

---

Av. Feliciano Correia, S/N - Jd. Satélite - São Paulo – SP – 04815-240

Tel.: (11) 5667-3971 – Email: [contato@etecia.com.br](mailto:contato@etecia.com.br)

Arsilvia Teixeira da Silva  
(Etec Irmã Agostina, Técnico em Administração)

[arsilvia.Teixeira@etec.sp.gov.br](mailto:arsilvia.Teixeira@etec.sp.gov.br)

Cássio Carneiro da Silva Junior  
(Etec Irmã Agostina, Técnico em Administração)

[cassio.silva95@etec.sp.gov.br](mailto:cassio.silva95@etec.sp.gov.br)

Emilly Cristini Oliveira  
(Etec Irmã Agostina, Técnico em Administração)

[emilly.silva285@etec.sp.gov.br](mailto:emilly.silva285@etec.sp.gov.br)

Grazielly Martins da Silva  
(Etec Irmã Agostina, Técnico em Administração)

[grazielly.silva46@etec.sp.gov.br](mailto:grazielly.silva46@etec.sp.gov.br)

Maria Clara Balbino dos Santos  
(Etec Irmã Agostina, Técnico em Administração)

[maria.santos3468@etec.sp.gov.br](mailto:maria.santos3468@etec.sp.gov.br)

Marilene Gomes Martins da Silva  
(Etec Irmã Agostina, Técnico em Administração)

[marilene.silva43@etec.sp.gov.br](mailto:marilene.silva43@etec.sp.gov.br)

## **PRECONCEITO ETÁRIO NA ADAPTAÇÃO DA TERCEIRA IDADE AS TECNOLOGIAS NO MERCADO DE TRABALHO**

### **RESUMO:**

Percebe-se que com o crescimento da terceira idade, pessoas com 60 anos ou mais estão enfrentando uma realidade complexa com as relações sociais em nosso país. Ao passar de décadas e anos, a sociedade foi atribuindo constantes significados ao envelhecimento. Em sua maior parte, esses significados estão ligados diretamente

com atribuições negativas ao processo de envelhecimento, geralmente relacionadas com conclusão de que uma pessoa mais velha não tenha mais capacidade de contribuir socialmente ou economicamente com o país. Esse fenômeno tem o papel fundamental na imagem negativa que pessoas mais velhas sofrem quando se discute acerca de diversas áreas da sociedade, contudo esse artigo visa analisar a realidade dura que uma pessoa com idade já avançada enfrenta dentro do mercado de trabalho. Buscamos apresentar os impactos que o preconceito etário causa na adaptação de pessoas mais velhas no mundo do trabalho e às suas inovações, as próprias tecnologias. Através de pesquisas e dados coletados o foco deste artigo é de contradizer essa ideologia cultural e estereotipada, destacando e mostrando que pessoas mais velhas são e continuaram sendo o futuro da nossa população.

**Palavras-chave:** Terceira Idade; Preconceito Etário; Envelhecimento; Tecnologia.

## **ABSTRACT**

It is noticed that with the growth of the elderly, people aged 60 years or more are facing a complex reality with social relations in our country. As decades and years have passed, society has been attributing constant meanings to aging. For the most part, these meanings are directly linked with negative attributions to the aging process, usually related to the conclusion that an older person is no longer able to contribute socially or economically to the country. This phenomenon has the fundamental role in the negative image that older people suffer when discussing various areas of society; however, this article aims to analyze the hard reality that a person with already advanced age faces within the labor market. We seek to present the impacts that age prejudice causes in adapting older people in the world of work and their innovations, the technologies themselves. Through research and data collected, the focus of this article is to contradict this cultural and stereotyped ideology, highlighting and showing that older people are and have continued to be the future of our population.

**Keywords:** Third Age; Age Prejudice; Ageing; Technology.

## **1. INTRODUÇÃO**

Atualmente o avanço tecnológico tem sido o principal fator significativo para o desenvolvimento contínuo de novas ferramentas e inovações no mundo moderno, dentro do mercado de trabalho. A cada dia a tecnologia e suas inovações fazem parte de uma nova jornada de transformações de mercado com novos meios de comunicação e meios de ferramentas de trabalho que geralmente inovam as atividades de áreas distintas dentro de uma mesma corporação.

Dentro deste cenário se pode levantar questionamentos sobre a falta de capacitação, treinamento e inclusão de trabalhadores mais velhos dentro do mercado de trabalho com a implementação de tecnologias, que se desenvolvem e se atualizam constantemente. A negligência com a terceira idade nas corporações hoje pode ser algo preocupante para o futuro dos idosos, pois com essa falta de atenção ao público envolvido, tal cenário pode continuar sendo o elemento principal para a exclusão constante dos idosos do mercado de trabalho com a displicência das corporações com seus funcionários nas empresas. Elemento crucial que impacta no constante ato de discriminação que auxilia, de maneira negativa, o crescimento do preconceito etário no mundo do trabalho.

Essa evolução tecnológica trás, e pode continuar trazendo, muitos benefícios significativos para a continuação dessa alomorfia. Entretanto, essa transformação tecnológica tem conduzido ao mercado brasileiro a barreiras significativas para determinados grupos sociais. Hoje, a terceira idade está enfrentando problemas substanciais na adaptação às novas ferramentas tecnológicas, que consequentemente pode continuar resultando na extinção digital e profissional de pessoas idosas com 60 anos ou mais.

## **2. OBJETIVO GERAL**

Este artigo visa demonstrar a contrariedade que existe na ideologia social sobre a terceira idade no mercado de trabalho, buscando manifestar a fase positiva do

trabalhador, de 60 anos ou mais, no mundo corporativo, destacando a sua capacidade real e ativa de atividade colaborativa para uma organização juntamente com o avanço tecnológico em sua idade. Nesse artigo buscamos apresentar a forma como o preconceito por idade, afeta essa adaptação da terceira idade no mundo do trabalho.

### **3. OBJETIVO ESPECÍFICO**

Estudar e compreender o perfil do idoso de 60 ano ou mais para entender quais são as suas reais capacidades de oferecer uma mão de obra ativa e qualificada para o mercado do trabalho. Analisar o comportamento cultural e organizacional das empresas para demonstrarmos a real situação das ideologias organizacionais negativas que existem no âmbito profissional que afetam a adaptação da terceira idade no mercado de trabalho. E apresentar o resultado das pesquisas realizadas, consequentemente embasando a realidade dos obstáculos e barreiras que os idosos com enfrentam.

### **4. METODOLOGIA**

O presente artigo partiu de uma pesquisa bibliográfica em busca de dados, documentos e ferramentas onde buscamos também por investigações e informações científicas que auxiliassem no aprofundamento do tema. Usamos como base para o desenvolvimento do nosso trabalho artigos científicos como: “Terceira Idade: Uma breve discussão”; “A velhice segundo Simone de Beauvoir: Considerações para uma gerontologia do envelhecimento” e “Da velhice à terceira idade: o percurso histórico das identidades atreladas ao processo de envelhecimento”.

A pesquisa quantitativa foi realizada através de um questionário digital. Diante do tipo de pesquisa que foi realizada, o objetivo foi de alcançar estatísticas relacionadas ao tema do artigo. Dando espaço no trabalho, para compreender fatores que colaboram, ou não, para a exclusão de pessoas mais velhas no mercado de trabalho e o preconceito, ou não, enfrentado ou sofrido pelos entrevistados, e consequentemente colaborando para a construção da crítica apresentada no artigo.

### **5. REFERENCIAL TEÓRICO**

## 5.1. Terceira Idade

A Organização Mundial da Saúde (OMS), define como idoso todo indivíduo que tem 60 anos ou mais. É uma fase da vida que passa por diversas transformações físicas, psicológicas e emocionais. Com essas novas alterações, é necessário que se busque em nosso país novas formas de se inserir esse público na sociedade, conforme o seu desenvolvimento contínuo. Contudo, diante do crescimento ativo do envelhecimento na sociedade brasileira surgem dificuldades da inserção de idosos no conjunto social de pessoas que existem em nosso país. Conforme os anos, criou-se por meio da corporação brasileira descrições que colaboraram para a busca pela reflexão das categorias identitárias do envelhecimento. Definições essas que estão relacionadas diretamente com a falta de expectativa e desprezo da população pelo desenvolvimento do cidadão idoso dentro da sociedade, gerando consequentemente, o questionamento sobre a sua contribuição para com o país.

Embora o envelhecimento seja definido como um processo gradual e multifatorial determinado por fatores genéticos e ambientais (DA COSTA et al., 2016), as pessoas costumam a formar percepções que, em sua maior parte, não são positivas sobre a idade e o envelhecimento. Nesse mesmo contexto se desenvolve a estereotipação e a discriminação por idade. Quando se discute questões sobre o envelhecimento, é geralmente dito, questionado ou afirmado justamente pelas pessoas que possuem formações discursivas que partem e participam, dentro da sociologia, de um imaginário social e cultural que, em sua maior parte, contrariam a realidade de um indivíduo de 60 anos ou mais.

Sendo assim, é necessário entendermos uma parte da história da real construção identitária do envelhecimento. Antes da criação do termo, em 19013 o biólogo, microbiologista, zoólogo russo e gerontologista, Elie Metchnikoff criou o estudo que consistia nas pesquisas sobre o envelhecimento fisiológico dos idosos. Porém além de estudar sobre a saúde das pessoas na fase mais idosa, se viu necessário, diante da melhora da qualidade de vida participativa dos idosos, dar início aos estudos sobre o assunto. Isso atraiu pedagogos, sociólogos e psicólogos que investiram no estudo.

Logo o estudo que antes era voltado apenas para a análise de aspectos físicos e de saúde de um indivíduo em fase de envelhecimento, agora passou a ser um estudo

que buscava estudar o processo do envelhecimento envolvendo questões não mais apenas nas mudanças físicas, mas nas psicológicas e sociais, sendo possível então ser considerada, a criação do estudo, como o estudo da qualidade de vida. Dessa forma, é possível que entendamos que os primeiros estudos em favor das habilidades e capacidades da população idosa, se iniciou.

Diante da percepção de Metchnikoff sobre as características não enxergadas antes do envelhecimento, se viu necessário estudar o assunto e mostrar que os idosos poderiam sim, fazerem parte de uma evolução em seu estado de envelhecimento, trocando a ideia negativa sobre eles e dando uma nova visão sobre sua capacidade na qualidade de vida. Em 1962, o termo “Terceira Idade”, foi proposto pelo gerontologista francês Jean Auguste, que diante de um cenário de grande movimentação de integração social da velhice, se viu necessário transformar a imagem que já existia das pessoas mais velhas, rompendo as características negativas atribuídas à velhice e buscando valorizar mais os idosos. O termo foi criado, também, para marcar o início da fase a partir da aposentadoria.

Acompanhando essa linha de raciocino, o gerontologista e outros pedagogos deixaram em evidência como a terceira idade teria a sua capacidade livre e espontânea de estar ativamente exercendo seu papel social, porém a filosofa existencialista Simone Beauvoir, explica de forma simples a contrariedade enfrentada na sociedade real em seu livro “A velhice”, publicado em 1970, destacando a realidade vista e vivia, que ainda continua sendo reflexo da negligência da sociedade em não buscar pela compreensão e o estudo real do impacto que o envelhecimento ativo trás para o crescimento da sociedade.

A velhice denuncia o fracasso da nossa civilização.

(BEAUVOIR, 1970 p.324)

## 5.2. Envelhecimento Populacional no Brasil

Os dados demográficos brasileiro tem passado por mudanças significativas ao longo dos anos. Esses acontecimentos se aplicam pelos Impactos profundos nas últimas décadas. De acordo com os dados publicados pelo IBGE em 2024, mostra que o Brasil está se tornando uma população cada vez mais idosa, em 2023, a taxa dos idosos era de 15,6% da população, enquanto a dos jovens era correspondida a 14,8%. Essa situação se aplica ao aumento na expectativa de vida e na queda de números de nascimentos, a porcentagem de idosos até 2070 pode chegar a cerca de 38% da população. Ao mesmo tempo, a quantidade de crianças de 0 a 14 anos também deve reduzir de 20,1% para 11,9%, e a taxa de jovens entre 15 e 24 anos deve cair para 9,2%. Os dados obtidos com essas informações indicam que o Brasil está se tornando uma sociedade com uma população cada vez mais idosa. Esse cenário afeta políticas públicas, economia, educação e o mercado de trabalho, portanto, no século 20, a visão sobre a Terceira Idade era bastante negativa, onde acontecia a dependência e isolamento em casa. Esses impactos começaram a mudar nos anos 2000, quando houve o maior acesso à informação e novas inovações tecnológicas que permitiram uma terceira idade mais ativa. O que podemos dizer sobre os desafios que contribuem para a exclusão total dos mais velhos não está ligada na falta de habilidades, mas sim no preconceito etário. Dessa forma, podemos analisar como a percepção do envelhecimento se transformou ao longo do tempo, relacionando a importância de combater esses preconceitos e valorizar a experiência de todos os idosos.

Apresentando o cenário de envelhecimento populacional, é necessário se falar sobre os futuros impactos que o nosso país terá nos próximos anos com o crescimento ativo e acelerado da terceira idade no Brasil. No último censo demográfico (2022) realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) foram apontados diversos dados sobre o aumento do envelhecimento populacional no Brasil. Através desses dados, podemos observar quais serão os impactos sociais e econômicos do país nos próximos anos.

Falemos em primeiro lugar sobre a redução dos idosos no mercado de trabalho pelo fator idade em que consiste na maior parcela da população inativa, na diminuição da produção e do serviço prestado, isso de modo consequente contribuirá para um menor crescimento do PIB, acometendo diretamente a economia do país. A pressão

sobre o setor previdenciário: Em que falamos sobre a elevação no número de aposentadorias, maior demanda por benefícios, menor o número de contribuintes que causará desequilíbrio no orçamento público. A sobrecarga na saúde pública: o aumento da procura por serviços de saúde, medicamento e profissionais capacitados (como cuidadores). O custo na saúde aumentará muito. O Desafio na inclusão social: muitos idosos com dificuldades na adaptação a novas tecnologias, e acesso a serviços digitais. Exclusão desse grupo etário do mercado de trabalho. E as Reformas políticas: Novas reformas são necessárias para reajustar a aposentadoria, pois a expectativa de vida aumentou. Reinserir os idosos no mercado de trabalho, os qualificando.

Conformes os impactos apresentados, ao longo do desenvolvimento deste trabalho afirmamos que o crescimento acelerado da taxa de idosos no nosso país evidencia a atenção que o governo necessita dar para a população idosa, buscando inseri-los nas questões sociais de forma justa e bem-posicionada para manter o desenvolvimento econômico e social no nosso país, buscando compreender principalmente quando se fala do mundo do trabalho, questões como preconceito etário no mercado de trabalho.

### **5.3. Preconceito etário na adaptação da terceira idade e as novas tecnologias no mercado de trabalho**

A diante do preconceito na sociedade, hoje de forma generalizada dentro das corporações de trabalho, a terceira idade é vista como a parte de contratação estagnada, considerada a mão de obra improdutiva. Antes a definição dos termos estava caminhando diante da evolução das habilidades dos idoso, que hoje em dia é interpretada não mais como uma fase em desenvolvimento, mas como um atraso.

Há alguns anos atrás Havard fez uma pesquisa chamada “The Case of Hiring Older Workers” que traduzida significa O caso de Contratação de Trabalhadores mais Velhos. Os pesquisadores fizeram a pesquisa com 10 mil empresas internacionais, e usaram a seguinte pergunta para análise do tema: “A idade é uma vantagem ou

desvantagem competitiva na sua organização?". A faculdade afirma que mais de dois terços das empresas, ou seja, aproximadamente 66,67%, responderam que é uma desvantagem para a sua organização. E isso evidencia hoje, o preconceito gerado pelas empresas contra a terceira idade, mas conhecido como etarismo.

O etarismo, também conhecido como idadismo, é o preconceito ou discriminação que uma pessoa sofre por causa da idade. Embora possa atingir tanto os mais jovens quanto os mais velhos, no mercado de trabalho, ele afeta principalmente profissionais acima dos 40 ou 50 anos, que começam a ser vistos como "velhos demais" para aprender, se adaptar às mudanças ou lidar com novas tecnologias. Em vez de serem reconhecidas pela experiência e conhecimento acumulado, essas pessoas são tratadas como ultrapassadas, lentas ou incapazes de acompanhar o ritmo do mercado moderno.

Nas empresas, o etarismo aparece de várias formas, muitas vezes disfarçado de "critérios profissionais". Um exemplo comum é no processo seletivo: muitas vagas ainda impõem limites de idade ou usam expressões como "perfil jovem", "espírito inovador" e "recém-formado" para atrair apenas candidatos mais novos. O resultado é que muitos profissionais com décadas de experiência acabam ficando de fora, mesmo tendo total capacidade de exercer as funções.

No dia a dia de trabalho, o preconceito se manifesta quando pessoas mais velhas são ignoradas em reuniões, não recebem chances de promoção ou ficam de fora de treinamentos e projetos importantes. A justificativa comum é que "elas já estão perto de se aposentar" ou que "vale mais a pena investir nos mais jovens". Além disso, são frequentes as piadas e comentários que reforçam estereótipos, como "você é da época da máquina de escrever" ou "não entende nada de tecnologia". Essas atitudes afetam a autoestima e o bem-estar de quem convive com esse tipo de exclusão. Um ponto gravíssimo a se ressaltar é o desligamento de profissionais mais velhos, que, em momentos de crise, como na pandemia, foram os primeiros a serem demitidos e os últimos a conseguir voltar ao mercado. Muitos ficam meses ou até anos sem conseguir uma nova colocação, e às vezes precisam omitir a idade no currículo para ter alguma chance de entrevista. O etarismo não prejudica apenas os trabalhadores, mas também as empresas. Pesquisas internacionais mostram que equipes com

diversidade de idade têm mais equilíbrio, produtividade e criatividade. A Harvard Business Review (HBR), por exemplo, já afirmou que empresas que valorizam profissionais mais velhos ganham em estabilidade, engajamento e resultados, pois esses funcionários costumam ter visão estratégica e compromisso com o trabalho.

Dados de pesquisas reforçam a gravidade do cenário:

- Segundo o Grupo Croma (Pesquisa Oldiversity, 2024), 86% dos trabalhadores com mais de 60 anos afirmam já ter enfrentado algum tipo de preconceito no mercado de trabalho.
- Cerca de 1,4 milhão de pessoas com mais de 50 anos estavam desempregadas no Brasil, de acordo com dados do IDados.
- A dificuldade de recolocação faz com que profissionais experientes enfrentem o "limbo do desemprego", onde a idade é um peso.
- Levantamentos da Robert Half e Labora apontam que aproximadamente 70% das empresas contrataram muito pouco ou nenhum profissional com mais de 50 anos.

A Harvard Business Review (HBR) também destaca como o etarismo se cruza com o gênero. As mulheres enfrentam preconceito por idade em todas as fases da carreira: mulheres mais jovens podem ter barreiras por serem vistas como "muito inexperientes", as de meia-idade (por volta dos 40-50 anos) podem ter a percepção de responsabilidades familiares ou a "menopausa iminente" usada como fator de exclusão, e as mais velhas são vistas como indignas de promoção.

O preconceito etário tem impactos significativos: para o profissional, pode gerar estresse, ansiedade, depressão, intensificar o isolamento social e causar prejuízo financeiro. Para a empresa, resulta na perda de talentos, experiência, sabedoria e na baixa diversidade, o que limita a inovação e a produtividade. O etarismo é um problema social e organizacional que se reflete nas oportunidades negadas dentro

das empresas. Combater esse preconceito significa abrir espaço para um ambiente de trabalho mais justo, humano e produtivo, onde a experiência e a juventude se complementem, e não se excluam.

#### **5.4. Dificuldades de adaptação tecnológica e exclusão digital**

A patente exclusão digital dessa parte da população, que sem ajuda dos filhos, amigos ou netos, muitas vezes não consegue sequer acessar o banco, não é apenas uma questão de familiaridade com a tecnologia, mas, resultado de um sistema que, ao avançar, acabou por deixar para trás aqueles que não podem acompanhar o ritmo das mudanças. A obrigatoriedade de realizar tarefas online, como acessar benefícios governamentais, agendar consultas médicas, ou mesmo realizar pagamentos de contas, pode representar um complexo desafio para os idosos. A falta de alternativas presenciais em nome da eficiência digital criou uma barreira quase intransponível para aqueles que não possuem as habilidades ou recursos para navegar no mundo digital. A exclusão digital pode ter efeitos graves. Em primeiro lugar, pode representar uma perda de autonomia. Idosos que antes eram capazes de gerenciar suas vidas de maneira independente, agora precisam de terceiros para realizar tarefas relativamente simples. Essa dependência, sem dúvida, pode causar sentimento de frustração, impotência e até mesmo humilhação, pois pessoas que valorizam sua independência durante a vida se veem, de repente, incapazes de exercer controle sobre aspectos básicos do seu dia a dia.

Além disso, a exclusão digital também contribui para o isolamento social. Muitos idosos, já enfrentando o desafio do isolamento devido a problemas de mobilidade ou saúde, veem-se ainda mais distantes do mundo ao seu redor. Sem a capacidade de acessar redes sociais, plataformas de comunicação digital, ou mesmo participar de comunidades online, eles se tornam invisíveis em uma sociedade que se comunica e se conecta principalmente por meio da internet.

Ensinar um idoso a usar a internet não é apenas uma questão de mostrar como clicar em ícones ou digitar senhas; é necessário um entendimento adequado de suas

limitações, paciência e um método de ensino que seja adaptado ao ritmo e à compreensão deles.

### **5.5. Desafios da terceira idade com a tecnologia**

A tecnologia se tornou indispensável no dia a dia, impactando desde a comunicação até serviços essenciais. desde consulta médica até mesmo pedir um uber, quem não está conectado sofre mais dificuldade com a tecnologia. nesse cenário, enquanto boa parte da população já está integrada ao mundo digital, os idosos sofrem desafios. A terceira idade sofre dificuldade para aprender a utilizar equipamentos novos até saber se precaver de golpes para sua segurança pessoal. Uma nova pesquisa do Procon-SP mostra que grande parte do público acima de 60 anos enfrenta barreiras ao tentar resolver demandas em ambientes digitais. O estudo revela que muitos idosos não conseguem comprar produtos, contratar serviços ou falar com empresas devido ao atendimento feito apenas por aplicativos. O levantamento ouviu 723 consumidores de São Paulo. O objetivo foi identificar dificuldades enfrentadas por pessoas idosas nas relações de consumo digitais. Segundo a pesquisa, 51% dos entrevistados já se sentiram impedidos de avançar em um serviço por causa do atendimento exclusivo via app. O Procon-SP destaca que a exclusão digital de pessoas idosas ainda preocupa. O órgão aponta que o público da terceira idade tem presença crescente no consumo. Mesmo assim, continua vulnerável diante de sistemas digitais pouco acessíveis. O relatório reforça que as empresas precisam investir em segurança e simplificar suas ferramentas para reduzir barreiras.

### **5.6. Ideias de Pierre Lévy sobre tecnologia e exclusão**

De acordo com Pierre Lévy, "Toda nova tecnologia cria seus excluídos". À vista disso, é notório que os desafios impostos à inclusão digital dos idosos são reflexos da desintegração social originada no avanço tecnológico. Nessa perspectiva, sendo a internet um elemento natural ao cotidiano social de hoje, faz-se necessário combater os empecilhos que impedem o senso de pertencimento dos longevos à vida moderna, dentre os quais se destacam a inoperância governamental e a negligência familiar. Certamente, medidas são necessárias para reverter esse cenário. Para tanto, o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações deve elaborar cursos de capacitação

para a integração digital dos idosos, os quais devem ser veiculados mediante parcerias público-privadas pela concessão de incentivos fiscais às empresas que subsidiaram a iniciativa, com o intuito de que esses indivíduos com dificuldades se tornem autônomos para interagir com o meio tecnológico. Concomitantemente, cabe aos familiares o apoio e auxílio necessários ao longo desse processo de aprendizagem, para que se possa possibilitar a compreensão do mundo moderno independentemente da idade. Assim, será possível que a exclusão advinda das tecnologias, consoante Pierre Lévy, seja atenuada. Focando no potencial das tecnologias para a democratização do conhecimento e a ampliação da inteligência coletiva. A exclusão dos idosos, nesse sentido, representa uma perda para essa inteligência coletiva, pois limita a contribuição da sabedoria e da experiência que eles acumularam ao longo da vida.

Usando a citação central usada para discutir a exclusão digital. Ela sugere que, à medida que novas tecnologias são adotadas, inevitavelmente surgem grupos que não têm acesso ou habilidade para utilizá-las, tornando-se marginalizados no processo. No contexto dos idosos, a complexidade das ferramentas e a falta de letramento digital são barreiras que geram esse sentimento de isolamento e incapacidade.

### **5.7. Inclusão dos idosos no mercado de trabalho**

O nosso trabalho aborda diretamente sobre a forma como idosos 60+ são excluídos do mercado de trabalho decorrente do preconceito etário que existe no mundo corporativo. Dessa mesma forma, diante das pesquisas e trabalhos realizados, se vê a necessidade de entender o porquê a importância dessa inclusão.

De acordo com um dado publicado em uma pesquisa feita pelo site de notícias G1, 47% dos aposentados no Brasil, ainda trabalharam por necessidades financeiras. Conforme os dados apresentados na pesquisa, o nosso trabalho se volta diretamente para a inclusão desse idosos de forma inclusiva no mercado de trabalho. Uma grande parte dos aposentados no nosso país afirmam que ainda trabalham, justamente, ou por ser o único promovedor da família, ou por ter a necessidade financeira constantemente ativa diante de suas obrigações mais básicas às maiores e mais importantes também. Ou seja, diante desse cenário, nós podemos buscar pela compreensão de que idosos de 60+ precisam ser valorizados no mercado. Quando

entramos neste assunto, estamos falando sobre a necessidade que cada um deles tem de continuar trabalhando para obter uma renda maior da do que recebem com o auxílio do INSS. E por conta, consequentemente desse preconceito por idade que sofrem ao buscar se inserir novamente no mundo do trabalho, é que perdem essa oportunidade.

Uma pesquisa do SPC (Serviço de Proteção ao Crédito), também publicada pelo site do G1, 43% dos aposentados sofreram e ainda sofrem com dificuldades de se encontrar um emprego, porém 30% afirmam que o motivo desta não contratação está relacionada diretamente com o preconceito com a idade já avançada que possuem. E com os cenários apresentados é de se questionar o que esses idosos farão com suas famílias e a sua própria vida com a falta de renda necessária para viver neste mundo em que enfrentamos uma dura realidade econômica.

## **RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Este projeto aborda a inclusão e o desenvolvimento de profissionais com mais de 60 anos (+60) no mercado de trabalho, reconhecendo-o como uma oportunidade estratégica para as empresas em termos de retenção de talentos experientes e promoção de um ambiente diversificado e inovador.

A proposta se estrutura em três pilares principais de boas práticas:

**Capacitação Técnica e Digital:** Oferta de cursos e treinamentos focados em novas tecnologias e ferramentas para garantir a atualização profissional.

**Mentoria e Intercâmbio de Conhecimento:** Implementação de programas de Mentoria Reversa (jovens ensinam tecnologia aos +60) e Mentoria Sênior (profissionais experientes transmitem conhecimento de gestão e soft skills).

**Acompanhamento de Carreira Personalizado:** Criação de Planos de Desenvolvimento Individual (PDI) que considerem as aspirações e os pontos fortes dos profissionais +60, direcionando-os para funções consultivas ou de especialistas.

Empresas que adotam estas práticas se destacam no mercado, beneficiando-se da coexistência de múltiplas gerações em suas equipes e fortalecendo sua cultura organizacional.

## CONCLUSÃO

Com o crescimento do envelhecimento, se vê que é mais que necessário compreender que a terceira idade cresce trazendo impactos significativos para o país e é mais que necessário se buscar formas de intervir essa situação.

Ainda existe uma grande dificuldade da adaptação tecnológica, pois mesmo diante de cursos ou outras formas de aprendizagem ainda se persiste a falta de capacitação e consequentemente a exclusão digital/tecnológica. Empresas precisam buscar novas formas de preservar e promover a inclusão e desenvolvimento profissional de pessoas 60+ no mercado de trabalho.

Concluindo então que, para se promover a inclusão de pessoas mais velhas no mercado de trabalho, é necessário que o governo e as empresas busquem da melhor forma garantir a esses trabalhadores um ambiente de trabalho mais justo e humano promovendo como consequência a participação e desenvolvimento ativo e continuo dos idosos no mundo do trabalho juntamente com as suas inovações.

## REFERÊNCIAS

**Envelhecimento da população impulsiona novas ações em defesa dos idosos.** Senado notícias/ Federal, 2025. Disponível em: <https://www.mpmt.mp.br/conteudo/1011/160970/senado-envelhecimento-da-populacao-impulsiona-novas-acoes-em-defesa-dos-idosos> Acesso em: 29 nov.2025

**Expectativa de vida sobe para 76,4 anos no Brasil, após queda durante a pandemia.** Agência Gov, 2024. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/notícias/202408/expectativa-de-vida-sobe-para-76-4-anos-no-brasil-apos-queda-durante-a-pandemia> Acesso em: 29 nov.2025

**População idosa é maior que faixa de 15 a 24 anos, diz IBGE.** Pode360, 2024. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/brasil/populacao-idosa-e-maior-que-faixa-de-15-a-24-anos-diz-ibge/#:~:text=15%2C6%25%20dos%20brasileiros%20t%C3%AAm,mais%20que%20dobrar%20at%C3%A9%202070&text=A%20popula%C3%A7%C3%A3o%20idosa%20superou%20o,14%2C8%25%20dos%20brasileiros.&text=A%20estimativa%20d>

a%20institui%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9,mais:%2015%2C6%25/. Acesso em: 29 nov.2025

**CORREIO BRAZILIENSE. Etaismo: 86% das pessoas com mais de 60 anos sofrem preconceito no trabalho.** Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.correobraziliense.com.br/economia/2024/05/6848856-etaismo-86-das-pessoas-com-mais-de-60-anos-sofrem-preconceito-no-trabalho.html> Acesso em: 27 nov. 2025.

**IRENE GOMES, Vinícius. Censo 2022: números de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos.** Agência Notícias IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-notícias/2012-agencia-de-notícias/notícias/38186-censo-2022-número-de-pessoas-com-65-anos-ou-mais-de-idade-cresceu-57-4-em-12-anos>. Acesso em: 1 dez.2025

**FLÁVIA VINHAES, CIMAR AZEREDO. Envelhecimento Ativo- uma política de saúde.** IBGE, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/centrais-de-conteudo/pessoa-idosa/envelhecimento-ativo-uma-politica-de-saude/view/>. Acesso em: 1 dez. 2025

**CÁSSIA, SIMONO. Envelhecimento: Idoso, Velhice ou Terceira Idade.** Portal do Envelhecimento e Longeviver, 2015. Disponível em: <https://portaldoenvelhecimento.com.br/envelhecimento-idoso-velhice-ou-terceira-idade/>. Acesso em: 10 set. 2025.

**NASCIMENTO, Marcelo de Maio. A velhice segundo Simone de Beauvoir: considerações para uma gerontologia do envelhecimento.** Corpoconsciência, v 25, n.3, p.237-250, set./dez., 2021. Acesso em: 20 ago.2025.

**SILVA, Luna Rodrigues Freitas. Da velhice à terceira idade: o percurso histórico das identidades atreladas ao processo de envelhecimento.** História, Ciências, Saúde – Manguinhos, Rio de Janeiro, v.15, n.1, p.155-168, jan.-mar. 2008. Acesso em: 09 set.2025

**BERSIN, JOSH e CHARMORRO, TOMAS. The Case of Hiring Older Workers. Harvard Business Review, 2019.** Disponível em: <https://hbr.org/2019/09/the-case-for-hiring-older-workers> Acesso em: 13 maio. 2025

ANA, Julia. **Idosos enfrentam mais dificuldades e preconceito no uso das tecnologias.** Ufu,2022. Disponível em: <https://www.ufsm.br/midias/experimental/agencia-da-hora/2021/09/01/idosos-enfrentam-mais-dificuldades-e-preconceito-no-uso-das-tecnologias-digitais?amp> Acesso em: 24 nov.2025

JUCIARA Vieira. **O impacto da exclusão digital na vida dos idosos.** Estado de Minas. Disponível em: <https://www.em.com.br/colunistas/vitalidade/2024/08/amp/6922206-o-impacto-da-exclusao-digital-na-vida-dos-idosos.html> Acesso em : 24 nov. 2025

BRUNA Spada. **Comissão aprova projeto que cria programa de capacitação digital para pessoas idosas.** Camará dos deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/notícias/1212713-comissao-aprova-projeto-que-cria-programa-de-capacitacao-digital-para-pessoas-idosas/> Acesso em: 24 nov. 2025

INSTITUTO DE LONGEVIDADE. **Uso de tecnologia por idoso: desafios fazem parte do aprendizado necessário.** Mag. Disponível em: <https://institutodelongevidade.org/longevidade-e-comportamento/tecnologia/uso-de-tecnologia-por-idosos> Acesso em: 02 dez. 2025

BRUNA Spada. **Comissão aprova projeto que cria programa de capacitação digital para pessoas idosas.** Camará dos deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/notícias/1212713-comissao-aprova-projeto-que-cria-programa-de-capacitacao-digital-para-pessoas-idosas/> Acesso em: 24 nov. 2025

HENRIQUE Paulo. **Desafios para exclusão digital dos idosos.** Foco. Disponível em: <https://foconomil.com.br/pt/blog/redacao-nota-1000-sobre-os-desafios-para-a-inclusao-digital-dos-idosos>. Acesso em: 03 dez. 2025

BRASIL. **Envelhecimento ativo: uma política de saúde.** Brasília, Ministério da Saúde, 2007. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento\\_ativo.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento_ativo.pdf) Acesso em: 21 nov 2025

BRASIL. **Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Envelhecimento ativo.** uma política de saúde. Governo Federal, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/centrais-de-conteudo/pessoa-idosa/envelhecimento-ativo-uma-politica-de-saude/view> Acesso em: 21 nov 2025

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **número de pessoas com 65 anos ou mais cresceu 57,4% em 12 anos.** Agência IBGE Notícias, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38186-censo-2022-numero-de-pessoas-com-65-anos-ou-mais-de-idade-cresceu-57-4-em-12-anos>. Acesso em: 21 nov 2025

SOCIEDADE BRASILEIRA DE GERIATRIA E GERONTOLOGIA (SBGG). **Censo Demográfico 2022, população por idade e sexo – pessoas de 60 anos ou mais.** SBGG, 2024. Disponível em: [https://d1xe7tf0uwul9.cloudfront.net/sbgg.org.br/wp-content/uploads/2024/07/1720455166\\_Censo\\_Demográfico\\_2022\\_-População\\_por\\_idade\\_e\\_sexo\\_-Pessoas\\_de\\_60\\_anos\\_ou\\_maiores\\_de\\_idade.pdf](https://d1xe7tf0uwul9.cloudfront.net/sbgg.org.br/wp-content/uploads/2024/07/1720455166_Censo_Demográfico_2022_-População_por_idade_e_sexo_-Pessoas_de_60_anos_ou_maiores_de_idade.pdf). Acesso em: 21 nov 2025

MARINA, **Aposentados seguem no mercado de trabalho para complementar renda.** Agência brasil, 2024. Disponível em: <https://share.google/Vfcg4rDyrmw4MmZrW> acesso em 12 de dez. 2025

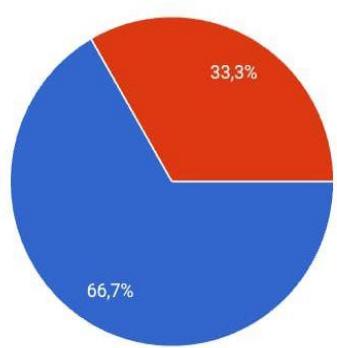
**47% dos aposentados que trabalham precisam aumentar a renda.** G1 Economia, 2018. Disponível em: <https://share.google/mazLu7MJdhFG2KGrn> Acesso em: 12 de dez. 2025

## APÊNDICE

**PRECONCEITO ETÁRIO NA ADAPTAÇÃO DA TERCEIRA IDADE AS TECNOLOGIAS NO TRABALHO - Gênero e Idade (Pesquisa quantitativa)**

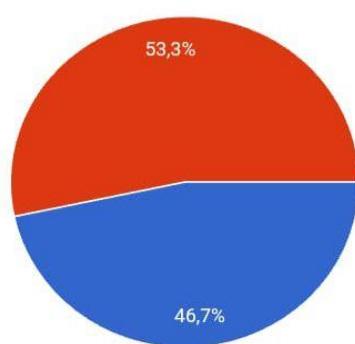
Gênero:

15 respostas



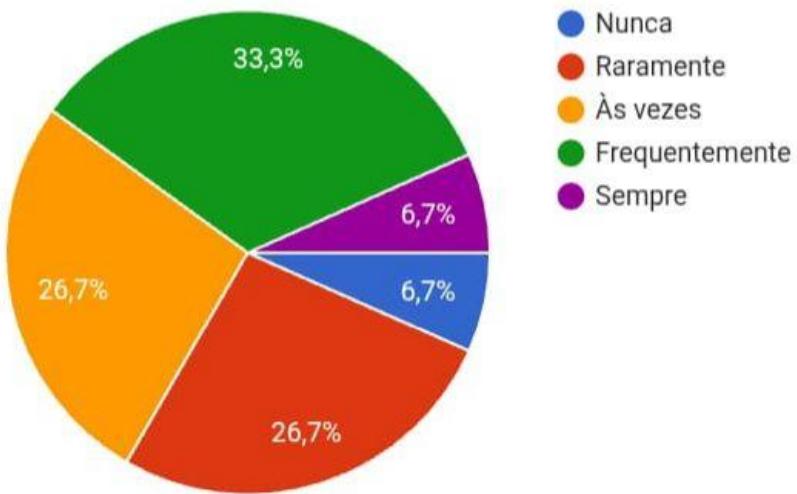
Idade:

15 respostas



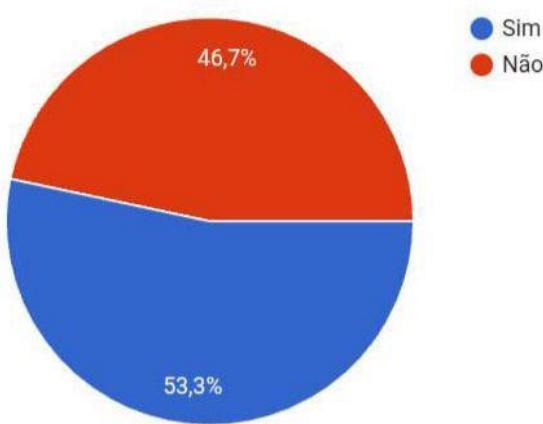
**PRECONCEITO ETÁRIO NA ADAPTAÇÃO DA TERCEIRA IDADE AS TECNOLOGIAS NO TRABALHO - Com que frequência o (a) sente ansiedade ou frustração ao ter que utilizar a tecnologia no trabalho? - (Pesquisa quantitativa)**

15 respostas



**PRECONCEITO ETÁRIO NA ADAPTAÇÃO DA TERCEIRA IDADE AS TECNOLOGIAS NO TRABALHO –O(a) senhor (a) já evitou candidatar-se a uma vaga ou deixou de executar uma tarefa, devido à necessidade de usar tecnologias que não domina? - (Pesquisa quantitativa)**

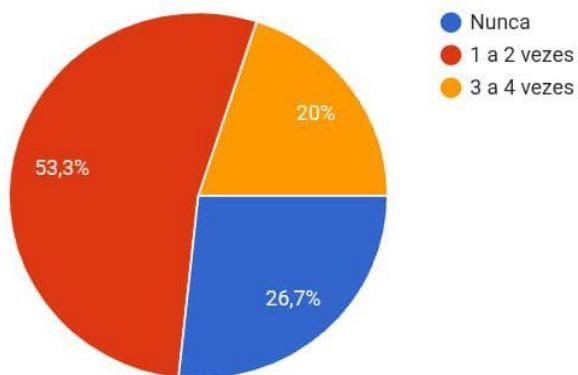
15 respostas



**PRECONCEITO ETÁRIO NA ADAPTAÇÃO DA TERCEIRA IDADE AS TECNOLOGIAS NO TRABALHO – Quantas vezes por semana o(a) senhor (a) precisa de ajuda de um**

**colega ou técnico para resolver um problema tecnológico no local de trabalho? -  
(Pesquisa quantitativa)**

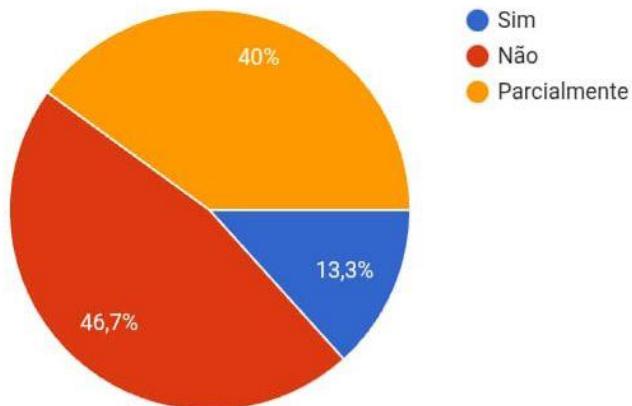
15 respostas



---

**PRECONCEITO ETÁRIO NA ADAPTAÇÃO DA TERCEIRA IDADE AS TECNOLOGIAS NO TRABALHO – Na sua opinião as empresas estão preparadas para incluir trabalhadores mais velhos no contexto digital? - (Pesquisa quantitativa)**

15 respostas



**PRECONCEITO ETÁRIO NA ADAPTAÇÃO DA TERCEIRA IDADE AS TECNOLOGIAS NO TRABALHO – Você acredita que a idade pode ser um fator de exclusão no mercado de trabalho? - (Pesquisa quantitativa)**

15 respostas

