

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

JACKSON PASSOS SANTOS

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

SÉRGIO HENRIQUES ZANDONA FREITAS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente:

Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Marco Antônio César Villatore; Sérgio Henriques Zandona Freitas – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-337-5

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com muita satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) de Artigos denominado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II” do III Encontro Virtual do CONPEDI (III EVC), com a temática “Saúde e segurança humana para a sustentabilidade e cidadania”, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), Sociedade Científica do Direito no Brasil, e apoio da UNICURITIBA - Centro Universitário Curitiba, em evento realizado entre os dias 23 e 28 de junho de 2021, de forma telepresencial, com a utilização da Plataforma ConferênciaWeb RNP, tendo em vista o momento mundial de pandemia e isolamento social imposto pelo COVID19.

Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa. Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes.

Assim, a coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito.

O primeiro artigo teve como título “PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A OBJETIFICAÇÃO DOS ATORES SOCIAIS: NOVOS DESAFIOS EM TEMPOS DE CRISE PROFUNDA DO CAPITAL”, dos autores Carolina Trindade Martins Lira e Jailton Macena De Araújo.

O segundo artigo “PLATAFORMAS DIGITAIS E A PRECARIZAÇÃO DAS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM RAZÃO DA DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA” da lavra da autora Luiza Cristina de Albuquerque Freitas.

“OS FUNDAMENTOS DA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL Nº 324 E OS CONTORNOS CONSTITUCIONAIS DA TERCEIRIZAÇÃO PREVISTOS NA ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE”, terceiro da coletânea, é o trabalho dos autores Vanessa Cescon e Igor Rocha Tusset.

O quarto texto, com o verbete “O TRABALHO INFANTIL E A NECESSÁRIA IMPLEMENTAÇÃO DE LIBERDADES SUBSTANTIVAS: UM ESTUDO SOBRE A EXTRAÇÃO DO AÇAÍ NA ILHA DE MARAJÓ”, de autoria de Otávio Bruno da Silva Ferreira e Valena Jacob Chaves Mesquita.

O quinto texto, da lavra dos autores Alexandre de Jesus Silva Sousa e Amanda Ferreira Dos Passos, é intitulado “O PODER ECONÔMICO E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA O AUMENTO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL”.

No sexto artigo intitulado “A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO DIANTE DOS PRINCÍPIOS FORMADORES DO DIREITO DO TRABALHO E DAS DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO”, de autoria de Mario Sérgio dias Xavier e José Alexandre Ricciardi Sbizera.

O sétimo texto da coletânea, das autoras Giulia Signor e Carina Lopes de Souza, aprovado com o verbete “ECONOMIA COMPARTILHADA E TRABALHO UBERIZADO: AS TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO A PARTIR DOS APLICATIVOS”.

“ESPÍRITO DE FILADÉLFIA COMO MEIO PARA LIBERTAR O CIDADÃO SACRIFICIAL DO NEOLIBERALISMO: DESMANTELAMENTO DO ESTADO DE BEM-ESTAR SOCIAL, RACIONALIDADE NEOLIBERAL E REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO” é o título do oitavo texto da coletânea, com autoria de Ramon Saleno Yure Rubim Costa Silva e Emanuele de Fatima Rubim Costa Silva.

O nono artigo foi denominado “EVASÃO DA RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL: UMA ANÁLISE DO PARADIGMA IMUNITÁRIO NO DIREITO TRABALHISTA” pela autora Kamayra Gomes Mendes.

No décimo artigo intitulado “DIREITO DE PERSONALIDADE E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: PERSPECTIVA DE NÃO RETROCESSO AO TRABALHO ESCRAVO”, a autora foi Geysa Adriana Soares Azevedo.

O décimo primeiro artigo com o título “CRESCIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL: GARANTIA DOS DIREITOS SOCIAIS DOS CANAVIEIROS COMO PARADIGMA DA SUSTENTABILIDADE E DA CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO DO MILÊNIO”, do autor Márcio José Alves De Sousa.

O décimo segundo artigo “A QUESTÃO DA REFORMA TRABALHISTA E O TRABALHO DESCENTE NA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL: A FLEXIBILIZAÇÃO DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA” da lavra dos autores Vívian De Gann dos Santos e Marcos Leite Garcia.

“COLETORES DE LIXO URBANO E A PRECARIÉDADA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO”, décimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Luiza Cristina de Albuquerque Freitas e Valena Jacob Chaves Mesquita.

O décimo quarto texto, com o verbete “COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL: PERSPECTIVAS PARA O FUTURO”, de autoria de Laís de Castro Soeiro e José Claudio Monteiro de Brito Filho.

O décimo quinto texto, da lavra dos autores Otávio Bruno da Silva Ferreira e Ana Elizabeth Neirão Reymão, é intitulado “ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL NO CONTEXTO PANDÊMICO: ANÁLISE DA MINERAÇÃO NO ESTADO DO PARÁ”.

No décimo sexto artigo intitulado “A PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL NAS DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA Nº. 2 E NO RECURSO DE REVISTA Nº. 1001345-83.2017.5.02.0041”, de autoria de Ilton Garcia Da Costa e Marcos Paulo dos Santos Bahig Merheb.

O décimo sétimo texto da coletânea, dos autores José Fernando Vidal De Souza e Roberta Karam Ribeiro, aprovado com o verbete “A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR SOROPOSITIVO”.

“A IMPLEMENTAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA PARA ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO” é o título do décimo oitavo texto da coletânea, com autoria de Sandra Cristina Martins Nogueira Guilherme De Paula, Renata Cristina de Oliveira Alencar Silva e Jefferson Aparecido Dias.

O décimo nono artigo foi denominado “COMO A TEORIA ECONÔMICA DETERMINA O MERCADO DE TRABALHO” pelo autor Ariel Salete De Moraes Junior.

E o vigésimo texto, intitulado “GLOBALIZAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS: A CONDUTA ÉTICA PARA UM CAPITALISMO HUMANISTA NAS RELAÇÕES DO TRABALHO”, do autor Carlos Henrique Solimani.

O vigésimo primeiro artigo com o título “INCLUSÃO DA PESSOA IDOSA NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXOS PESSOAIS, SOCIAIS E ECONÔMICOS”, das autoras Tatiana Cristina Bassi, Jessica Rotta Marquette e Ana Maria Viola De Sousa.

O vigésimo segundo artigo “RELAÇÃO DE TRABALHO DA PESSOA IDOSA: VULNERABILIZAÇÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA” da lavra dos autores Jessica Rotta Marquette, Felipe Rotta Marquette e Ana Maria Viola De Sousa.

“RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO: A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO”, vigésimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento e Larissa Rabello Lins Sousa.

O vigésimo quarto texto, e último, com o verbete “A FRAGILIDADE DO DIREITO A EDUCAÇÃO EM FACE DO AUMENTO DO TRABALHO INFANTIL NA PANDEMIA”, de autoria de Emília Paranhos Santos Marcelino, Cecília Paranhos S. Marcelino e Palmira Paranhos Santos Lins de Carvalho.

Em linhas gerais, os textos reunidos traduzem discursos interdisciplinares maduros e profícuos. Percebe-se uma preocupação salutar dos autores em combinar o exame dos principais contornos teóricos dos institutos, aliando a visão atual de efetividade na busca por direitos e garantias fundamentais na esfera Trabalhista. A publicação apresentada ao público possibilita acurada reflexão sobre tópicos avançados e desafiadores do Direito material e processual do Trabalho contemporâneo. Os textos são ainda enriquecidos com investigações legais e doutrinárias da experiência jurídica estrangeira a possibilitar um intercâmbio essencial à busca de soluções para as imperfeições do sistema brasileiro e internacional.

Sem dúvida, esta publicação fornece instrumentos para que pesquisadores e aplicadores do Direito compreendam as múltiplas dimensões que o mundo contemporâneo assume na busca da conjugação da promoção dos interesses individuais e coletivos para a consolidação de uma sociedade dinâmica, multifacetada e de consenso.

Na oportunidade, os Organizadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e, em especial, a todos os autores que participaram da

presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

Convida-se a uma leitura prazerosa dos artigos apresentados de forma dinâmica e comprometida com a formação de pensamento crítico, a possibilitar a construção de um Direito voltado à concretização de preceitos insculpidos no Estado Democrático Constitucional de Direito.

02 de julho de 2021.

Professor Dr. Jackson Passos Santos

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP; Mestre em Direitos Difusos e Coletivos pela Universidade Metropolitana de Santos - UNIMES

jackpassos@uol.com.br

Professor Dr. Marco Antônio César Villatore

Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Santa Catarina

marcovillatore@gmail.com

Professor Dr. Sérgio Henriques Zandona Freitas

Coordenador e Docente Permanente do PPGD e do PPGMCult da Universidade FUMEC e do Instituto Mineiro de Direito Processual (IMDP)

sergiohzhf@fumec.br

RELAÇÃO DE TRABALHO DA PESSOA IDOSA: VULNERABILIZAÇÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA

WORKPLACE RELATIONSHIPS FOR ELDERLY: VULNERABILITY IN TIMES OF PANDEMIC

Jessica Rotta Marquette ¹
Felipe Rotta Marquette ²
Ana Maria Viola De Sousa ³

Resumo

Alterações no sistema de relações trabalhistas somadas às normas flexibilizadoras no contexto da Pandemia Covid-19, impactaram na vida laboral da pessoa idosa. Este trabalho tem por objetivo fazer uma reflexão sobre as formas pelas quais, as medidas sanitárias e trabalhistas adotadas na contenção do avanço do vírus, agravam a condição de vulnerabilidade da pessoa idosa trabalhadora. Trata-se de um ensaio, qualitativo, respaldado por pesquisas bibliográfica e documental, cujas informações serão analisadas pelo método dedutivo, com fundamentação teórico-doutrinária e visão multidisciplinar.

Palavras-chave: Relação de trabalho, Pessoa idosa, Vulnerabilização, Pandemia

Abstract/Resumen/Résumé

Changes in workplace relationship's system and the flexibilization norms in the context of Covid-19 Pandemic had an impact on the working life of the elderly. This paper intends to reflect on the ways in which sanitary and labour measures adopted to contain the spread of the virus aggravate the condition of vulnerability of elderly worker. It is a qualitative essay, supported by bibliographical and documentary research, where information will be analyzed by deductive method, with theoretical-doctrinal basis and a multidisciplinary approach.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Workplace relationship, Elderly, Vulnerability, Pandemic

¹ Mestranda pela Universidade de Pisa, Itália, em Direito da Inovação para empresas e instituições e Novas Tecnologias. Pós-Graduada em Administração de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas do RJ. Advogada OAB/SP

² Doutorando em Direito Empresarial, Internacional e Processo pela Universidade de Pisa – Itália. Mestre em Direito pela UNISAL – Lorena em Concretização dos Direitos Sociais, Difusos e Coletivos. Advogado OAB/SP.

³ Professora e Pesquisadora do Programa de Mestrado em Direito do UNISAL-Lorena e na UNIVAP. Doutora e Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Pós-doutora pela Universidade de Coimbra.

1 INTRODUÇÃO

O Brasil, nos últimos cinco anos, tem sido palco de uma verdadeira revolução no que respeita ao sistema de relações trabalhistas. Haja vista as edições: da Lei 13.467, de 2017, que trouxe novidades no que se refere ao horário de trabalho, do dano extrapatrimonial em decorrência à afronta à dignidade da pessoa humana, sobre o trabalho de gestantes e lactantes, do trabalho autônomo e terceirização, do trabalho intermitente e a instituição do teletrabalho, entre outras; da Lei 13.874, de 2019, que instituiu as garantias do livre mercado e da liberdade no exercício das atividades econômicas; e mais recentemente da Lei 14.020, de 2020, que dispôs sobre a flexibilização do regime trabalhista em razão da situação de pandemia Covid-19.

Essas leis tiveram impacto no universo dos trabalhadores, especialmente, no das pessoas idosas.

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2020), no final de 2019, no Brasil, pessoas de de 60 anos ou mais que estavam trabalhando, representava 22,9% da população de idosos. Se comparado à população economicamente ativa, constituía 8,2% da força de trabalho. Além disso, o estudo afirma que 24,9% desses idosos contribuíam financeiramente para a manutenção familiar.

As estatísticas do mercado de trabalho para a pessoa idosa têm mostrado constante aumento nos últimos anos, como demonstra a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2020):

2015 = 1,811 milhão; 2016 = 1,852 milhão; 2017 = 1,940 milhão;
2018 = 2,019 milhões; 2019 = 2,171 milhões

Esses dados mostram que em 2019, havia 19,8% a mais que em 2015, de pessoas idosas que se ativavam formalmente no trabalho, ou seja, com carteira assinada. Se forem adicionadas as pessoas em trabalho informal, o índice sobe ainda mais. Embora não se tenha números que mostrem especificamente idosos nessa modalidade de trabalho, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), mostra que no Brasil, em 2019, as atividades que mais concentraram pessoas em ocupações informais, foram os serviços domésticos (72,5%) e a agropecuária (67,2%).

Toda essa situação, somada às inovações do sistema de relações de trabalho, sem dúvida, provocou reflexos na vida dos idosos que necessitam trabalhar, exacerbando a sua vulnerabilidade, tema que o presente trabalho pretende demonstrar.

Trata-se de um ensaio, de conformação qualitativa, que busca respaldo em pesquisas bibliográfica e documental, cujas informações serão analisadas, sob o método dedutivo, dentro da visão multidisciplinar e fundamentação teórico-doutrinária.

Terá como objetivo específico fazer uma reflexão sobre o impacto que as medidas sanitárias e trabalhistas tomadas pelos órgãos públicos afetam a vulnerabilidade do universo das pessoas idosas que trabalham.

2 UNIVERSO DA PESSOA IDOSA TRABALHADORA

O envelhecimento é um processo natural, inerente a todos os seres humanos. Constitui-se num processo contínuo, sujeito a modificações, afetado por diferentes variáveis, sofrendo efeitos não apenas biológico, mas também psicológico, social, cultural, econômico, educacional, ambiental, entre outros. O contexto pelo qual ocorre o processo de envelhecimento é o ponto principal na vida das pessoas idosas (SOUSA, 2016, p. 64). Essa diversidade de processo também reflete na opção pelo trabalho, apresentando diversos motivos para continuar a trabalhar, mesmo após atingir a idade da aposentadoria. Citam-se, por exemplo, a necessidade de complementação de renda, o preenchimento do tempo ocioso, a essencialidade para mostrar-se vivo e ativo, a expressão de utilidade, sentir-se produtivo, a confirmação de sua capacidade de compartilhar ou transmitir conhecimentos, sentimentos de altruísmo e contribuição, entre outros.

Nesse mosaico de estrutura há idosos que tiveram todas as oportunidades de estudo, profissionalização e preparação, mas também, aqueles que não tiveram nenhuma dessas possibilidades.

Assim, no universo de pessoas idosas que trabalham, estudos exploratórios realizados por Rocha (2017, p. 100-117) indicam que 86% delas, já eram aposentadas, mas 46% desempenhavam atividades autônomas e, dentre estas, 16% eram empresários. A maioria, ou seja, 55% ativavam-se no ramo de serviços, seguida de comércio, com 23%.

Pesquisas realizadas por Rocha e Piccione (2021) retratam que as pessoas idosas trabalhadoras consideram que a renda que recebem contribui medianamente para a satisfação de suas necessidades, evidenciando certo desconforto com a situação financeira, embora algumas opiniões assegurem obter grandes satisfações. Ainda nesse

estudo, constatou-se que 44% estão satisfeitos com as relações sociais que mantêm e ainda 75% estão satisfeitos com a vida que levam.

Estudos feitos por Castro *et al.* (2019) constataram que o trabalho por conta própria foi registrado por 51,3%; os homens com maior ativação no setor privado e as mulheres no trabalho doméstico. Observou-se também que a participação no trabalho remunerado, foi mais alta entre aqueles com melhor escolaridade e boa autoavaliação da saúde.

Resultados semelhantes foram também constatados por Ribeiro *et al.* (2018), registrando que 45,9% dos idosos que permanecem trabalhando possuem escolaridade superior a 13 anos de estudo. Ainda neste estudo, constatou-se que a permanência no trabalho diminui com a idade: a taxa que era de 58,4% na faixa de 65-74 anos, passa para 19,5, se considerada a faixa de 75-79 anos. Mas, deve-se considerar também que, mesmo decrescendo com o aumento da idade, o nível de ocupação dos homens é superior ao das mulheres.

Os dados do IBGE (2020) mostram que embora os idosos representem 8,2% da força de trabalho, havia também 6,0% dessa população que integravam a categoria de subocupados, ou seja, trabalhavam menos de 40 horas/semanais, mas desejavam trabalhar mais para ampliar os rendimentos. Essa categoria é modalidade que atinge mais acentuadamente as mulheres e com menor nível de instrução.

Estas pesquisas e estudos mostram o quão diversificado é o universo das pessoas idosas que trabalham. No entanto, algumas premissas podem ser sintetizadas: a) quanto maior a escolaridade, mais chances dessas pessoas permanecerem ou encontrarem vagas disponíveis no mercado de trabalho; b) buscar sempre se atualizar profissionalmente adequando-se às novas estratégias para o exercício; c) manter boa saúde¹ é importante, pois ainda que sejam portadoras de doenças crônicas como diabetes ou hipertensão, são controláveis; d) preservar a autonomia e autodeterminação, de forma que trabalhar ou não trabalhar seja uma opção individual consciente.

Sem dúvida, a escolaridade tem peso forte na empregabilidade. Há, no entanto, um grande contingente que não teve oportunidade de escolarizar-se adequadamente, nem de obter uma profissionalização técnica. São circunstâncias que promovem, não apenas maiores dificuldades na obtenção de emprego, como também se configuram como

¹ Saúde não é somente ausência de doenças e enfermidades, mas de completo bem-estar físico, mental, social, psicológico e social, conforme preconiza a premissa do envelhecimento ativo da Organização Mundial da Saúde.

condições para empregar-se em postos de trabalho menos qualificado e, conseqüentemente, com menores rendas.

De todo modo, os brasileiros idosos são incrivelmente resilientes!

3 MEDIDAS DE CONTEÇÃO DA PANDEMIA

Por conta da instalação da situação de pandemia Covid-19, pode-se afirmar que as medidas de contenção, sanitário e trabalhista, tiveram grande impacto sobre a população de idosos.

Dentre as medidas de cunho sanitário, a imposição do distanciamento social e o fechamento de algumas atividades foram os mais graves.

Sabe-se que a idade, embora não seja regra, atua sobre o corpo físico dos seres vivos, reduzindo a capacidade de reprodução celular, o que reduz o nível de imunidade nos humanos. A Medicina comprova que nessa situação, há maior chance de o corpo adoecer, facilitando a instalação de vírus ou bactérias, que podem agravar o quadro de saúde da pessoa idosa. Razão pela qual, pessoas idosas foram consideradas grupos de risco. A própria Organização das Nações Unidas (ONU, 2020) alerta para quatro situações específicas: i) a redução de renda afeta o padrão de vida dos idosos, atingindo diretamente o seu bem-estar; ii) a taxa de mortalidade, em média, é de cinco vezes maiores para idosos do que para outras pessoas, principalmente se já estiverem acometidos por pelo menos, uma das condições de doença subjacente; iii) o distanciamento social prejudica a saúde mental, trazendo risco maior para aqueles digitalmente excluídos; e iv) possível redução nos atendimentos à saúde.

Quanto ao isolamento social, estudos têm demonstrado que é preciso atenção maior, em relação aos idosos. Isto porque há uma forte relação entre a função social e os sintomas de ansiedade e depressão (SANTINI *et al.* 2020). Quando se impõe o distanciamento social há, entre os idosos, maior percepção do isolamento, o que leva à maior sintoma de depressão e ansiedade. Assim, reconhece-se um padrão, onde a percepção de isolamento, ou seja, os idosos percebem que há uma deficiência no suporte social, tornam-se mais propensos aos riscos de depressão e ansiedade, de modo que a maior conexão social previne a percepção de isolamento, tornando-se um grande fator contra os possíveis transtornos afetivos, afirmam Santini *et al.* Para esses autores, embora haja idosos que, com poucos relacionamentos próximos, já superam as necessidades de companhia e apoio, há outros que necessitam de redes sociais mais extensas com amplas

interações. Assim, no contexto de pandemia, otimizar as estratégias, oferecendo estruturas robustas e oportunidades variadas para manter a conexão social entre idosos, é fundamental. Em tempos de pandemia esse “convívio” é comumente retratado em ambientes virtuais.

Segundo Manso, Comosako e Lopes (2018), o isolamento social pode acarretar ainda a ocorrência de doenças cardíacas, diabetes e até suicídios. Nesse sentido, quando o idoso se percebe abandonado ou isolado, há um declínio funcional. Isolamento social não se relaciona apenas a vínculos familiares, mas com todo o quadro de existência das redes sociais. Assim, o estímulo ao convívio social tem impacto positivo na autoestima, preserva sua capacidade funcional e, conseqüentemente, melhora a qualidade de vida dos idosos, afirmam as autoras.

No que se refere ao fechamento de atividades², há que se verificar que, essa medida atingiu com grande impacto às pequenas e microempresas, principalmente as do setor de serviços, locais onde a maioria dos idosos trabalhava. Na perspectiva de Amorim (2020) um terço da mão de obra ocupada constituía-se, em 2019, de pessoas com baixa qualidade contratual e baixa remuneração. Com a Pandemia, a perda desse posto de trabalho (ainda que informal) e a redução da renda (embora de baixa remuneração), representaram para o idoso, uma situação desesperadora. Segundo Camarano (2020) há uma alta dependência da renda dos idosos em domicílios brasileiros diversos. Há aqueles que contam com pelo menos 50% da renda dos idosos, que constituem 18 % dos domicílios, mas há também 64% dos domicílios que contavam apenas com a renda dos idosos. Demonstra-se, então que a renda do idoso desempenha um papel significativo para a família brasileira, não só o provimento da aposentadoria, mas também e, principalmente, a renda do trabalho. Considerando que os idosos são mais suscetíveis a desenvolverem formas mais severas da Covid, se houver a morte prematura desses idosos, conjectura a autora, haveria, provavelmente, um impacto enorme: 12,1 milhões de pessoas seriam “novos pobres”, já que não mais contariam com os 50% da renda do idoso, reduzindo o poder aquisitivo familiar; e outros cinco milhões seriam “órfãos”, já que não contariam com nenhuma renda.

² A Lei 13.979/2020 dispôs sobre os serviços essenciais. Regulamentado pelos Decretos 10.282/2020 e 10.292/2020. Esses diplomas definem serviços públicos e atividades essenciais como aqueles indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população

Dentre as medidas trabalhistas, além da perda do posto de trabalho, houve também a redução da atividade e do salário, que mereceram críticas por parte dos analistas. Silva e Takeshita (2020) comentam que tais medidas trouxeram prejuízos aos trabalhadores idosos, pois, além de se sujeitarem à perda salarial, os atos seriam feitos mediante acordo com o empregador, sem a assistência da entidade sindical, onde a parte mais fraca acaba perdendo.

Também corroboram essa opinião Souza Júnior *et al.* (2020). Sintetizam os autores que a falta de equilíbrio nas relações de emprego, ou quando o equilíbrio é mais fragilizado em épocas de pandemia, no mundo do trabalho, a conta será paga pelas vítimas mais vulneráveis, que se vê obrigada a optar entre aceitar permanecer empregado, em situação precarizante, com menor salário, ou perder o emprego recebendo algo para subsistência imediata sem perspectivas de nova colocação.

Percebe-se, pois, que as medidas de contenção do alastramento do vírus, ainda que tenham a sua justificativa do ponto de vista da saúde pública, provocaram impactos na vida dos idosos, circunstância que vulnerabilizou ainda mais a condição dos idosos.

4 VULNERABILIZAÇÃO DO TRABALHO DA PESSOA IDOSA

O vocábulo vulnerar tem origem latina que significa ferir, do qual decorre a expressão vulnerável, ou seja, aquele ou aquilo que é passível de ser ferido. Como tradicional estudo da vulnerabilidade é citado a Bioética, para a qual é condição inerente ao ser humano, já que naturalmente necessita de ajuda, por ser frágil em sua natureza, está em perigo ou exposto a potenciais danos decorrentes de sua existência individual (SOARES, 2008). De outro lado, Marandola Júnior e Hogan (2006) esclarecem que a vulnerabilidade tem a ver com a incapacidade para enfrentar riscos, e nesse sentido, a incapacidade pode envolver fatores pessoais, sociais ou políticos.

Admite-se assim, que a concepção de vulnerabilidade mostra-se multideterminada, dinâmica, podendo ser entendida como o grau de capacidade das pessoas de se protegerem contra possíveis riscos e perigos. Pode ser utilizada por diferentes áreas do conhecimento, inclusive jurídica.

Juridicamente considerada a vulnerabilidade foi erigida ao patamar de princípio pelo Código de Direito do Consumidor, Lei 8.078/90, art. 4º, inc. I³, reconhecendo que as partes – produtor e consumidor – não estavam no mesmo nível de igualdade, havendo, então, necessidade do devido equilíbrio contratual nas relações de consumo. Como categoria jurídica, a vulnerabilidade é reconhecida como atributo da fragilidade ante a qualidade do mais fraco, e, portanto, exige uma atenção especial devendo adotar-se instrumentos para tutelar e restabelecer o equilíbrio das relações jurídicas (SOARES, 2008).

Nesse sentido, crianças e idosos, por exemplo, são grupos vulneráveis, por comportarem pessoas mais suscetíveis a experimentar desvantagem que podem ser agravadas pelas circunstâncias especiais. Justifica-se assim, a vulnerabilidade das crianças, por serem consideradas pessoas em desenvolvimento não tendo total discernimento dos problemas; já entre idosos, por apresentarem reduções das condições físico-biológicas, decorrentes da própria idade. Esses grupos, em razão da circunstância especial do coronavírus têm vulnerabilidade agravada.

No âmbito das pessoas idosas que trabalham, há, pelo menos, três situações decorrentes das alterações do sistema da relação de trabalho, que agravaram de forma mais agressiva a vida delas, tornando-as mais vulneráveis; a suspensão do trabalho, com

³ Lei 8.078/90 – Código de Defesa do Consumidor - **Art. 4º** A Política Nacional das Relações de Consumo tem por objetivo o atendimento das necessidades dos consumidores, o respeito à sua dignidade, saúde e segurança, a proteção de seus interesses econômicos, a melhoria da sua qualidade de vida, bem como a transparência e harmonia das relações de consumo, atendidos os seguintes princípios: (Redação dada pela Lei nº 9.008, de 21.3.1995):

I - reconhecimento da vulnerabilidade do consumidor no mercado de consumo;

II - ação governamental no sentido de proteger efetivamente o consumidor:

a) por iniciativa direta;

b) por incentivos à criação e desenvolvimento de associações representativas;

c) pela presença do Estado no mercado de consumo;

d) pela garantia dos produtos e serviços com padrões adequados de qualidade, segurança, durabilidade e desempenho.

III - harmonização dos interesses dos participantes das relações de consumo e compatibilização da proteção do consumidor com a necessidade de desenvolvimento econômico e tecnológico, de modo a viabilizar os princípios nos quais se funda a ordem econômica (art. 170, da Constituição Federal), sempre com base na boa-fé e equilíbrio nas relações entre consumidores e fornecedores;

IV - educação e informação de fornecedores e consumidores, quanto aos seus direitos e deveres, com vistas à melhoria do mercado de consumo;

V - incentivo à criação pelos fornecedores de meios eficientes de controle de qualidade e segurança de produtos e serviços, assim como de mecanismos alternativos de solução de conflitos de consumo;

VI - coibição e repressão eficientes de todos os abusos praticados no mercado de consumo, inclusive a concorrência desleal e utilização indevida de inventos e criações industriais das marcas e nomes comerciais e signos distintivos, que possam causar prejuízos aos consumidores;

VII - racionalização e melhoria dos serviços públicos;

VIII - estudo constante das modificações do mercado de consumo.

redução salarial; a exclusão do recebimento do benefício emergencial; e a instituição do teletrabalho.

4.1 Suspensão do trabalho e redução salarial

De acordo com a Lei 14.020/2020 complementada pela Lei 10.422/2020, o contrato de trabalho poderia ser suspenso por 60 dias, prorrogável por mais 60, por acordo individual, desde que a empresa arcasse com 30% do salário e mantivesse os demais benefícios, considerando que o governo se responsabilizaria pelos 70%.

Na suspensão do trabalho, ainda que o contrato esteja em vigor, o trabalhador não está obrigado a prestar o serviço, nem o empregador a pagar salário. De acordo com a CLT, a suspensão pode ocorrer em casos disciplinares, de saúde, de segurança, ou ainda para frequentar cursos de requalificação. Mas foi autorizada também em casos excepcionais, em razão da pandemia, pela Lei 14.020/2020.

No contexto da pandemia, por se tratar de situação excepcional, muitas empresas aderiram a este programa.

Nesse aspecto é de se observar que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no art. 503, permite redução salarial, desde que não ultrapasse 25%, e comprovado motivo de força maior. No entanto, alguns doutrinadores questionam se este dispositivo não estaria afrontando a afirmação da irredutibilidade salarial previsto na Constituição Federal, art. 7º, VI, que prevê essa possibilidade, quando devidamente assistido por negociação coletiva (SEVERO; CARBONAI, 2021). Se os idosos, em razão da própria idade, já são considerados pessoas vulneráveis, as negociações individuais, sem a assistência do órgão coletivo representativo, tornam-nos mais vulneráveis. Essa inovação nas relações de trabalho sobrepõe o acordo individual acima dos atos normativos, negociados e legais (BERTOLIN; FREITAS, 2020). Uma das possibilidades que a lei prevê para redução salarial é para trabalhadores que recebem até três salários mínimos. Isto significa que são postos menos qualificados, cujos ocupantes podem ser mais vulneráveis. A preferencialidade dos acordos individuais em detrimento dos atos coletivos pode sim, prejudicar os menos esclarecidos.

Na análise de Amorim (2020), são as empresas de menor porte que representavam os empregadores de idosos, que, com a redução das atividades ou interrupção dos negócios, enfrentam dificuldades de fazer caixa. Nessa situação, em vez de manter os contratos suspensos, preferem despedir os empregados.

Essa também é a preocupação manifestada por Machado *et al.* (s/d) quando afirmam que a preocupação com a falência é tão importante quanto à redução de risco da Covid-19. Assim, dizem estes autores, impor ao trabalhador o sacrifício de uma grande perda de sua renda e riqueza para reduzir os riscos da Covid-19, pode levar, não só ao empobrecimento, como também ao aumento de outros riscos, já que saúde e longevidade estão estreitamente ligadas à renda e riqueza.

4.2 Exclusão do recebimento do benefício emergencial

O auxílio emergencial foi instituído pela Lei 13.982/2020, como medida excepcional para cuja concessão há uma séria de requisitos a serem cumpridos. Um desses requisitos é que não sejam beneficiários da Seguridade Social.

Pesquisas feitas por Queiroz (2019) demonstram que a maioria, ou seja, 33% dos idosos participantes estão trabalhando para complementação de renda e 14,5%, são provedores de família. Esses dois motivos comprovam que os idosos que trabalham visam aspectos financeiros, sendo responsáveis pelo sustento da família.

Segundo Camarano (2020), considerando domicílios que conviviam com idosos, 90,1%, contavam com a renda dos idosos, ainda que 59,7% se referissem ao benefício proveniente da Seguridade social. Se considerar domicílios em que só contavam com a renda do idoso para sobrevivência, contam-se 18,6% do total de domicílio brasileiros. Nestes domicílios, 64,6% eram provenientes da Seguridade Social, mas 25,2% eram provenientes da renda do trabalho do idoso.

Fácil perceber assim, que a medida emergencial de transferir benefício remuneratório a quem perdeu o emprego ou teve o trabalho reduzido é, certamente, um alento. Mas considerando que os idosos que já recebiam aposentadoria ou benefício continuado da Seguridade Social foram excluídos do socorro emergencial, sem dúvida trouxe prejuízos não só ao idoso, mas à família que depende da renda auferida pelos idosos.

Segundo entende Machado *et al.* (s/d), quem perdeu renda do trabalho da qual dependia sua sobrevivência, quem reduziu sua renda por não estar contemplado nas normas do benefício emergencial, provavelmente estão mais vulneráveis ao risco da Covid-19. Isso porque essas pessoas tendem a buscar uma nova colocação, já que disso depende a sua sobrevivência. Na procura pelo novo posto de trabalho haverá a necessária

circulação nos espaços, contrariando medidas de distanciamento social, o que representa maior risco de contaminação.

Observa-se que são contingentes que, de um lado constituem-se de trabalhadores excluídos das garantias sociais, de outro, acabam aceitando postos de trabalho ainda que precarizados, de menor rendimento e, muitas vezes, explorados.

Oportuno registrar que muitas famílias reconhecem no idoso o papel de provedor, cujas rendas, previdenciária e auxílio emergencial, constituem importantes fontes de sobrevivência. A falta de um deles, certamente provocará maior vulnerabilização dos idosos.

4.3 A instituição do teletrabalho

A modalidade de teletrabalho não é uma novidade no mundo do trabalho brasileiro, pois já havia pessoas que a utilizavam, antes mesmo de sua regulamentação corporificada pela Lei 13.467/2017 (GUNTHER, 2020).

Bridi (2020) conceitua teletrabalho como:

Aquele realizado em casa, *home-office*, remotamente (distante) [...] cujo trabalho pode ser realizado a partir da combinação dos meios de comunicação e das máquinas informacionais, isto é, computadores e *softwares* (programas) que permitem a produção, a organização e a distribuição de bens e serviços.

Segundo Gunther (2020), comumente teletrabalho é utilizado como sinônimo de *home-office*, no entanto é necessário fazer uma distinção, na medida em que este é o trabalho realizado em casa (*home*), enquanto aquele de forma distante (*tele*), desse modo, o teletrabalho não necessariamente significa que é feito na casa do trabalhador, mas em qualquer local que seja distante do local presencial do seu labor, utilizando equipamentos eletrônicos.

Há uma tendência a considerar o teletrabalho como um sistema de grandes vantagens: melhoria na gestão, maior agilidade quanto às decisões, maior controle de dados e informações, facilidade de armazenamento e acesso a qualquer tempo e lugar, além da redução de custos, por exemplo, com a dispensa do auxílio transporte, de alimentação e aluguel.

Em tempos de pandemia, como a que se apresenta atualmente, essa modalidade de trabalho parece que se tornou até uma exigência, ante a necessidade de se evitar

aglomerações, fato que ocorre normalmente num ambiente de trabalho. Isso fez com que muitos pequenos empresários adotassem medidas criativas, utilizando, por exemplo, atendimento digital e sistema *drive thru*, enquanto outras migraram para uso exclusivo de plataformas digitais, com atendimento através de aplicativos. Com isso um grande contingente viu seu trabalho desaparecer, dentre ele, o dos idosos.

Amorim (2020) comenta que nas camadas mais elevadas, o trabalho em domicílio com suporte na tecnologia é uma boa opção. No entanto, as camadas mais baixas, envolvendo atividades de menor qualificação, nem sempre podem optar pelo trabalho em domicílio, principalmente por não ter qualificação nem inserção em processos produtivos com conteúdo tecnológico.

Bridi (2020) comenta que há empresas que arcam com as despesas ao transferir o trabalho para o domicílio do trabalhador. Nestes casos, geralmente partilham com a empresa seus equipamentos informáticos para a realização do trabalho, além do consumo de energia, internet e outros. Há necessidade de diversos equipamentos como *desktop*, *notebook*, *tablet*, *smartphones*, além da utilização de diferentes plataformas e aplicativos como e-mails, *whatsApp*, *Facebook*, *Skype*, entre outras, que sejam adotadas pelas empresas. Para o uso correto, há necessidades de senhas, certificados digitais, entre outras, ou seja, exige “novas aprendizagens” (BRIDI, 2020).

Bertolin e Freitas (2020) comentam que nem todas as empresas dão o suporte necessário para o trabalho em domicílio. Às vezes, pode fornecer equipamentos em regime de comodato. No entanto, se a empresa não os oferecer, os custos pelos equipamentos recaem sobre o empregado. Assim, ou o trabalhador assume os custos, ou sua condição é o de ser dispensado.

Na análise de Bridi (2020) há outros problemas para o trabalhador em domicílio: a falta de espaços nem sempre adequados. A casa, normalmente é local de residência familiar e, em geral, não possui espaço específico, nem mobiliário adequado, sendo comum a realização de multitarefas mesclando profissionais e domésticas simultaneamente, resultando em pouca produtividade. Além disso, a falta de local apropriado faz com que o trabalhador tenha dificuldades de concentração, com constantes interrupções e muitas vezes exige extensão das horas de trabalho para a conclusão de uma tarefa. O trabalho em domicílio pode ser prejudicado também, porque a qualidade da internet, por exemplo, contratado no domicílio é diferente do utilizado pelas empresas.

Segundo Gunther (2020), pesquisas médicas têm constatado, nessa modalidade de trabalho, um quadro de degradação física e mental pelo trabalho excessivo⁴. Há então necessidade de equilibrar o trabalho e a vida social; o desgaste produtivo e o descanso; a vida comunitária e a vida privada, observando-se o direito à desconexão.

Gunther (2020) comenta ainda que na conjuntura da pandemia, muitas empresas adotaram o teletrabalho, inesperadamente, sem qualquer planejamento. Com isso muitos problemas surgiram, entre patrões e empregados⁵.

Pesquisa realizada em abril de 2020 pela Fundação Instituto de Administração (FIA, 2020), demonstra que das grandes empresas, 55% implantaram o *home-office* e nas pequenas empresas 31% adotaram esse sistema, enquanto 33% o sistema misto, ou seja, parte presencial e parte em residência. No setor de serviços e comércio 52% dos empregados trabalha em *home-office*. Mas, 67% das empresas têm dificuldades para implantar o sistema. O principal problema é a falta de familiaridade do trabalhador com as ferramentas de comunicação e o acesso ao ambiente virtual, já que apenas 34% dos funcionários detém conhecimento adequado das tecnologias de informações. Foi observado na pesquisa também que algumas empresas oferecem suporte material aos seus funcionários, mas apenas 9% delas colaboram nos custos com internet, energia elétrica e telefone.

No contexto dos trabalhadores idosos essa é uma realidade: de um lado, não se prepararam para lidar com tecnologias para o trabalho, de outro o custo pela aquisição de equipamentos, nem sempre pode ser coberto pelo orçamento. Além disso, há empresas, nas quais a forma de teletrabalho é inviável, por utilizar processo incompatível com as atividades desempenhadas, como por exemplo, serviços de limpeza, onde geralmente empregam trabalhadores com pouca especialização. E é justamente nesse aspecto que Mendes e Oliveira (2020) afirmam que os trabalhadores já normalmente estão vulneráveis, sujeito a riscos dos produtos de limpeza, ou partículas atmosféricas se o

⁴ Sendo exercido com frequência na própria casa/residência do trabalhador, pode acarretar intenso isolamento social do tele-empregado, pelo que reforça ainda mais a situação de estresse e pressão vivida pelo teletrabalhador (tendo em vista a necessidade de cumprimento das metas e resultados de produção designados) (GUNTHER, 2020)

⁵ Como exemplos: empregado que desaparece durante o dia e só responde e-mail de madrugada, outro que não acessa o *link* (e, então não participa) da reunião; ou, ainda, aquele que aparece na teleconferência vestindo pijama, com cabelos bagunçados e olhos inchados de sono. Essas tensões, naturalmente, justificam-se pelo fato de o trabalho não presencial ser uma novidade para a maior parte dos setores da economia. (GUNTHER, 2020)

trabalho for de varrição, situação na qual se acrescenta maior risco de exposição ao coronavírus, exacerbando sua situação de vulnerabilidade.

Segundo o IBGE (2020), os mais expressivos trabalhos informais são os relacionados à atividade doméstica. Muitas famílias ainda continuam contratando os serviços domésticos, especialmente na época de pandemia, com as insistentes medidas de *stay home* no sentido de se evitar a disseminação do vírus. Nessa condição, os trabalhos domésticos, certamente aumentam, já que há necessidade de constante higienização do ambiente e outras medidas sanitárias recomendadas pelas autoridades competentes.

Há entre os especialistas um prognóstico de que o teletrabalho vai ser uma das vias mais utilizadas nas relações trabalhistas, mesmo após o período de pandemia. Assim, no universo das pessoas idosas que trabalham, recomenda-se abrir oportunidades para que elas possam aprender novas tecnologias e atender ao disposto no Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003), art.21, § 1º, o qual ressalta: “os cursos especiais para idosos incluirão conteúdos relativos às técnicas de comunicação, computação e demais avanços tecnológicos, para a sua integração à vida moderna”.

5 CONCLUSÕES

Embora as medidas sanitárias e trabalhistas, do ponto de vista técnico e saúde pública, sejam necessárias para conter o avanço do vírus que se alastra rapidamente entre a população brasileira, tiveram um impacto bastante grande nas relações trabalhistas e na vida das pessoas idosas que trabalham.

A paralisação das atividades econômicas, principalmente no setor de comércio e prestação de serviços, expressou perda significativa para o idoso trabalhador, não apenas no sentido de redução de renda, como também a cessação de importante posto de trabalho.

A perda do emprego, bem como a exclusão do rol dos beneficiários do auxílio emergencial em tempos de pandemia, representou possível aumento do nível de pobreza no Brasil, deixando a mercê milhões de pessoas que dependiam da renda do trabalho do idoso para a sua sobrevivência.

A mudança do sistema das relações trabalhistas com a instituição do teletrabalho, modalidade ampliada para todas as atividades econômicas nos tempos da pandemia, também constitui um grande obstáculo para empregabilidade da mão de obra idosa.

Todas essas circunstâncias concorreram, por si ou em conjunto, para que agravassem ainda mais a condição de vulnerabilidade, atributo da fragilidade inerente ao grupo minoritário de pessoas idosas.

Nessa situação acende-se um alerta aos idosos que desejam trabalhar: obter o máximo de nível instrucional; manter-se constantemente atualizado pessoal e profissionalmente; buscar qualificação sempre que possível; estar aberto para novas aprendizagens, especialmente quanto ao conhecimento e utilização das ferramentas digitais.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, Wilson Aparecido Costa. Mercado de trabalho no Brasil: antes, durante... e depois? In: **Informações Fipe** (Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas), n.475, p. 7-13. Abril, 2020. Disponível em <http://www.fipe.org.br> Acesso em 20 fev. 21.
- BERTOLIN, Patricia Tuma Martins; FREITAS, Marilu. O direito do trabalho no caos da pandemia: perspectiva de ressignificação do trabalho e (re) valorização do trabalhador. **Revista Tribunal Regional Trabalho 3ª Região**, edição especial, T. II, p. 447-475. Belo Horizonte, jul. 2020. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/180771> - Acesso em 20 fev. 2021.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **RAIS ANO BASE 2019. Sumário Executivo**. Brasília, 2020. Disponível em: [2-Sumário_Executivo_RAIS_2019.pdf](https://mte.gov.br/2-Sumário_Executivo_RAIS_2019.pdf) Acesso em 20 fev. 2021
- BRIDI, Maria Aparecida. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (org.). **A devastação do trabalho: a classe do lar na crise da pandemia**. Brasília (DF): Gráfica e Editora Positiva, 2020, p. 173-206.
- CAMARANO, Ana Amélia. Os dependentes da renda dos idosos e o coronavírus: órfãos ou novos pobres? **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25 (Supl.2), p. 4169-4176. 2020. Disponível em <https://doi.org/10.1590/1413-812320202510.2.30032020> Acesso em 20 fev. 21.
- CASTRO, Camila Menezes E. *et al.* Influência da escolaridade e das condições de saúde no trabalho remunerado de idosos brasileiros. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24, n. 11, p. 4153-4162. 2019. Disponível em <https://doi.org/10.1590/1313-812320182411.05762018> Acesso em 20 fev. 21.
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim Especial nº 1: quem são os idosos brasileiros**. São Paulo, 2020. Disponível em <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2020/boletimEspecial01.html> Acesso em 20 fev. 2021.

FIA. Fundação Instituto de Administração. **Pesquisa gestão de pessoas na crise covid-19**. 2020. Disponível em <https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf> Acesso em 21 fev. 2021.

FVG Social. **Onde estão os idosos? Conhecimento contra Covid-19**. Fundação Getulio Vargas, Centro de políticas sociais. Rio de Janeiro, abril 2020. Disponível em <http://www.fgv.br/fgvsocial/covidage> Acesso em 20 fev. 2021.

GUNTHER, Luiz Eduardo. Teletrabalho antes e pós-pandemia: o direitot do trabalho das crises e soluções. In: NAHAS, Thereza Christina; NACONESKI, Celina (orgs.) **O mundo do trabalho contemporâneo e os reflexos econômicos e sociais da pandemia pela Covid-19**. São Paulo: Matrioska Editora. 2020 [livro eletrônico], p. 99-112.. Disponível em <https://matrioskaeditora.com.br/wp-content/uploads/2020/12/PDF-MUNDO-DO-TRABALHO-COMTEMPORA%CC%82NEO.pdf> Acesso em 20 fev. 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese dos indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Série Estudos e Pesquisa. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br> Acesso em 20 fev. 2021.

MACHADO, Gabriel Costeira *et al.* (s/d) **Ficar longe do trabalho compensa?** Evidências a respeito dos custos e benefícios de restringir a frequência ao local de trabalho para reduzir a incidência do Covid-19 no Brasil. Disponível em https://www.researchgate.net/profile/Cristiano_Oliveira10/publication/343737928_Ficar_longe_do_trabalho_compensa_Evidencias_a_respeito_dos_custos_e_beneficios_de_restringir_a_frequencia_ao_local_de_trabalho_para_reduzir_a_incidencia_de_Covid-19_no_Brasil/links/5f3cfad292851cd3020394c4/Ficar-longe-do-trabalho-compensa-Evidencias-a-respeito-dos-custos-e-beneficios-de-restringir-a-frequencia-ao-local-de-trabalho-para-reduzir-a-incidencia-de-Covid-19-no-Brasil.pdf Acesso em 20 fev. 2021.

MANSO, Maria Elisa G.; COMOSAKO, Vanessa Tiemi; LOPES, Ruth Gelehrter da Costa. Idosos e isolamento social: algumas considerações. **Revista Portal de Divulgação**, ano IX, n. 58, out./dez. 2018. Disponível em <https://revistalongeviver.com.br/index.php/revistaportal/article/view/750/811> Acesso em 08 maio 2020.

MARANDOLA JÚNIOR, Eduardo; HOGAN, Daniel Joseph. As dimensões da vulnerabilidade. **São Paulo em Perspectiva**, v. 20, n.1, p. 33-43. Jan./mar. 2006. Disponível em http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v20n01/v20n01_03.pdf Acesso em 07 mar. 2020.

MENDES, Lidiana de Pinho; OLIVEIRA, Fernando Henrique Ferreira. Os vulneráveis em tempos de pandemia: uma análise a partir dos (as) trabalhadores (as) subalternos (as) e dos (as) idosos (as). **Revista Pegada**, v. 21, n. 2, p. 511-531. Maio/out. 2020. Disponível em <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/download/7752/pdf> Acesso em 21 fev. 2021.

ONU. Policy Brief: The impact of COVID-19 on older persons. Maio 2020. Disponível em https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_policy_brief_on_covid-19_and_older_persons_1_may_2020.pdf Acesso em 08 mai. 2020.

QUEIROZ, Zilda de Freitas. Retorno ao trabalho remunerado de idosos aposentados. Dissertação [Mestrado] Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais. Universidade Católica Portuguesa. Braga, jan. 2019.

RIBEIRO, Pricila Cristina Correa *et al.* Permanência no mercado de trabalho e satisfação com a vida na velhice. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 8, p. 2683-2692. 2018. Disponível em <https://doi.org/10.1590/1413-81232018238.20.452016> Acesso em 20 fev. 21.

ROCHA, Sheila Marta Corregosa. **Pessoas idosas no mercado de trabalho: garantia de sua dignidade**. Salvador: Ceala, 2017.

ROCHA, Felipe Queiroz Dias; PICCIONE, Marcelo Arruda. Perspectivas de idosos trabalhadores sobre sua própria qualidade de vida. **Revista Longeviver**, ano III, n. 9, p. 90-100. São Paulo, jan./mar. 2021. Disponível em <https://revistalongeviver.com.br/index.php/revistaportal/article/view/873/933> Acesso em 02 mar. 2021.

SANTINI, Ziggi Ivan *et al.* Social disconnectedness, perceived isolation and symptoms of depression and anxiety among older americans (NSHAP): a longitudinal mediation analysis. **Lancet Public Health**, v. 5, p. 62-70. 2020. Disponível em [https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lanpub/PIIS2468-2667\(19\)30230-0.pdf](https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lanpub/PIIS2468-2667(19)30230-0.pdf) Acesso em 08 maio 2020.

SEVERO, Valdeter Souto; CARBONAI, Davide. Retorna trabalhista e retração de direitos no Brasil contemporâneo. **Vision Latino Americane**, ano XIII, n. 24, p. 27-39. Maio 2021. Disponível em : <https://doi.org/10.13137/2035-6633/31194> Acesso em 02 maio. 2021.

SILVA, Leda Maria Messias; TAKESHITA, Leticia Mayumi Almeida, A medida provisória 936/220 e a mediação coletiva aos trabalhadores idosos aposentados. **Revista UFG**, v. 20. 02 jan. 2020. Disponível em <https://doi.org/105216/revufg.v20.64688> Acesso em 13 nov. 2020.

SOARES, Ana Carolina Trindade. **A proteção do contratante vulnerável: estudo em uma perspectiva civil-constitucional**. Dissertação [Mestrado]. Universidade Federal Alagoas. 2008.

SOUSA, Ana Maria Viola de. **Direito ao envelhecimento**. Lisboa (Portugal): Chiado Editora, 2016.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de *et al.* Medida Provisória 927/2020 comentada artigo por artigo. In: Covid-19 e os impactos na área trabalhista. **Revista dos Tribunais**, 2020. Disponível em https://escolajudicial.trt10.jus.br/index.php/biblioteca/leitura/923-medida_provisoria_927_comentada_artigo.html Acesso em 21 fev. 21.