as disposições legais já existentes para atingir a igualdade nas relações de trabalho.¹³

A Consolidação das Leis do Trabalho também coíbe a discriminação e dispõe sobre a necessidade de igualdade na seara trabalhista, o que pode ser verificado em seus artigos 5º e 461¹⁴. O obreiro também conta com a proteção do Ministério Público do Trabalho, que atua para proteger o trabalhador dos abusos praticados no âmbito trabalhista. Dentre as medidas de proteção do Ministério Público está o Programa Promoção de Igualdade de

Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, criado com o objetivo de definir estratégias de atuação institucional, respeitando o princípio da unidade e a independência funcional, combate a exclusão social e a discriminação no trabalho, sua atuação ocorre principalmente no combate a discriminação de trabalhadores, inclusão de pessoas com deficiência ou reabilitadas no mercado de trabalho e proteção da intimidade dos trabalhadores.¹⁵

As normas existem e o fato social continua à mostra e sem a efetiva proteção, uma vez que os idosos não estão realmente inseridos de forma integral no mercado de trabalho.

Segundo o IBGE, em 1950, o número de pessoas com mais de 60 anos era de 204 milhões; já, em 1998, esse número aumentou para 579 milhões. De acordo com essa proporção, a estimativa é que, em 2050, a população mundial de idosos será de 1,9 bilhões.¹⁶

No que se refere à população idosa nacional, em 1940, os idosos correspondiam a 4,1% dos brasileiros; em 1970, a 5,1 %; em 1980, a 6,1%; e, em 1991, chegavam a quase 7,4% da população brasileira.¹⁷

Surge, então, uma importante indagação: o Brasil está preparado para incluir esses idosos no mercado de trabalho, tanto no plano legislativo como por meio de execução de políticas públicas de incentivos a tal inserção?

A resposta não é simples, pois a inclusão de pessoas idosas no mercado de trabalho significa alterar a cultura das empresas, modificar a forma pela qual a atividade econômica é organizada, obrigá-las a redefinirem seu planejamento de custos.

A respeito da importância de transformar o paradigma legal em inclusão verdadeira do idoso, válida a colocação de Alexandre de Moraes:

*“Mais do que reconhecimento formal e obrigação do Estado para com os cidadãos da terceira idade, que contribuíram para seu crescimento e desenvolvimento, o absoluto respeito aos direitos humanos fundamentais dos idosos, tanto em seu aspecto individual como comunitário, espiritual e social, relaciona-se diretamente com a previsão constitucional de consagração da dignidade da pessoa humana. O reconhecimento àqueles que construíram com amor, trabalho e esperança a história de nosso país tem efeito multiplicador de cidadania, ensinando às novas gerações a importância de respeito permanente aos direitos fundamentais, desde o nascimento até a terceira idade.”*¹⁸

Também importante a opinião de Norberto Bobbio¹⁹, para quem *“a perspectiva negativa da velhice, presente na gênese de sua idéia, teve como maior consequência um fato do qual os velhos ainda*

hoje não conseguiram superar: a sua exclusão da vida social.”

Dois caminhos surgem para suprir a necessidade debatida neste artigo: a) o incentivo do Estado aos empresários a inserirem os idosos por meio de concessão de benefícios econômicos; ou b) punição dos empresários que não cumprirem tal determinação legal, com sanções pecuniárias.

A criação de políticas públicas voltadas à capacitação dos idosos, por meio de oferta de cursos diversos, e a efetiva fiscalização por parte do Estado, são o único meio de o mandamento legal ser cumprido pelos empresários.

Vale destacar que grande parte dos idosos, inclusive os já aposentados, tem uma postura profissional ativa. Ora devido a questões financeiras, ora por necessidade de manterem-se em contato com o mercado no exercício de suas funções.

A inserção e manutenção do idoso no ambiente profissional são de suma importância, uma vez que o trabalho possibilita àquele sentir-se útil, aumentando sua auto-estima e evitando o desenvolvimento de doenças, como a depressão, que é cada vez mais crescente nessa faixa etária.²⁰

Exemplos positivos dessa política de inserção do idoso não faltam, como destaca notícia veiculada no Jornal Estadão, abaixo transcrita:

“É o caso do contabilista da FBM Consulting, Osvaldo Cesarino, de 59 anos. Aposentado há seis anos, ele investiu em uma consultoria própria nos primeiros anos de “liberdade” e depois foi convidado pela empresa para voltar ao mercado de trabalho em 2011. Hoje, ele presta consultoria para os clientes da FBM e cumpre uma carga horária de oito horas por dia.

Atividade. “Gosto de ficar ativo. Tenho experiência e muito gás para queimar. Já trabalhei 12 horas por dia. Para mim o que faço hoje é tranquilo. É uma forma de complementar a minha renda mensal - afinal todos sabem do encolhimento dos salários com a aposentadoria - e me manter ocupado”, ressalta.

Outro que não quer trocar a vida corporativa por nada é o consultor de recursos humanos da BDO RCS Nelson Moschetti, de 68 anos. Aposentado há 16 anos, teve pouco tempo de descanso antes de ingressar na empresa em 2001. Desde então, dedica boa parte do seu dia a desenvolver projetos de gestão para os clientes da empresa. “Meu xodó é o treinamento gerencial que ofereço para profissio-

nais que ocupam cargos de chefia. Afinal, todo chefe precisa saber gerenciar uma equipe”, comenta.

Para ele, além do complemento salarial, trabalhar é uma forma de se manter “antenado” e aprender. “Nunca podemos acreditar que não temos mais nada para conhecer. É muito gratificante ensinar aos jovens e trocar experiências com eles. Já aprendi muita coisa e vou continuar aprendendo”.²¹

É imperioso destacar que o Estado deve fornecer meios próprios para o idoso manter sua própria subsistência, sem obrigá-lo a trabalhar após a aposentadoria, mas como forma de complementar sua renda, já que os poucos proventos normalmente auferidos não costumam cobrir as despesas mais básicas. O idoso deve ter a opção entre continuar em sua atividade profissional ou parar de trabalhar.

A senilidade não pode ser vista como um obstáculo à continuação das atividades profissionais, pois o idoso tem muito a oferecer às empresas com a sua experiência e conhecimento, além de que a inserção dessa população no mercado de trabalho ajuda a desenvolver a economia do país.

Lamentavelmente, grande parte das empresas ainda trata os idosos de forma diferenciada e pré-conceituosa, utilizando-se da idade como um dos primeiros e mais relevantes critérios para dispensar ou contratar funcionários.

José Afonso da Silva chama a atenção para esse tratamento desigual:

“A idade tem sido motivo de discriminação, mormente no que tange às relações de emprego. Por um lado, recusa-se emprego a pessoas mais idosas, ou quando não, dão-se-lhes salários inferiores aos dos demais trabalhadores. Por outro lado, paga-se menos a jovens, embora para a execução de trabalho idêntico ao de homens feitos. A Constituição traz norma expressa proibindo diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de idade (art. 7º, XXX). À vista desse texto, fica interdito estabelecer idade máxima para o ingresso no serviço, como tem ocorrido até agora.”²²

Além de ilegal, revela-se grande equívoco pensar que o trabalhador idoso é improdutivo, que tem menor força física e maior lentidão intelectual.

Várias empresas sinalizaram que essa realidade não é assim, sendo importante citar, apenas para ilustração do raciocínio, caso como o da rede de supermercados mineira Verde, que passou a

recrutar idosos para diversas funções, exatamente imbuída do espírito de aproveitar essa mão de obra no exercício da atividade empresarial. Confira-se abaixo trecho de notícia veiculada no Jornal O Tempo a respeito desse caso:

Para driblar a falta de mão de obra qualificada, as empresas estão ampliando o perfil de contratação. Conseguir colocação no mercado de trabalho na terceira idade está deixando de ser um problema. O embalador do supermercado Verdemar Ely de Sá Gonçalves, de 70 anos, confirma essa situação. Aposentado, ele decidiu voltar à ativa. “Não gosto de ficar parado. Quando aposentei, fiquei três anos sem trabalhar, mas cansa ficar em casa sozinho”, conta ele. Além do reforço no orçamento, o trabalho na terceira idade ajuda na socialização. “Tenho amizade com os colegas de trabalho e com os clientes. Também sou muito bem tratado por todos na empresa. O trabalho aqui é muito bom”, diz o viúvo, pai de quatro filhos e que já desempenhou diversas funções em toda a sua vida, como vigilante, porteiro, além de atuar na área de manutenção industrial. ²³

Outro exemplo importante para reforçar o argumento é o do indiano Muhammad Yunus, conhecido como o banqueiro dos pobres, que se popularizou por emprestar dinheiro a moradores de uma aldeia, sem a cobrança de juros e sem data certa para o pagamento da dívida. Muhammad Yunus criou, então, a primeira instituição financeira que não se baseia apenas em política de resultados econômico-financeiros, mas também humanísticos. Muito apropriado citar a colocação feita pelo referido banqueiro acerca da necessidade de os empresários participarem da inclusão social dos excluídos em todos os seguimentos da sociedade. Confira-se:

Nós acreditamos que a pobreza não tem lugar numa sociedade civilizada, e sim nos museus.’ (...) Sua ação e seus valores não veem os pobres como sobra da sociedade, mas como seres humanos que merecem alcançar a cidadania, a vida digna²⁴

Muhammad Yunus, ganhador do Prêmio Nobel da Paz e é considerado o grande mentor do microcrédito, demonstra ao mundo capitalista que a atividade de uma empresa não pode se limitar a busca pelos resultados econômico-financeiros, devendo, também pautar-se pela concretização de sua função social.

Alguns empresários brasileiros mostram que entenderam a importância dessa política de inclusão trazida especialmente pelo Estatuto do Idoso, diploma que garante aos maiores de sessenta anos

o direito ao exercício de atividades profissionais de acordo com suas condições físicas, intelectuais e psíquicas, no qual veda a discriminação no âmbito trabalhista e a fixação de idade máxima para o trabalho, com exceção dos casos em que a natureza do cargo exigir.

Sobre esse ponto, importantíssima a opinião do gerente de expertise da empresa Hays, André Magro:

*Com a situação econômica favorável ao Brasil, muitas empresas estão trazendo novos projetos para o País. E são projetos de longo prazo, que necessitam de mais gente. E mesmo com o volume de profissionais que se formam todos os anos nas universidades, haverá um déficit de mão de obra. Por isso, os aposentados e seniores serão muito requisitados. Além de dominarem perfeitamente a sua área, trazem resultados imediatos à corporação. Muitos, inclusive, voltam ao mercado como consultores”, comenta o gerente de expertise da Hays, André Magro.*²⁵

Mas, o que fazer em relação aos empresários que não cumprem esse papel que a lei impôs?

É necessário que o Estado atue de forma mais ativa na execução de políticas pró-inclusão dos idosos no mercado de trabalho, criando sanções para as empresas descumpridoras dessa obrigação legal e também incentivos àquelas que pretendem se valer desse tipo de mão de obra.

Uma proposta de inclusão foi apresentada pela desembargadora do trabalho mineira Maria Lúcia Cardoso de Magalhães, no artigo “A discriminação do trabalhador idoso - responsabilidade social das empresas e do estado”²⁶, por meio da qual a autora sugere que algumas empresas utilizem o trabalho do idoso por tempo parcial²⁷, o que possibilitaria, além da utilização da mão de obra idosa, a renovação do quadro funcional, assim como permitiria o compartilhamento de experiência entre os mais velhos com jovens que estão apenas começando no mercado de trabalho.

Sugere também referida autora que as empresas promovam cursos de atualização, que poderiam propiciar a reciclagem dos trabalhadores e a revisão de funções. Além disso, a mencionada desembargadora propõe a implantação do Programa de Preparação para a Aposentadoria - PPA- que surgiu nos Estados Unidos na década de 50 e veio a ser implantado no Brasil a partir do SESC na década de 70 em São Paulo. Esse programa é composto por dois módulos: no primeiro, discutem-se as questões relativas ao envelhecimento; no segundo, apresentam-se os recursos socio-culturais e de serviços à comunidade propícios aos idosos.²⁸

A aludida autora sugere, ainda, que a redução da contri-

buição previdenciária patronal sobre o rendimento pago aos empregados idosos seja outra medida adotada, pois, "poderia servir de estímulo à contratação de pessoas nessa faixa etária, já que a diminuição dos encargos trabalhistas é uma das maiores demandas da classe empresarial".²⁹

Esses sistemas de prestações sociais visam proteger os trabalhadores de diversos riscos, como: pobreza, doença, invalidez, velhice e desemprego. Essa proteção se dá através de incentivos financeiros e de uma postura ativa dos Estados membros que coordenam políticas econômicas e sociais, traçando metas para que haja uma efetiva melhora na condição de vida dos trabalhadores. No ano de 2010, dentre as metas traçadas, estava o aumento da taxa de emprego para 50% da população entre a faixa etária de 55-64 anos de idade.³⁰

Além dos incentivos financeiros, há também incentivos sociais, que apoiam a procura de trabalho e formação profissional por parte dessa classe.

Essa política de prestação social foi experimentada na União Européia³¹, tendo os Estados Membros interferido na realidade social e atuado para minimizar os efeitos do desemprego e da desigualdade social.

Além dessas propostas, há, também, outra alternativa para a continuidade da participação do idoso no mercado de trabalho, como a abertura do terceiro setor, onde os serviços voluntários e os de utilidade poderiam ser geridos por idosos.

O desenvolvimento do diálogo entre as gerações (idosa e jovem) para troca de experiências e informações, assim como medida preventiva, propõe a promoção da formação profissional ao longo da vida.³²

Referido programa irá promover a criação de postos de trabalho para pessoas com mais de 60 anos de idade, em contrapartida as empresas terão benefícios com redução de 50% do valor dos contratos, nas alíquotas das contribuições sociais destinadas ao Serviço Social da Indústria (Sesi), Serviço Social do Comércio (Sesc), Serviço Social do Transporte (Sest), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) e Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra), bem como salário educação e para o financiamento do seguro de acidente do trabalho.

Além disso, o programa visa preparar os trabalhadores, com um ano de antecedência para a aposentadoria através de novos projetos sociais e esclarecimento sobre direitos e cidadania.³³

Como visto, além de base legal, a inserção do idoso no mercado de trabalho, tem inúmeras formas de ser implementada.

Diante de tantas possibilidades, não é aceitável que algu-

mas empresas continuem discriminando a população idosa, pois o cidadão com mais de sessenta anos tem direito de ser inserido e mantido no mercado de trabalho, possuindo, na grande maioria dos casos, ampla contribuição física e intelectual a oferecer aos empresários.

Se as empresas não estão fazendo isso que se falou acima de forma espontânea, cabe ao Estado obrigá-las a executar essa determinação legal, por meio de ações afirmativas, tais como através de imposição de sanções aos inadimplentes.

A título comparativo, a Lei 8.213/91 criou a obrigação de as empresas promoverem a inserção dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, sendo essa talvez uma das soluções para o problema ora em debate, pois o Brasil adquiriu experiência em termos de políticas de ações afirmativas, com erros e acertos que podem ser aproveitados para a inclusão dos idosos.

A aplicação de multa³⁴ às empresas em razão da não contratação de deficientes para o exercício de funções pode ser, analogicamente, aplicada a não contratação do idoso, de modo a incentivar que se diminua a discriminação pelo requisito da idade.

Para ilustrar o raciocínio, cita-se o caso da empresa Recofarma Indústria do Amazonas Ltda., condenada na 3ª Vara do Trabalho em Brasília (Processo 00010-80.2013.5.10.00.0003) indenizar os danos morais coletivos causados pela ausência de contratação do mínimo de trabalhadores deficientes previsto pelo artigo 93 Lei 8213/91. Além dessa indenização, referida empresa foi obrigada a contratar, em até seis meses, empregados com deficiência ou reabilitados, até atingir o mínimo de quatro por cento dos seus empregados, sob pena de pagar multa diária de mil reais por vaga não preenchida.³⁵

A imposição de sanção não é a melhor das políticas, mas talvez seja a solução efetiva para a inclusão do idoso no mercado de trabalho.

É preciso ressaltar, todavia, que as empresas não podem ser compelidas a cumprir essa obrigação legal se o Estado e a sociedade não auxiliarem os empresários na capacitação dos idosos para a inserção e manutenção nas atividades laborais.

Com base nesse argumento, vários juízes tem indeferido pedido de condenações de empresas pelo não cumprimento de cotas de deficientes, quando provado que a ré da ação judicial tentou contratar portador de necessidade especial e não conseguiu.³⁶

A sociedade precisa se preparar para enfrentar esse aumento constante na expectativa de vida da população, modificando sua estrutura, a fim de priorizar e resguardar a dignidade e o convívio em sociedade de pessoas com mais de 60 anos, segundo normas expressas previstas no texto da lei, como os artigos 3º, incisos I, III, IV, 227 e 230 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988³⁷.

3 CONCLUSÃO

O presente artigo trabalhou a obrigatoriedade dos empresários em assumir seu papel de agentes inclusores de idosos em ambientes profissionais.

Restou demonstrado que existe uma grande necessidade social, devido à exponencial majoração dessa população idosa, bem assim que há carência de oferta de mão de obra qualificada no mercado de trabalho brasileiro.

Numa situação em que a sociedade necessita de empregados qualificados, não é razoável que parte da mão de obra seja simplesmente desprezada, apenas em função de sua idade biológica.

O fator idade não pode ser utilizado como critério (único, nem principal) de inserção ou manutenção do profissional no mercado, porque essa atitude do empresário caracteriza grave discriminação à dignidade da pessoa humana do idoso.

Embora não haja programas públicos (em quantidade e qualidade adequadas) de capacitação e inclusão dos idosos, acredita-se que somente por meio de incentivos ou sanções os empresários passarão a contar com a mão de obra dos maiores de sessenta anos.

Um país que pretende ser grande não pode desconsiderar aqueles que trabalharam pelo crescimento da nação e que podem continuar laborando para o seu desenvolvimento.

4 REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, Adriana de Oliveira. Velhos institucionalizados e família: entre abafos e desabafos. Campinas-SP: Editora Alínea, 2009. (Coleção velhice e sociedade).

ALMEIDA, Maria Christina de. A função social da empresa na sociedade contemporânea: perspectivas e prospectivas. Revista de Direito Argumentum, Universidade de Marília, v. 3 (ISSN - 1677-809X) Marília: UNIMAR, 2003.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez/UNICAMP, 1995.

ARAÚJO, Luiz Alberto David, NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. Curso de Direito Constitucional. 9 ed. São Paulo, Saraiva, 2005.

BOBBIO, Norberto. Tempo de memória: de senectude e outros escritos autobiográficos. Tradução: Daniela Versiani, Rio de Janeiro: Campus, 1997.

BOMFIM, Benedito Calheiros. Estatuto do idoso. Revista Jurídica Consulex, Ano VII, n.162, 15 de outubro/2003.

BRASIL. Código Civil, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. 1a edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. 10a edição. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998.

BRASIL. Lei de Sociedades Anônimas, Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976. 10a edição. São Paulo: Saraiva, 2013.

BULGARELLI, Waldírio. Sociedades Comerciais. 10 Ed. Atlas: São Paulo, 2001.

CAIXETA, Maria Cristina Diniz. Combate à discriminação. Revista Mens Legis, Ano 2008, p. 44-45.

CARTA DOS IDOSOS À NAÇÃO BRASILEIRA. Avaliando a aplicação do Estatuto do Idoso. Revista A Terceira Idade. São Paulo, v.16, n.34, p.1-104, out./2005.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2002.

FURTADO, Celso. Formação econômica do Brasil. 34. edição. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. Comentários sobre a Profissionalização e o Trabalho do Idoso (comentários aos arts. 26 a 28, da Lei nº 10.741/2003 – Estatuto do Idoso).

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 21ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ONAGA, Marcelo; VITAL, Nicholas. A busca por um Brasil competitivo. Revista Exame. ed. 987. Ano 45, n. 4, reportagem de 9.3.2001.

_____. Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

RULLI NETO, Antônio. Proteção legal do idoso no Brasil: universalização da cidadania. São Paulo: Fiuza, 2003.

SANTOS, Silvana Sidney Costa. Programa de preparação para a aposentadoria - PPA: compromisso da empresa com o funcionário. Disponível em http://www.uol.com.br/cultvox/novos_artigos/aposentadoria.pdf.

SILVA, José Afonso. Curso de Direito Constitucional Positivo. 18 ed. São Paulo: malheiros Editores, 2000, pag. 228.

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

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. A função social da empresa como forma de valorização da dignidade da pessoa humana. Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito da Universidade de Marília. Marília 2006.

Disponível em: <http://www.fetaeg.org.br/site:asp?secao=noticias&pub=464> . Acesso em 15 dez. 2013 às 15h.

Disponível em: <http://periodicos.unitau.br/ojs2.2/index.php/humanas/article/viewFile/454/419>. Acesso em 15 dez. 2013 às 16h10min.

Disponível em: <http://www2.mp.ma.gov.br/pid/revista-1.htm>. Acesso em 16 de dez às 10h.

Disponível em: <http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2007/08/01/lucia-vania-propoe-medidas-para-inserir-idosos-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 16 de dez às 20h30min.

Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_78/maria_lucia_cardoso_magalhaes.pdfAcesso em 23 de dez às 10h23min.

Disponível em: http://amaivos.uol.com.br/amaivos09/noticia/noticia.asp?cod_canal=44&cod_noticia=20244. Acesso em 23 de dez às 11h50min.

Disponível em: <file:///C:/Users/win%20xp/Documents/Grupo%20de%20estudos/O%20resgate%20da%20dignidade%20humana%20do%20idoso%20atrav%C3%A9s%20do%20trabalho%20-%20Artigos%20-%20Jus%20Navigandi.htm>. Acesso em 6 de jan de 2014 às 10h58min.

Disponível em: <http://www.linguee.com.br/portuguesfrances/traducao/presta%E7%F5es+sociais.html>. Acesso em 2 de fev de 2014 às 18h37min.

NOTAS DE FIM

1 Mestre em Direito Empresarial. Professor de Direito Empresarial do Curso de Direito do Centro Universitário Newton Paiva e de Cursos de Pós-Graduação em Direito do IBMEC. Coordenador da Comissão de Minas Gerais do Instituto Brasileiro de Direito Empresarial (IBRADEMP-MG). Coordenador do Grupo de Estudos e Pesquisas em Direito Empresarial (GEPEM) do Centro Universitário Newton Paiva Autor de artigos científicos, pareceres e palestrante.

2 Aluna do 9º Período do Curso de Direito do Centro Universitário Newton Paiva. Monitora da Disciplina Direito Empresarial e do Grupo de Estudos e Pesquisas em Direito Empresarial (GEPEM) do Centro Universitário Newton Paiva.

3 Aluna do 8º Período do Curso de Direito do Centro Universitário Newton Paiva. Membro do Grupo de Estudos e Pesquisas em Direito Empresarial (GEPEM) do Centro Universitário Newton Paiva.

4 Aluna do 7º Período do Centro Universitário Newton Paiva. Membro do Grupo de Estudos e Pesquisas em Direito Empresarial (GEPEM) do Centro Universitário Newton Paiva

5 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.

6 Art. 26. O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respei-

tadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

7 CARVALHOSA, Modesto. Comentários à lei de sociedades anônimas. 4. ed. São Paulo : Saraiva, 2009. p. 281.

8 Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte.

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995)

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

9 BULGARELLI, Waldírio. Sociedades Comerciais. 10 Ed. Atlas: São Paulo, 2001.

10 Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.

Art. 970. A lei assegurará tratamento favorecido, diferenciado e simplificado ao empresário rural e ao pequeno empresário, quanto à inscrição e aos efeitos daí decorrentes.

Art. 971. O empresário, cuja atividade rural constitua sua principal profissão, pode, observadas as formalidades de que tratam o art. 968 e seus parágrafos, requerer inscrição no Registro Público de Empresas Mercantis da respectiva sede, caso em que, depois de inscrito, ficará equiparado, para todos os efeitos, ao empresário sujeito a registro.

Art. 974. Poderá o incapaz, por meio de representante ou devidamente assistido, continuar a empresa antes exercida por ele enquanto capaz, por seus pais ou pelo autor de herança.

§ 1o Nos casos deste artigo, precederá autorização judicial, após exame das circunstâncias e dos riscos da empresa, bem como da conveniência em continuá-la, podendo a autorização ser revogada pelo juiz, ouvidos os pais, tutores ou representantes legais do menor ou do interdito, sem prejuízo dos direitos adquiridos por terceiros.

11 Art. 116. Entende-se por acionista controlador a pessoa, natural ou jurí-

dica, ou o grupo de pessoas vinculadas por acordo de voto, ou sob controle comum, que: a) é titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas deliberações da assembléia-geral e o poder de eleger a maioria dos administradores da companhia; e b) usa efetivamente seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia.

Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.

§ 1º O administrador eleito por grupo ou classe de acionistas tem, para com a companhia, os mesmos deveres que os demais, não podendo, ainda que para defesa do interesse dos que o elegeram, faltar a esses deveres.

§ 2º É vedado ao administrador:

12 Disponível em: <http://mirandaereis.blogspot.com.br/2007/05/discriminao-no-mbito-das-relaes.html>. Acesso em 14 fev. 2013 às 19h03min.

13 Disponível em: <http://mirandaereis.blogspot.com.br/2007/05/discriminao-no-mbito-das-relaes.html>. Acesso em 14 fev. 2013 às 19h03min.

14 Art. 5º. A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

15 Disponível em: http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/area_de_atuacao/discriminacao!/ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_E3cjA88QU1N3L70gsFBfM6B8pFm8AQ7gaEBAt5d-VHpOfhLQnnCQzb-jV0ppC5PHY5OeRn5uqX5AbURkckK4IAFiz3fc!/dI3/d3/L2dJQSEvUU-t3QS9ZQnZ3LzZfQUdTSUJCMUEwTzRHMjBJVDU1R0o2UIZQUTI!/. Acesso em 14 fev. 2013 às 20h06min.

16 Disponível em: <http://www.fetaeg.org.br/site.asp?secao=noticias&pub=464>. Acesso em 15 dez. 2013 às 15h00min.

17 Disponível em: <http://periodicos.unitau.br/ojs-2.2/index.php/humanas/article/viewFile/454/419>. Acesso em 15 dez. 2013 às 16h10min.

18 MORAES, Alexandre de. Direito constitucional. 21ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 805.

19 BOBBIO, Norberto. Tempo de memória: de senectude e outros escritos autobiográficos. Tradução: Daniela Versiani, Rio de Janeiro: Campus, 1997.

20 Disponível em: <http://www.portaleducacao.com.br/psicologia/artigos/3913/depressao>. Acesso em 16 dez. 2013 às 17h30min.

21 Disponível em <http://www.estadao.com.br/noticias/impresso,idosos-voltam-ao-mercado-de-trabalho,850072,0.htm>. Acesso em 16 dez de 2013 às 17h50min.

22 SILVA, José Afonso. Curso de Direito Constitucional Positivo. 18 ed. São

Paulo: malheiros Editores, 2000, pag. 228.

23 Disponível em: <http://www.otempo.com.br/super-noticia/empresas-investem-em-idosos-na-m%C3%A3o-de-obra-1.73054>. Acesso em 16 de fevereiro de 2014 às 17h.

24 Disponível em: http://planetasustentavel.abril.com.br/noticia/estante/estante_264059.shtml. Acesso em 20 de janeiro de 2014 às 14h25min.

25 Disponível em: <http://www.estadao.com.br/noticias/impresso,idosos-voltam-ao-mercado-de-trabalho,850072,0.htm>. Acesso em 17 de jan de 2014 às 11h20min.

26 Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_78/maria_lucia_cardoso_magalhaes.pdf. Acesso em 23 dez às 10h50min.

27 O trabalho a tempo parcial é aquele em que o trabalhador apresenta, menos de 25 horas semanais de jornada de trabalho. Trata-se de uma flexibilização da jornada de trabalho que está prevista atualmente na CLT no artigo 58-A, acrescido com a MP 2164-41 de 2001.

28 Disponível em: http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/area_de_atuacao/discriminacao!/ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_E3cjA88QU1N3L70gsFBfM6B8pFm8AQ7gaEBAt5d-VHpOfhLQnnCQzb-jV0ppC5PHY5OeRn5uqX5AbURkckK4IAFiz3fc!/dI3/d3/L2dJQSEvUU-t3QS9ZQnZ3LzZfQUdTSUJCMUEwTzRHMjBJVDU1R0o2UIZQUTI!/. Acesso em 14 fev. 2013 às 20h06min.

29 Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_78/maria_lucia_cardoso_magalhaes.pdf. Acesso em 23 de dez. 2013 às 10h23min.

30 Disponível em: http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/area_de_atuacao/discriminacao!/ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_E3cjA88QU1N3L70gsFBfM6B8pFm8AQ7gaEBAt5d-VHpOfhLQnnCQzb-jV0ppC5PHY5OeRn5uqX5AbURkckK4IAFiz3fc!/dI3/d3/L2dJQSEvUU-t3QS9ZQnZ3LzZfQUdTSUJCMUEwTzRHMjBJVDU1R0o2UIZQUTI!/. Acesso em 14 fev. 2013 às 20h06min.

31 Disponível em: http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/area_de_atuacao/discriminacao!/ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_E3cjA88QU1N3L70gsFBfM6B8pFm8AQ7gaEBAt5d-VHpOfhLQnnCQzb-jV0ppC5PHY5OeRn5uqX5AbURkckK4IAFiz3fc!/dI3/d3/L2dJQSEvUU-t3QS9ZQnZ3LzZfQUdTSUJCMUEwTzRHMjBJVDU1R0o2UIZQUTI!/. Acesso em 14 fev. 2013 às 20h06min.

32 Disponível em: <http://www2.mp.ma.gov.br/pid/revista-1.htm>. Acesso em: 16 de dez às 10h.

33 Disponível em: <http://www12.senado.gov.br/noticias/mate>

rias/2007/08/01/lucia-vania-propoe-medidas-para-inserir-idosos-no-mercado-de-trabalho. Acesso em 16 de dez. 2013 às 20h30min

34 A multa é a prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, calculada na seguinte proporção, conforme estabelece a Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003:

para empresas com 100 a 200 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a 20%;

para empresas com 201 a 500 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 20 a 30%;

para empresas com 501 a 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 30 a 40%;

para empresas com mais de 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 40 a 50%.

§ 1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

35 Disponível em: http://www.granadeiro.adv.br/template/template_clip-ping.php?id=12371. Acesso em 6 de mar. 2014 às 23h13min.

36 A esse respeito, ver artigo publicado em <http://www.conjur.com.br/2013-jan-15/empresa-nao-multada-nao-preencher-cota-deficiente>

37 Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Art. 230. A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.

§ 1º - Os programas de amparo aos idosos serão executados preferencialmente em seus lares.

§ 2º - Aos maiores de sessenta e cinco anos é garantida a gratuidade dos transportes coletivos urbanos.