

## O ETARISMO E A REINSERÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS LEGAIS

Felipe Carvalho Silva<sup>1</sup>  
Helcimara Affonso de Souza<sup>2</sup>

### Resumo

O trabalho numa sociedade tem como principal função proporcionar a manutenção de uma sociedade, sendo o trabalho em si uma forma de usar seus esforços para promover seu alimento, sua segurança e sua subsistência. As mudanças que de forma natural foram ocorrendo com o passar dos séculos, impactaram em muitos fatores, dentre eles, a visão da sociedade nos formatos de trabalho e produtividade nos mais variados meios de produção, fazendo com que, essa produtividade tivesse relação direta com a idade desses trabalhadores, preterindo os mais experientes, às margens desse processo produtivo. Este trabalho objetiva refletir sobre tal fenômeno do etarismo no mercado de trabalho, à luz da legislação que versa sobre o tema em conjunto com reflexões advindas de obras e artigos científicos que apontam algumas perspectivas para a sociedade contemporânea, sendo essa busca por meio da pesquisa bibliográfica sobre o trabalho do idoso no mercado de trabalho diante do envelhecimento da população brasileira e da necessidade de políticas públicas que garantam a qualidade de vida desse público. A pesquisa identificou obstáculos significativos na reinserção do idoso no mercado de trabalho, como a discriminação etária, a falta de qualificação e treinamento, a falta de políticas públicas adequadamente implantadas nas empresas e a cultura organizacional, sem contudo, a pretensão de esgotar o assunto. Os resultados obtidos destacam a necessidade de implementação de medidas que visem qualificar e treinar os idosos para as novas demandas que o mercado impõe às empresas, bem como a efetiva aplicação da lei que insere o idoso no mercado de trabalho de forma a atender esse contingente que tanto ainda pode contribuir para o sucesso e a manutenção das empresas e do mercado a qual estão inseridas.

**Palavras-chave:** Idoso no mercado de trabalho, etarismo e suas políticas públicas, qualidade de vida, reinserção no mercado de trabalho.

### Abstract

*Work in a society has as its main function to provide the maintenance of a society, being the work itself a way of using its efforts to promote its food, its security and its subsistence. The changes that have naturally occurred over the centuries have had an impact on many factors, including society's view of work formats and productivity in the most varied means of production, connecting this productivity directly to the age of these workers, neglecting the more experienced ones, on the margins of this productive process. This work aims to reflect on the ageism phenomenon in the labor*

<sup>1</sup> Graduando em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP  
Endereço Eletrônico: felipe.silva451@fatec.sp.gov.br

<sup>2</sup> Doutora em Ciências, professora da Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: helcimara.souza@fatec.sp.gov.br

*market, in accordance with the legislation that deals with the subject in agreement with the reflections arising from works and scientific articles that point to some perspectives for the contemporary society, which was done through bibliographical research into the work of the elderly in the labor market in view of the aging of the Brazilian population and the need for public policies that guarantee the quality of life of this public. The research identified significant obstacles in the reintegration of the elderly in the labor market, such as age discrimination, lack of qualification and training, lack of public policies properly implemented in companies and organizational culture, without, however, claiming to exhaust the subject. The results obtained highlight the need to implement measures that aim to qualify and train the elderly for the new demands that the market imposes on companies, as well as the effective application of the law that inserts the elderly in the labor market in order to meet this contingent that can, still, contribute immensely to the success and maintenance of companies and the market in which they are inserted.*

**Keywords:** *Elderly in the labor market, ageism and its public policies, quality of life, reintegration in the labor market.*

## 1 Introdução

O trabalho, como fonte de subsistência é um fator inerente ao ser humano e caminha junto com nossa história enquanto sociedade, tendo suas origens na pré-história. Desde então, a humanidade tem se organizado em grupos baseados nos mais diferentes modos de produção, como a caça e coleta, a agricultura e a indústria, com ou sem fins capitais. Karl Marx, estudioso do tema, já trazia que a atividade laboral é essencialmente humana e está relacionada à capacidade de transformar a natureza em algo útil. A evolução do trabalho esteve intimamente ligada à revolução da sociedade e da tecnologia e tem sido um elemento-chave na criação e manutenção da economia mundial. Estudiosos como Rifkin (1995) e Harvey (2010) argumentam que as mudanças sociais, tecnológicas e econômicas ao longo da história influenciaram a forma como o trabalho é concebido e realizado, e apontam para a importância de compreender as dinâmicas e transformações no mundo do trabalho para a compreensão da evolução da sociedade em geral.

A experiência é um fator essencial para o sucesso no trabalho. De acordo com os estudos de Mihaly Csikszentmihalyi e Reed Larson (2014) em seu artigo intitulado “Introdução e Reintrodução do idoso no mercado de trabalho”, discute a importância da experiência profissional para o engajamento no trabalho, para a produtividade e para a manutenção do processo laboral de toda uma sociedade, buscando desestigmatizar o preconceito acerca desse contingente de trabalhadores que invariavelmente podem contribuir em muito ainda, o processo produtivo das

organizações, não destacando contudo, a importância, também, da inserção do trabalho dos jovens, sobretudo, nos iniciantes, sendo esses últimos até grandes beneficiários dessa manutenção do idoso no trabalho, por oportunizarem o aprendizado com aqueles que já dominam o conhecimento, a expertise e as habilidades do trabalho que conhecem. Além disso, para os autores, quando esses indivíduos têm oportunidades de mostrarem suas experiências em seu trabalho, eles tendem a se sentir mais engajados e comprometidos com suas atividades e com sua produtividade, o que pode levar a um aumento na motivação e no sentido de pertencimento daquele indivíduo no processo, situação que pode ir muito além apenas do aspecto profissional mas alcançar um âmbito de satisfação enquanto ser humano nas mais amplas visões de mundo.

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), nas últimas quatro décadas, a população brasileira envelheceu rapidamente, tendo acentuado nos últimos dez anos crescendo em torno de 18% comparando com o mesmo período em tempos passado. Ainda segundo IBGE (2017) a pesquisa apontou mais de 10 milhões de pessoas desempregadas no Brasil. Desse número, 24% são indivíduos com idades entre 40 e 59 anos e 2,9% com mais de 60. Um outro dado desse órgão que nota-se estar intrinsecamente relacionado ao tema, refere-se a taxa de fertilidade no Brasil, apontada como sendo a menor que nas últimas pesquisas, contribuindo para o envelhecimento da população e o estreitamento da base da pirâmide etária. Além disso, a melhoria da expectativa de vida também é um fator que contribui para esse fenômeno (IBGE 2022).

Tal fato levou a uma maior demanda por políticas públicas que garantam a qualidade de vida dos idosos. A inclusão do idoso no mercado de trabalho é um aspecto importante dessa discussão, pois proporciona oportunidades de emprego e renda, além de contribuir para a autoestima e a realização pessoal dessas pessoas, apontam as considerações do referido estudo. Diante desse fenômeno, a contratação de trabalhadores idosos tem se tornado cada vez mais comum no mercado de trabalho, e isso se deve, em parte, aos aspectos legais que incentivam essa prática. A legislação brasileira prevê medidas que visam à proteção e à valorização do trabalhador idoso.

Por exemplo, a estabilidade no emprego é garantida após dez anos de serviço na mesma empresa. Além disso, os trabalhadores idosos têm a possibilidade de ter uma jornada reduzida sem redução de salário. A Lei nº 8.213/1991 estabelece

que empresas com 100 ou mais empregados devem preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência e com idade igual ou superior a 45 anos. A Lei nº 10.741/2003 prevê incentivos fiscais para empresas que contratam trabalhadores com mais de 60 anos, além de garantir o direito à estabilidade no emprego aos trabalhadores com mais de um ano de serviço na mesma empresa.

Uma das mudanças que ocorrem com o envelhecimento é o estreitamento da base da pirâmide etária, com menos jovens entrando no mercado de trabalho e mais idosos se aposentando. Isso pode levar a desequilíbrios econômicos e sociais (Silva et al., 2021). Discutir o estreitamento da base da pirâmide etária é importante devido ao impacto dessa mudança na economia e na sociedade. Diante desse desafio, é necessário explorar estratégias para incentivar os jovens a ingressar no mercado de trabalho, como a formulação de planos de qualificação e a promoção do espírito empreendedor.

É necessário também explorar estratégias que promovam a inclusão de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho. A implementação de políticas públicas adequadas, programas de treinamento e qualificação, além da sensibilização dos empregadores para os benefícios da diversidade etária nas equipes de trabalho, podem ser algumas dessas estratégias (Silva et al., 2021).

Além disso, as políticas públicas que estimulam a gravidez responsável e promovem relações saudáveis entre pais e filhos também podem ajudar a melhorar a taxa de fertilidade do país. No entanto, reintegrar os trabalhadores mais velhos apresenta desafios significativos, como a discriminação por idade e a falta de qualificação e treinamento. A discriminação por idade é uma realidade, e muitos empregadores ainda têm preconceitos em relação aos trabalhadores mais velhos. Além disso, a falta de qualificação e treinamento é uma barreira para a inserção desses trabalhadores em empregos qualificados. (Silva et al., 2021., Franco & Ferreira, 2018., Campos et al., 2021)

Com base em artigos científicos, livros e fontes online que versam sobre esse assunto, o presente trabalho se baseia em uma pesquisa teórica bibliográfica a fim de abordar sobre o tema etarismo no mercado de trabalho trazendo reflexões e legislação acerca do assunto e buscando apontar possíveis soluções que viabilizem a aplicabilidade da lei e a permanência do idoso no mundo do trabalho para além de sua satisfação profissional mas sua visão de pertencimento numa sociedade que

ainda precisa dessa população nos mais variados segmentos, a despeito de um mercado que ainda pensa de forma antagônica a essa visão de mundo. Com isso busca-se abordar os desafios e possíveis soluções para a reintegração desses trabalhadores no mercado de trabalho no Brasil. Não se propõe contudo esgotar o assunto ou mesmo trazer estado da arte, mas sim uma compilação e análise das informações disponíveis sobre o tema. Além disso, serão explorados os benefícios da inclusão desses trabalhadores para a economia e a sociedade brasileira, bem como as estratégias que podem ajudá-los a lidar com a discriminação por idade e desenvolver as habilidades necessárias para se manterem ativos e produtivos no mercado de trabalho.

## **2 Conceitos e definições sobre o idoso e o etarismo.**

Embora não haja uma definição única e acordada sobre o que é considerado idoso, conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS), o termo "idoso" refere-se a pessoas com 60 ou mais anos em um país emergente e 65 anos para países desenvolvidos. No contexto brasileiro, é definido pelo Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003) como qualquer pessoa com idade igual ou superior a 60 anos.

No entanto, a idade cronológica não é um marcador preciso para as mudanças que ocorrem no processo de envelhecimento, pois a expectativa de vida tem aumentado tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento. Além disso, há uma grande variação na saúde, participação e independência entre pessoas da mesma idade. Portanto, é essencial que as autoridades considerem essas diferenças ao elaborar políticas e programas voltados para populações mais velhas.

Além disso, é importante ressaltar que políticas sociais baseadas exclusivamente na idade cronológica podem ser discriminatórias e contraproducentes para o bem-estar dos idosos, conforme destacado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2005.

Um termo relacionado a essa questão é o "etarismo", que se refere à discriminação ou preconceito baseado na idade. Esse fenômeno afeta tanto os indivíduos mais velhos quanto os mais jovens. O estereótipo negativo associado ao envelhecimento pode levar a um tratamento desigual em diversas esferas da vida, incluindo o mercado de trabalho e a saúde.

## 2.1 Desafios da reintegração do idoso no mercado de trabalho

No Brasil, a população está envelhecendo rapidamente devido a uma combinação de fatores, incluindo maior expectativa de vida e diminuição da taxa de natalidade. Esse envelhecimento demográfico traz desafios e oportunidades para a sociedade brasileira. Por um lado, há a necessidade de se adaptar a uma população mais idosa, garantindo acesso a serviços de saúde, previdência social, moradia adequada e cuidados de longo prazo. Por outro lado, é fundamental combater o etarismo e promover a inclusão e participação ativa de pessoas de todas as idades na sociedade.

O termo etarismo não é amplamente conhecido e pode ter diferentes interpretações. Se você estiver se referindo ao conceito de discriminação ou preconceito baseado na idade, é importante destacar que o Brasil não é imune a essas questões. O etarismo pode se manifestar de várias formas, como discriminação no local de trabalho, acesso limitado a serviços ou oportunidades com base na idade, estereótipos negativos sobre pessoas mais velhas e assim por diante (Silva et al., 2021).

A discriminação etária persiste, apesar dos idosos possuírem experiência e habilidades valiosas. Além disso, a falta de qualificação e treinamento representa um obstáculo para a reintegração dos idosos no mercado de trabalho, especialmente em empregos modernos que requerem o uso de tecnologia (FARIAS, 2018; RODRIGUES et al., 2020). Alguns desafios são:

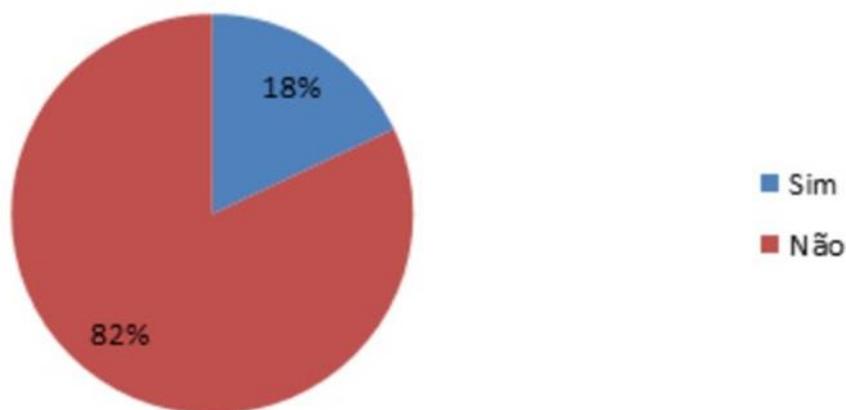
- Falta de qualificação e treinamento: falta de qualificação e treinamento, o que dificulta a reintrodução dos idosos no mercado de trabalho no Brasil. Muitos idosos não possuem as habilidades necessárias para se adequarem a empregos modernos que exigem o uso de tecnologia (FARIAS, 2018., RODRIGUES et al., 2020).
- Ausência de políticas públicas adequadas: A falta de políticas públicas adequadas é um desafio para a reintegração de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho no Brasil. O governo deve implementar políticas que incentivem a contratação de idosos e ofereçam treinamento e qualificação para eles. É discutida a importância de políticas públicas na promoção da inclusão de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, destacando a necessidade de incentivos para a contratação desses trabalhadores e a oferta de treinamento e qualificação

adequados (ALVES et al., 2018; LIMA; SILVA, 2019; FARIAS, 2018).

- Dificuldades de mobilidade e saúde: A mobilidade e a saúde podem representar desafios para a reintegração de idosos no mercado de trabalho, especialmente para aqueles que possuem limitações físicas ou condições de saúde crônicas. Essas questões podem afetar a capacidade deles em desempenhar trabalhos que exigem longas horas em pé, atividades físicas intensas ou em locais com acesso limitado (MENEZES et al., 2021).

Em um estudo conduzido em Montes Claros/MG no ano de 2015, foram analisados 50 indivíduos que estavam empregados na cidade. A pesquisa recebeu a aprovação do comitê de ética por meio da plataforma Brasil sob o número CAAE 47173515.5.0000.5141. Os resultados indicaram que muitos dos entrevistados não permanecem na mesma função após a aposentadoria, sugerindo uma possível necessidade de mudança de profissão. Além disso, foi observado que 48 pessoas mudaram de emprego várias vezes antes de se aposentarem. (Ribeiro et al., 2015):

**Figura 1:** Percentagem de Idosos que permanecem no Trabalho após a Aposentadoria".

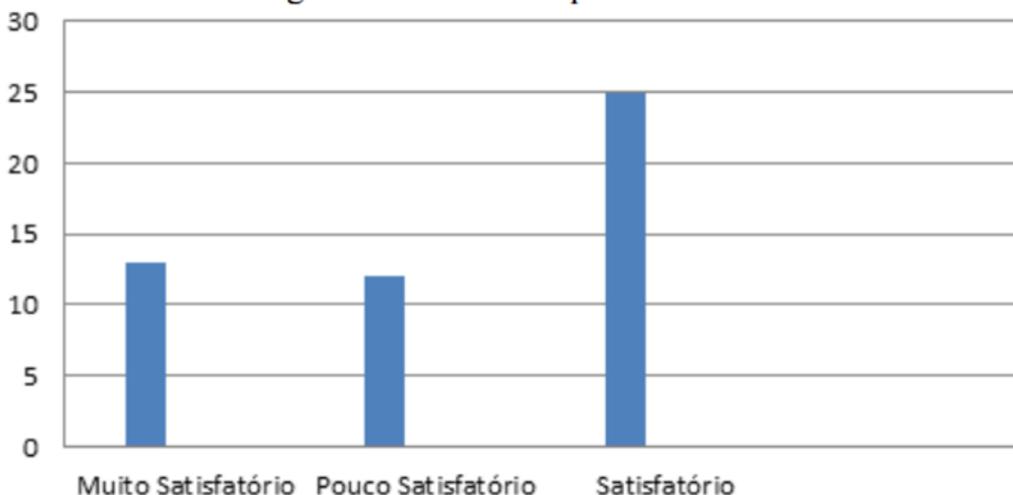


**Fonte:** RIBEIRO, D.J; SOUTO, I.F.Q; PINHEIRO, A.F.S. (2015)

A população idosa enfrenta dificuldades ao tentar retornar ao mercado de trabalho, frequentemente sendo inserida em empregos menos qualificados e com salários mais baixos. Isso pode levar à desvalorização e à redução do padrão de vida desses indivíduos. No entanto, é importante destacar que aproximadamente 50% dos entrevistados em um estudo relataram sentir-se satisfeitos ao retornar ao trabalho após a aposentadoria. Essas pessoas se consideraram úteis, produtivas e ativas, o que ressalta a importância do trabalho para o bem-estar e a autoestima dos idosos.

**Figura 2:** Grau de Dificuldade dos Idosos para se reinserirem no mercado de trabalho.

**Gráfico 3 -** Descreve o grau de dificuldade para retornar ao mercado de trabalho



**Fonte:** RIBEIRO, D.J; SOUTO, I.F.Q; PINHEIRO, A.F.S. (2015)

O retorno dos idosos ao mercado de trabalho é desafiador, com empregos menos qualificados e remuneração reduzida. No entanto, muitos deles se sentem úteis e produtivos. É necessário criar medidas que garantam oportunidades de trabalho adequadas, valorizando sua experiência e habilidades, e assim melhorar sua qualidade de vida. A cultura organizacional no Brasil também representa um desafio para a reintegração do idoso no mercado de trabalho. De acordo com uma pesquisa, muitas empresas não valorizam a experiência e o conhecimento acumulados pelos idosos, o que dificulta sua contratação (Monteiro e Moura, 2016).

### **3 Quais as vantagens da introdução ou reintrodução dos idosos no mercado de trabalho para as empresas e economia**

Segundo uma pesquisa do Instituto de Longevidade Mongeral Aegon (2018), a contratação de pessoas acima dos 50 anos pode aumentar a produtividade das empresas e reduzir a rotatividade de funcionários. Além disso, os trabalhadores mais velhos costumam ser mais engajados e leais à empresa, contribuindo para um ambiente de trabalho mais estável e colaborativo. (Longevidade Mongeral Aegon (2018). Outro estudo realizado pela Fundação Instituto de Administração (FIA) em parceria com a Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) apontou que a diversidade etária no ambiente de trabalho pode trazer vantagens, como a troca de experiências e a complementação de habilidades entre as diferentes gerações. A

pesquisa também destacou a importância de políticas públicas e empresariais voltadas para a inclusão dos idosos no mercado de trabalho, incluindo a valorização da experiência, o respeito à diversidade e a promoção da saúde e bem-estar no trabalho (FIA/ABRH, 2016).

Além disso, a inclusão dos idosos no mercado de trabalho pode contribuir para o desenvolvimento econômico do país, pois aumenta a produtividade e a geração de renda, além de ampliar o mercado consumidor para produtos e serviços voltados para a terceira idade. De acordo com o relatório do Banco Mundial "Envelhecendo em um Brasil mais velho" (2019), a participação da população idosa no mercado de trabalho pode contribuir para o crescimento do PIB e a redução das desigualdades sociais.

Estudos como o "Perfil do envelhecimento no mercado de trabalho e políticas de aposentadoria" feito pelo IPEA em 2019 e "Retratos da Sociedade Brasileira - Perspectivas do Envelhecimento" (CNI) em 2018 mostram que a inclusão de idosos no mercado de trabalho melhora sua autoestima e autoconfiança, promove o desenvolvimento cognitivo e físico, reduz o risco de isolamento social e aumenta a qualidade de vida. Além disso, os idosos têm uma vasta experiência de vida e podem trazer um diferencial competitivo para as empresas, além de trazerem um novo olhar sobre os negócios e um senso de responsabilidade e comprometimento.

#### **4 Inclusão de idosos no mercado de trabalho: benefícios para indivíduos, empresas e sociedade**

Outro estudo apontou que a inclusão de idosos no mercado de trabalho pode melhorar sua saúde mental e física. A pesquisa destacou que o trabalho pode trazer benefícios como a melhora da autoestima, prevenção de doenças cardiovasculares e melhor qualidade de sono (Lima et al., 2019). A inclusão de idosos no mercado de trabalho também pode contribuir para o desenvolvimento econômico do país. Segundo um estudo realizado, a inclusão de idosos no mercado de trabalho pode reduzir a pressão sobre os sistemas previdenciários e de saúde, além de aumentar a arrecadação de impostos e contribuições sociais (Ferreira et al., 2020).

A inclusão de idosos no mercado de trabalho também pode trazer vantagens competitivas para as empresas. De acordo com um estudo realizado por Trajano et al. (2019), os idosos são capazes de oferecer experiência, comprometimento, senso

de responsabilidade, capacidade de trabalhar em equipe e habilidades sociais, o que pode gerar vantagens para as empresas em termos de imagem, produtividade e lucratividade.

Em resumo, a inclusão de idosos no mercado de trabalho é uma medida importante para promover a inclusão social, melhorar a qualidade de vida dos idosos, contribuir para o desenvolvimento econômico do país e trazer vantagens competitivas para as empresas (Alves et al., 2018; Ferreira et al., 2020; Lima et al., 2019; Trajano et al., 2019). Os estudos citados mostram que a inclusão de idosos no mercado de trabalho pode trazer benefícios significativos para todas as partes envolvidas.

## 5 Legislação sobre o tema terceira idade

O Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741/2003, é uma legislação importante que estabelece diretrizes e políticas para a proteção e garantia dos direitos das pessoas idosas no Brasil, incluindo aqueles relacionados ao trabalho. O artigo 27 do Estatuto do Idoso determina que é direito do idoso o acesso ao trabalho e à dignidade, por meio de oportunidades de emprego condizentes com suas condições pessoais e que respeitem sua capacidade laboral. Além disso, esse artigo proíbe a discriminação por idade nos processos seletivos e na manutenção do emprego.

Já o artigo 28 do Estatuto do Idoso prevê que é dever da empresa proporcionar condições de trabalho que favoreçam a manutenção da saúde, bem-estar físico e emocional do idoso, além de oferecer treinamento e capacitação para o exercício das atividades laborais. É importante destacar que o Estatuto do Idoso estabelece a obrigatoriedade de empresas com mais de cem empregados reservarem pelo menos 5% das vagas para trabalhadores com mais de 45 anos de idade, garantindo assim a inclusão do idoso no mercado de trabalho.

No entanto, a reforma da previdência de 2019 trouxe mudanças importantes para os direitos dos idosos no mercado de trabalho. Uma das principais alterações foi o aumento da idade mínima para aposentadoria das mulheres, que passou de 60 para 62 anos, enquanto a idade mínima para os homens permaneceu em 65 anos. Essa reforma também estabeleceu regras de transição para os trabalhadores que já estavam inseridos no mercado de trabalho.

Além das leis mencionadas acima, a Lei nº 8.213/91 também é relevante para

os trabalhadores idosos, pois trata dos planos de benefícios da Previdência Social e prevê a possibilidade de aposentadoria especial para aqueles que comprovem ter trabalhado em atividades sujeitas a condições especiais prejudiciais à saúde ou integridade física. Além disso, existem programas de capacitação e treinamento, incentivos fiscais para empresas que contratam trabalhadores mais velhos e ações de conscientização sobre a importância de valorizar os idosos no ambiente de trabalho.

A Lei nº 8.842/1994, que estabelece a Política Nacional do Idoso, foi um marco importante na proteção dos direitos e na promoção do bem-estar da população idosa no Brasil. Essa lei estabeleceu diversas medidas para garantir a participação e a inclusão dos idosos na sociedade, como o acesso a serviços de saúde, educação, cultura, esporte e lazer, além da proteção contra a violência e a discriminação por idade. A lei também criou o Conselho Nacional do Idoso, responsável por formular e acompanhar a execução da política nacional do idoso, e o Fundo Nacional do Idoso, que financia programas e projetos voltados para essa população. A Política Nacional do Idoso representa um avanço significativo na garantia dos direitos e na promoção da cidadania dos idosos, contribuindo para uma sociedade mais justa e inclusiva.

Portanto, é essencial que as empresas e a sociedade como um todo valorizem e promovam a inclusão de idosos no mercado de trabalho, reconhecendo a importância e os benefícios que essa prática pode trazer para todos. Todas as formas de incentivo são válidas, tanto por iniciativas do Estado, como o artigo 28 do Estatuto do Idoso, que auxilia na manutenção da saúde, bem-estar físico e emocional do idoso, oferecendo capacitação e treinamento, quanto o artigo 26, que garante o respeito às suas condições físicas, intelectuais e psíquicas no exercício de atividade profissional. Além disso, a Lei (PL) nº 4.890/2019 propõe incentivos fiscais a empresas que contratam trabalhadores com 60 anos ou mais.

## **6 Programas de contratação de idosos no Brasil: Algumas experiências exitosas**

Algumas empresas no Brasil que têm promovido a contratação de idosos, reconhecendo sua experiência e habilidades valiosas. Alguns exemplos são:

- Programa Seniors: iniciativa da Nestlé Brasil, o programa tem como

objetivo tem como objetivo contratar e capacitar pessoas com mais de 50 anos.

- Programa de Apoio ao Trabalhador (PAT): oferece serviços gratuitos de intermediação de mão de obra, qualificação profissional e orientação ao trabalhador. O programa tem uma cota mínima para contratação de trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos. Para mais informações, acesso:

- Programa Nacional de Apoio à Geração de Emprego e Renda para o Idoso (Pronampi): criado em 2007, o programa tem como objetivo promover a inserção de pessoas com idade igual ou superior a 60 anos no mercado de trabalho.

- A Unilever, uma grande empresa multinacional, criou um plano exclusivo para empregadores com mais de 50 anos de idade. Essa iniciativa se deve à necessidade de resolver a dificuldade de emprego no atual mercado de trabalho. A promoção do plano começou em maio de 2019 e recebeu uma boa recepção, e seu escopo foi cinco vezes o do plano de estágio tradicional. A Unilever aceitou mais de 1.000 registros, o que enfatiza a enorme demanda por idosos no mercado de trabalho.

- A Vivo tem implementado o projeto 50+, que tem como objetivo incentivar a contratação de pessoas acima de 50 anos em suas lojas. A VP de Pessoas da empresa, Niva Ribeiro, afirma que atualmente o projeto conta com mais de 20 colaboradores. Além disso, a empresa tem 6% de seus funcionários acima dos 50 anos e, para aumentar esse número, oportunidades de emprego estão sendo divulgadas na plataforma Gupy.

## **7 Métodos para introduzir ou reintroduzir os idosos no mercado de trabalho, tanto por parte das empresas quanto por parte do estado**

No sentido de atualizar habilidades e conhecimentos dos idosos, é fundamental oferecer treinamentos e capacitações, principalmente em áreas que demandam profissionais mais experientes. O Pronatec, por exemplo, é um programa que disponibiliza cursos de capacitação para trabalhadores de todas as faixas etárias, inclusive para idosos.

Para aqueles que buscam empreender, o empreendedorismo pode ser uma alternativa viável. O Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO) é um dos programas que fornece microcréditos para pessoas que desejam começar seu próprio negócio.

O Programa "Mais Emprego na Terceira Idade", uma iniciativa do Governo Federal em parceria com empresas privadas, busca oferecer oportunidades de trabalho para idosos por meio de cursos de capacitação e encaminhamento para vagas de emprego.

Existem programas de capacitação profissional específicos para os idosos, como o Maturi Institute. Essa organização sem fins lucrativos foi criada em 2015 com o objetivo principal de promover a capacitação profissional e o espírito empreendedor de pessoas com mais de 50 anos. O Instituto oferece diversos planos, incluindo treinamento profissional, orientação, networking e consultoria empresarial. Além disso, o Maturi Institute realiza pesquisas e estudos para compreender a demanda e as necessidades do mercado de trabalho para os idosos. A organização é pioneira no Brasil no desenvolvimento de soluções sociais e profissionais para pessoas com mais de 50 anos.

Programas de incentivo fiscal: A Lei (PL) nº 4.890/2019, aprovada pela Comissão de Assuntos Sociais, propõe incentivos fiscais aos empregadores que contratam trabalhadores com 60 anos ou mais. O programa permite a redução do salário-mínimo desses empregados a cada semestre do contrato vigente. De acordo com o senador Chico Rodriguez, autor do PL, a medida tem o objetivo de regulamentar a terceira idade e incentivar o ingresso de idosos no mercado de trabalho. O parecer favorável do senador Flávio Arns lembrou que a reforma da Previdência elevou a idade mínima para aposentadoria e que são necessárias ferramentas para garantir a empregabilidade dessa faixa etária. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), existem mais de 28 milhões de idosos no Brasil, número que deve dobrar nas próximas décadas.

### **Considerações finais**

A atividade laboral é essencialmente humana e está relacionada à capacidade de transformar a natureza em algo útil, conforme apontado por Marx em 1867. Com o passar dos anos, o envelhecimento da população tornou-se uma realidade no Brasil, evidenciado pelo estreitamento da base da pirâmide etária, conforme o IBGE em 2022. Portanto, a reinclusão da terceira idade no mercado de trabalho é uma medida ideal para aproveitar a experiência e conhecimento desses profissionais. O Brasil possui uma legislação específica que busca proteger os

direitos dos idosos, como o Estatuto do Idoso, que estabelece diretrizes para a promoção, proteção e defesa dos direitos dessa população. No entanto, ainda há desafios significativos a serem enfrentados para combater o etarismo de forma eficaz e garantir o pleno respeito aos direitos dos idosos em todas as esferas da sociedade.

Viu-se que, apesar da legislação dar o amparo necessário ao trabalhador idoso, ainda há muitos desafios a serem enfrentados para a efetiva inclusão do idoso no mercado de trabalho, como a falta de qualificação profissional, a discriminação por idade e a ausência de medidas efetivas de fiscalização e punição para empresas que descumprem as normas de proteção ao idoso no trabalho.

O presente trabalho auxilia na reflexão sobre a importância de se criar alternativas e estratégias para a manutenção do trabalhador idoso. A inclusão de idosos no mercado de trabalho pode trazer inúmeros benefícios para os indivíduos e para a sociedade, como apontam os estudos apresentados, que mostram que o trabalho pode melhorar a saúde mental e física desse público, além de prevenir doenças e contribuir para o desenvolvimento econômico do país.

Para enfrentar o desafio de incluir trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, é necessário adotar estratégias como políticas públicas, programas de qualificação e sensibilização dos empregadores para a diversidade etária nas equipes de trabalho (Silva et al., 2021). O envelhecimento da população é um fenômeno global que traz consigo inúmeros desafios para o mercado de trabalho. De acordo com o Fundo Monetário Internacional a inclusão de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho é uma questão de importância econômica e social. (FMI 2015).

É importante que haja conscientização e educação para eliminar os estereótipos negativos associados à idade e promover uma cultura de respeito e inclusão. Além disso, é fundamental que as políticas públicas sejam implementadas para garantir que os direitos dos idosos sejam protegidos e que haja medidas efetivas para combater a discriminação etária. Importante também ressaltar que o combate ao etarismo é uma responsabilidade coletiva, que envolve o governo, as instituições, a sociedade civil e cada indivíduo. Promover a igualdade e o respeito para todas as idades é um objetivo fundamental para construir uma sociedade mais justa e inclusiva.

## Referências

- Agência Senado. Lei (PL) nº 4.890/2019.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/02/19/incentivo-fiscal-a-empresas-que-contratam-idosos-acima-de-60-passa-na-cas>. Acesso em: 02 maio 2023.
- Alves, R., Castro, V. F., & Carvalho-Filho, A. E. (2018). **Idosos no mercado de trabalho: desafios e perspectivas.** Disponível em: <https://www.rbgg.com.br/arquivos/edicoes/RBG%2021-2ING.pdf>. Acesso em: 02 maio 2023.
- Banco Mundial. (2019). **Envelhecendo em um Brasil mais velho: desafios e oportunidades para a política da pessoa idosa.** Disponível em: <http://documents.worldbank.org/curated/en/459131572536699801/pdf/Envelhecendo-em-um-Brasil-mais-velho-Desafios-e-oportunidades-para-a-politica-da-pessoa-idosa-portuguese.pdf>. Acesso em: 02 maio 2023.
- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm). Acesso em: 02 maio 2023.
- Confederação Nacional da Indústria (CNI) (2018). **"Retratos da Sociedade Brasileira Perspectivas do Envelhecimento"**. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2018/09/retratos-da-sociedade-brasileira-perspectivas-do-envelhecimento/>. Acesso em: 02 maio 2023.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível: <http://www.planalto.gov.br/constituicao/constituicaoconsolidado.htm>. Acesso: 02 maio 2023.
- EXAME (2022). **Inclusão de profissionais com 50 anos ou mais deve crescer nas empresas em três anos; entenda.** Disponível em: <https://exame.com/esg/inclusao-de-profissionais-com-50-anos-ou-mais-deve-crescer-nas-empresas-em-tres-anos-entenda/>. Acesso em: 02 maio 2023.
- FARIAS, C. E. S. (2018). **Discriminação etária: o desafio de uma inserção produtiva no mercado de trabalho.** In: **IV Congresso Internacional de Envelhecimento Humano. Anais eletrônicos...** Rio Grande do Sul: Universidade de Passo Fundo, 2018. p. 295-299.
- Ferreira, M. C., Morais, M. V. D., Pereira, L. A. D., Oliveira, T. A. D., & Brandão, A. R. (2020). **Envelhecimento e trabalho no Brasil: uma revisão sistemática.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 45, p. e8, 2020.
- FIA/ABRH. (2016). **Diversidade etária nas organizações brasileiras: um estudo sobre as práticas de gestão de RH.** Disponível em: <https://abrH.org.br/arquivos/estudo-diversidadeetaria.pdf>. Acesso em: 02 maio 2023.
- Franco, J. A., & Ferreira, F. A. (2018). **O preconceito em relação aos trabalhadores idosos no mercado de trabalho brasileiro.** Revista Brasileira de Pesquisa em Saúde, 20(3), 36-45.

Fundo Monetário Internacional (FMI). (2015). **O envelhecimento da população e o futuro do trabalho**. Disponível em: <https://www.imf.org/pt/News/Articles/2018/10/03/sp100318global-workforce-is-aging-and-that-s-a-problem>. Acesso: 26 março 2023.

Harvey, D. (2010). **The enigma of capital and the crises of capitalism**. Oxford: Oxford University Press. Disponível em: <https://escoladequadrosmes.files.wordpress.com/2014/01/oenigmadocapital-eascrisesdocapitalismo.pdf>. Acesso em: 26 março 2023.

IBGE (2017). **Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa 30 milhões em 2017: pesquisa sobre desemprego e mercado de trabalho**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoes-em-2017>. Acesso em: 26 março 2023.

IBGE. (2022). **Projeção da População do Brasil por Sexo e Idade para o período 2020-2060**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao-do-brasil-por-sexo-e-idade-para-o-periodo-2020>. Acesso em: 26 março 2023.

Instituto de Longevidade Mongeral Aegon. (2018). **Produtividade e trabalho no Brasil: a visão dos trabalhadores com mais de 50 anos**. Disponível em: <https://www.mongeralaegon.com.br/institucional/imprensa/instituto-de-longevidade-mongeral-aegon-divulga-pesquisa-sobre-produtividade-e-trabalho-no-brasil/>. Acesso em: 26 março 2023.

IPEA (2019). **"Envelhecendo em um Brasil mais velho"**. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio\\_institucional/190828\\_relatorio\\_perfil\\_envelhecimento.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/190828_relatorio_perfil_envelhecimento.pdf). Acesso em: 26 março 2023.

Instituto Maturi. Disponível: <https://www.maturi.com.br>. Acesso em: 26 março 2023.  
**Lei nº 8.842/1994. Política Nacional do Idoso**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18842.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18842.htm). Acesso em: 03 maio 2023.

**LEI NO 10.741, DE 1º DE OUTUBRO DE 2003. Estatuto do Idoso**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/l10.741.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm). Acesso em: 03 maio 2023.

Lima, J. C., Fialho, F. A., & Silva, M. R. (2019). **Envelhecimento e trabalho: um olhar sobre a saúde do idoso no Brasil**. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, Rio de Janeiro, v. 22, n. 1, p. 1-12, 2019. Disponível em: <https://www.rbgg.com.br/arquivos/edicoes/RBGG%2022-1PORT.pdf>. Acesso em: 03 maio 2023.

Marx, K. (1867). **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Boitempo Editorial. Disponível em: [http://www.mom.arq.ufmg.br/mom/02\\_babel/textos/marx-capital-1-portugues.pdf](http://www.mom.arq.ufmg.br/mom/02_babel/textos/marx-capital-1-portugues.pdf). Acesso em: 03 maio 2023.

Ministério da Educação. (2021). **Pronatec**. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/obter-certificado-de-cursos-do-pronatec>. Acesso em: 03 maio 2023.

**Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário. (2021). Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO).** Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/programas-sociais/programa-nacional-de-microcredito-produtivo-orientado-pnmpto>. Acesso em: 03 maio 2023.

Mihaly Csikszentmihalyi e Reed Larson (2014). **Validity and reliability of the Experience-Sampling Method.** Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/3655778/>. Acesso em: 03 maio 2023.

Morais Silva, C., Santos Novais, M. S., & Brito dos Santos, A. L. (2017). **A reinserção do idoso no mercado de trabalho.** *Revista Humanidades e Inovação*, v. 4, n. 1, p. 67-81, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/368>. Acesso em: 03 maio 2023.

Monteiro, K. D. C., & Moura, F. D. (2016). **A valorização do idoso no mercado de trabalho: Um estudo sobre a cultura organizacional brasileira. Mais Emprego na Terceira Idade - Uma iniciativa do Governo Federal.** Disponível em: <https://maisempregonaterceiridade.gov.br/sobre-o-programa/>. Acesso em: 03 maio 2023.

**Nova Previdência (2019). Confira novas mudanças.** Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/noticias/confira-as-principais-mudancas-danovaprevidencia#:~:text=Mulheres%20poderão%20se%20aposentar%20a,para%20as%20mulheres%2C%20em%202033>. Acesso em: 03 maio 2023.

**Programa de Apoio ao Trabalhador (PAT).** Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/acessar-o-programa-de-apoio-ao-trabalhador-pat>. Acesso: 03 maio 2023.

Ministério do Desenvolvimento Regional. (2023). **Programa Nacional de Apoio à Geração de Emprego e Renda para o Idoso (Pronampi).** Disponível em: <http://www.desenvolvimento.gov.br/sitio/interna/interna.php?area=5&menu>. Acesso em: 03 maio 2023.

**Programa Seniors.** Disponível em: <https://www.nestle.com.br/juntos-somos-mais-seniors>. Acesso em: 23 março 2023.

RIBEIRO, D.J.; SOUTO, I.F.Q.; PINHEIRO, A.F.S. (2015). **Inserção do idoso no mercado de trabalho.** Disponível em: [https://www.revistahumanidades.com.br/arquivos\\_up/artigos/a90.pdf](https://www.revistahumanidades.com.br/arquivos_up/artigos/a90.pdf). Acesso em: 03 maio 2023.

Rifkin, J. (1995). **O fim do trabalho: o declínio inevitável dos níveis de emprego e a redução da jornada de trabalho na era da informática.** Editora Makron Books.

Rodrigues, R. B., Salles, A. L. M., Rocha, M. S. D., Juvêncio, D. P., & Fernandes, C. S. (2020). **Discriminação etária no mercado de trabalho: uma revisão sistemática da literatura brasileira.** *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*,

São Paulo, v.45, e8, 2020. Disponível em:  
[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572020000100213&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572020000100213&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 03 maio 2023.

Silva, J. L., & Santos, M. C. (2021). **A reintegração de trabalhadores maduros no mercado de trabalho: desafios e perspectivas**. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 22(1), 17-26. Disponível em:  
[https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S16793390202100010003&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16793390202100010003&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt). Acesso em: 03 maio 2023.

Trajano, D. H. C., Costa, K. N. M., & Souza, E. A. L. (2019). **Inclusão do idoso no mercado de trabalho: revisão integrativa**. Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia, Rio de Janeiro, v. 22, n. 1, p. 1-14, 2019. Disponível em:  
<https://www.rbgg.com.br/arquivos/edicoes/RBGG%2022-1PORT.pdf>. Acesso em: 03 maio 2023.

World Health Organization (OMS). (2005). **Envelhecimento ativo: uma política de saúde**. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento\\_ativo.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento_ativo.pdf). Acesso em: 03 maio 2023.