

**CENTRO PAULA SOUZA**  
**Etec PROFESSOR ADHEMAR BATISTA HEMÉRITAS**  
**Ensino Médio com Habilitação Profissional em Técnico de Recursos Humanos**

**Luisa Marianna Boneto de Oliveira**

**Raianne Lopes Feitosa**

**Sara Camargo Belo Soares**

**Stefanny Mattioli de Oliveira**

**Tereza Maria Bernardino de Oliveira**

**Vitoria Luiza Lopes Araujo**

**INCLUSÃO DOS IDOSOS NO MERCADO DE TRABALHO**

**São Paulo**

**2025**

**Luisa Marianna Boneto de Oliveira**

**Raianne Lopes Feitosa**

**Sara Camargo Belo Soares**

**Stefanny Mattioli de Oliveira**

**Tereza Maria Bernardino de Oliveira**

**Vitoria Luiza Lopes Araujo**

## **INCLUSÃO DOS IDOSOS NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec Professor Adhemar Batista Heméritas, orientado pelo Prof. Douglas Ricardo da Silva, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos

**São Paulo**

**2025**

Luísa Marianna Boneto De Oliveira

Raianne Lopes Feitosa

Sara Camargo Belo Soares

Stefanny Mattioli De Oliveira

Tereza Maria Bernardino De Oliveira

Vitoria Luiza Lopes Araujo

### **Inclusão Dos Idosos No Mercado De Trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao curso de Recursos Humanos, da instituição ETEC Professor Adhemar Batista Heméritas, como parte necessária para à obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Folha de Aprovação

São Paulo, 01 de dezembro de 2025

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof. Douglas Ricardo da Silva – Orientador

---

Ruth Goes Iraha – Coordenadora de curso

---

---

## RESUMO

Este trabalho visa analisar o cenário atual da população idosa no mercado de trabalho, destacando os principais desafios enfrentados por este grupo em contexto de crescente envelhecimento populacional. Busca-se também destacar a precariedade das políticas públicas voltadas a inclusão e o frequente descaso de órgãos governamentais com o bem-estar desta comunidade, no que se refere à renda, saúde mental, integridade e status social. Para isso, realizou-se uma pesquisa de campo fundamentada em entrevistas e questionários aplicados diretamente aos idosos com o intuito de coleta de dados, além de pesquisas bibliográficas efetuadas através de sites e artigos que sustentam a base teórica. Como resultado das pesquisas observou-se que, questões como a aposentadoria; a falta de valorização dos idosos nos ambientes laborais; a falta de suporte de órgãos governamentais e a capacitação tecnológica para pessoas da terceira idade são os principais fatores influentes na inserção dessa massa ao sistema de empregos, esses dados confirmam as questões encontradas durante as pesquisas bibliográficas e reforçam a necessidade de atenção ao assunto. Em síntese, este trabalho permitiu a análise e o entendimento dos principais desafios enfrentados por essa população em sua jornada profissional, que em suma, estão ligados ao descaso estatal, ao preconceito etário e a falta de entendimento das empresas quanto a importância e os diversos benefícios de deter este público.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Etarismo; Idosos; Inclusão; Políticas Públicas.

## **ABSTRACT**

This paper aims to analyse the current scenario of the older population in the labor market, emphasizing the main challenges faced by this group in context of increasing population aging. It also seeks to highlight the precariousness of public policies related to the inclusion and the frequent neglect by government agencies regarding the well-being of this community, especially concerning income, mental health, integrity, and social status. To this end, field research was conducted based on interviews and questionnaires applied directly to the elderly, with the purpose of data collection, in addition to bibliographic research carried out through websites and articles that support the theoretical framework. Because of the research, it was observed that issues such as underemployment and the lack of appreciation of older individuals in the work environment, the absence of support from government agencies, and the technological capacity for people in the third age are the main factors influencing this population's mass insertion into the job system. These data confirm the issues encountered during bibliographic research and reinforce the need for attention to the subject. In summary, this work allowed the analysis and understanding of the main challenges faced by this population in their professional journey, which are ultimately linked to the early disposal, age-related prejudice, and the lack of understanding by companies regarding the importance and diverse benefits of including this public.

**Keywords:** Labor Market; Ageism; Elderly; Inclusion; Public Policies

## Sumário

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1 Conceitos</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1.1 Definição de etarismo</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1.2 Definição de estereótipos</b> .....	<b>11</b>
<b>2.1.3 Definição de envelhecimento ativo</b> .....	<b>11</b>
<b>2.2 Envelhecimento populacional Brasil e no mundo</b> .....	<b>11</b>
<b>2.3 Principais teorias relacionadas ao envelhecimento e trabalho</b> .....	<b>12</b>
<b>2.3.1 Teoria da desvinculação/ desengajamento</b> .....	<b>12</b>
<b>2.3.2 Teoria da continuidade no envelhecimento</b> .....	<b>13</b>
<b>2.3.3 Teoria da substituição</b> .....	<b>14</b>
<b>2.3.4 Teoria das idades de trabalho</b> .....	<b>15</b>
<b>2.3.5 Teoria do capital humano</b> .....	<b>16</b>
<b>2.4 Contexto legal e político brasileiro</b> .....	<b>17</b>
<b>2.4.1 Constituição Federal de 1988</b> .....	<b>17</b>
<b>2.4.2 Estatuto da Pessoa Idosa</b> .....	<b>18</b>
<b>2.4.3 Políticas públicas</b> .....	<b>19</b>
<b>2.4.4 CLT</b> .....	<b>20</b>
<b>2.4.4.1 Aposentadoria</b> .....	<b>20</b>
<b>2.4.4.2 Fundo de garantia do tempo de serviço</b> .....	<b>21</b>
<b>2.5 Políticas de inclusão</b> .....	<b>22</b>
<b>3 DESAFIOS E VANTAGENS DA INCLUSÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO.</b> .....	<b>24</b>
<b>3.1 Contextualização do idoso no mercado de trabalho.</b> .....	<b>24</b>
<b>3.2 Desafios dos idosos nas organizações</b> .....	<b>25</b>
<b>3.2.1 Discriminação etária</b> .....	<b>25</b>
<b>3.2.2 Falta de políticas públicas e programas de capacitação</b> .....	<b>27</b>
<b>3.2.3 Saúde da pessoa idosa</b> .....	<b>27</b>
<b>3.3 Benefícios da diversidade etária nas organizações</b> .....	<b>27</b>
<b>3.4 O papel da tecnologia na capacitação dos idosos.</b> .....	<b>28</b>
<b>3.4.1 Programas de capacitação são mais eficazes para promover a atualização dos idosos no mercado de trabalho?</b> .....	<b>29</b>

3.4.2 As empresas podem adaptar seus treinamentos para atender às suas necessidades específicas dos trabalhadores mais velhos? .....	29
3.4.3 Teletrabalho e novas tecnologias .....	30
3.4.4 Inclusão digital .....	31
3.5 Exemplos e casos de sucesso .....	31
3.5.1 Impactos da inclusão dos idosos no mercado de trabalho .....	32
3.5.2 Envelhecimento populacional.....	32
3.5.3 Sistemas de previdência.....	32
4. IMPACTOS ECONÔMICOS .....	34
5. O PAPEL DO RH NA INCLUSÃO DOS IDOSOS .....	36
5.1 O envelhecimento e o mercado de trabalho .....	36
5.2 Barreiras enfrentadas pelos idosos .....	37
5.3 Potencialidades e contribuições .....	37
5.4 Diversidade etária e inclusão organizacional .....	37
5.4.1 Conceito de diversidade etária .....	37
5.4.2 Benefícios da diversidade geracional.....	38
5.4.3 O papel do RH na inclusão do idoso.....	38
5.4.4 Treinamento, desenvolvimento e capacitação .....	38
5.4.5 Cultura organizacional e clima inclusivo .....	39
5.4.6 O papel das políticas públicas e das parcerias .....	39
6. METODOLOGIA .....	41
6.1 Tipo de pesquisa.....	41
6.2 Abordagem da pesquisa .....	42
6.2.1 Abordagem quantitativa.....	42
6.2.2 Abordagem qualitativa .....	42
6.3 Instrumentos de coleta de dados .....	43
6.4 Público alvo e local de pesquisa .....	43
6.4.1 Público-alvo .....	43
6.4.2 Locais de pesquisa.....	44
6.5 Aspectos éticos.....	44
6.6 Análise de dados .....	44
7. RESULTADOS.....	46
7.1 Idosos que estão inseridos no mercado de trabalho .....	46
7.1.1 Qualidade de vida com a aposentadoria .....	46
7.1.2 Capacitação no mercado de trabalho .....	46
7.1.3 Valorização dos idosos no mercado de trabalho.....	46

7.1.4 Apoio de órgãos públicos .....	47
7.1.5 Conhecimento sobre etarismo.....	47
7.2 Idosos não inseridos no mercado de trabalho .....	47
7.2.1 Aposentadoria e qualidade de vida .....	47
7.2.2 Valorização dos idosos no mercado de trabalho .....	48
7.2.3 Conhecimento sobre o etarismo .....	48
7.2.4 Apoio do governo .....	48
7.2.5 Interesse em capacitação tecnológica .....	48
8. DISCUSSÃO .....	49
8.1 A Negligência Estatal: A insatisfação com as políticas públicas na perspectiva dos idosos.....	49
8.2 O Desconhecimento como vulnerabilidade: A falta de conscientização como barreira para a autonomia do idoso .....	50
8.3 O Desafio da Aposentadoria: A insuficiência de renda e o impacto na qualidade de vida.....	51
8.4 Consequências da Desassistência: Consequências e a Necessidade de Políticas de Suporte.....	52
8.5 Síntese.....	52
9. CONCLUSÃO .....	54
REFERÊNCIAS .....	55
APÊNDICE .....	72

## 1 INTRODUÇÃO

A inclusão dos idosos no mercado de trabalho tem se tornado um tema cada vez mais repercutido no mundo atual, dado ao cenário de crescente envelhecimento populacional decorrente do aumento da longevidade, gerado pelo avanço da medicina e da tecnologia. Sendo assim, a importância desse tema se dá devido a necessidade de manter essa massa incluída na sociedade, especialmente ao que se trata da saúde mental e física, de sua renda, status social e sua integridade individual.

Embora essa população venha apresentando um exponencial crescimento, é notável que as políticas públicas existentes não acompanharam tal avanço e que os órgãos governamentais continuam se mostrando pouco eficientes em relação ao apoio a essas pessoas.

Desta forma, o presente estudo tem como principal objetivo analisar o cenário atual dos idosos no mercado de trabalho, e a importância de sua inclusão no ambiente laboral – bem como analisar as principais problemáticas acerca desse tema – em especial no que se trata dos preconceitos sofridos por essa população, os principais motivos acerca da dificuldade na inserção deles no ambiente laboral, as políticas públicas que os cercam e os benefícios que podem ser conquistados com esse abrangimento.

A pesquisa adota uma abordagem bibliográfica e documental, realizada a partir de artigos acadêmicos, revisões de literatura e dados oficiais relacionados ao tema, os quais fundamentam a base teórica – além disso – será conduzida uma pesquisa de campo por meio de questionários aplicados a pessoas pertencentes a esse recorte social, com o objetivo de validar os dados obtidos ao longo do estudo.

Em suma, esta pesquisa tem como propósito analisar a inclusão dos idosos no mercado de trabalho em meio ao envelhecimento populacional, destacando seus desafios e vantagens e expondo dados obtidos através da fundamentação teórica.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

De acordo com a “Projeções da População” publicada em 2024 pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) mostra a expectativa de aumento de determinados grupos etários, dentro desses grupos se destacam as pessoas com 60 anos ou mais, pois suas expectativas de longevidade vêm crescendo, tendo sua projeção para 2025 no número de 35.370.902 e tendo sua proporção em 16,6% com previsões de aumento para anos seguintes. Entretanto, com esse aumento da população idosa, algumas consequências são trazidas à tona, como por exemplo, a estereotipação desse grupo e o etarismo de forma presente não só no cotidiano, mas dentro do mercado de trabalho.

### **2.1 Conceitos**

No decorrer deste estudo, há a necessidade da utilização da ciência de conceitos e termos que comprovem a teoria aplicada.

#### **2.1.1 Definição de etarismo**

Em um relatório feito pela OMS (Organização Mundial da Saúde), pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, pelo Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas e pelo Fundo de População das Nações Unidas, publicado em 2021 diz que o etarismo se baseia em estereótipos, discriminação e preconceito com base na idade. E ainda completa com “O idadismo surge quando a idade é usada para categorizar e dividir as pessoas por atributos que causam danos, prejuízos ou injustiças, e minam a solidariedade intergeracional” (Organização Mundial da Saúde, 2021, p.01).

Com isso, podemos afirmar que o etarismo ou sinônimos de tal termo, são o pré-conceito com visões de estereótipos submetidos pela idade de alguém, sejam elas, idosos, que são os mais atingidos, até os mais jovens. E sendo relativamente raro na literatura acadêmica brasileira. Este tópico ainda é banalizado e sensível em nossa sociedade, ao qual é pouco falado em ciclos sociais e menos ainda em ambientes laborais.

### **2.1.2 Definição de estereótipos**

De forma literal, estereótipo, segundo o **Dicionário Online de Português** significa uma “Concepção baseada em ideias preconcebidas sobre algo ou alguém, sem o seu conhecimento real, geralmente de cunho preconceituoso ou repleta de afirmações gerais e inverdades” (Dicionário Online de Português, s.d.). A palavra estereótipo foi usada pela primeira vez em 1794 pelo impresso Francês Firmin Didot para descrever uma placa sólida usada na impressão em massa. O conceito de estereótipo que conhecemos só foi popularizado em 1922 pelo jornalista americano Walter Lippmann, em seu livro "Opinião Pública", onde a utilizou para descrever imagens mentais fixas e simplificadas sobre grupos sociais, sendo essas imagens e opiniões positivas ou negativas, frequentemente pendendo para o lado negativo, reforçando como o preconceito se alimenta de estereótipos criados pela sociedade.

### **2.1.3 Definição de envelhecimento ativo**

Segundo o documento publicado pela OMS (Organização Mundial da Saúde) em 2002 e traduzido pela Secretaria de Vigilância em Saúde

Envelhecimento ativo é o processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas ficam mais velhas. (OMS 2002, tradução da Secretaria de Vigilância em Saúde).

Neste âmbito, a palavra “ativo” não se refere somente a capacidade de estar ativo fisicamente ou exercendo sua força de trabalho, mas também à participação da pessoa idosa na sociedade em que ela está inserida, em questões sociais, econômicas e até mesmo religiosas. Desta maneira, o envelhecimento ativo visa a garantia de uma vida saudável e a qualidade de vida para todos os indivíduos de forma a assegurar uma passagem digna da vida adulta para a velhice, onde o bem-estar físico, mental e social esteja sanado.

## **2.2 Envelhecimento populacional Brasil e no mundo**

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) foi realizado um estudo populacional conhecido como Censo, publicado em 2022; através deste

conteúdo houve uma observação sobre um grupo etário que estava e está gradativamente crescendo ao decorrer dos anos, esta massa está classificada na faixa etária dos 60 anos ou mais, sendo registrado 32.113.490 (15,6%) no Brasil, um aumento de 56,0% em relação a 2010, quando era de 20.590.597 (10,8%) (IBGE, 2022). No ano regente que está sendo escrito esse trabalho as Projeções Populacionais realizadas em 2024, estimasse que a população idosa em 2025 gire em torno de 35.370.902 (16,6%) e continue crescendo.

O aumento da população idosa tem o seu contexto pela decorrência da expectativa de vida que está a aumentar cada vez mais, segundo o IBGE, que executou uma pesquisa em 2019, destaca a longevidade do brasileiro que vivia em média, até os 76,6 anos. Em 2020, a expectativa passou de 72,8 para 73,1 anos para homens e de 79,9 para 80,1 anos para mulheres (Ministério da Saúde, 2022). Esse crescimento representa uma conquista social, pois mostra a melhora da saúde, que pode ser obtida através de uma alimentação correta, atividades físicas e exames de forma periódica, resultando na melhoria das condições de vida, qualidade de vida e bem-estar. Isso é possível pelo avanço tecnológico nos ambientes hospitalares que visam melhorar e atribuir metas para uma expectativa de longevidade maior, desta forma, conseqüentemente esta população tende a crescer e políticas de inclusão devem ser feitas e melhoradas para que haja a adaptação de forma fácil e inclusiva deste grupo etário.

### **2.3 Principais teorias relacionadas ao envelhecimento e trabalho**

Diversas teorias formadas ao longo dos anos buscam explicar o envelhecimento e seu impacto direto na vida social e nas relações de trabalho. Assim, as teorias apresentadas a seguir nos ajudam, a partir de diferentes perspectivas, entender como a velhice está diretamente relacionada ao mercado de trabalho e a importância de manter esses trabalhadores ativos, em prol do crescimento econômico, bem-estar físico, mental e social.

#### **2.3.1 Teoria da desvinculação/ desengajamento**

Apresentada inicialmente por Cumming e Henry, em 1961 a teoria da desvinculação (ou do desengajamento) visa explicar como o envelhecimento impacta diretamente no

rompimento das relações de um indivíduo com a sociedade, demonstrando que com o passar do tempo o ser humano se afasta de seus papéis sociais em favor deles serem ocupados por pessoas mais jovens, de acordo com alguns estudiosos, isso ocorre pois conforme a velhice se aproxima, os indivíduos tendem a focar mais em ter momentos de reflexão, se prepararem para o fim da vida e se importarem mais com seus interesses pessoais do que quando eram mais novos. Além disso, é importante ressaltar que não somente o idoso se afasta da sociedade, mas a sociedade também se afasta do idoso voluntariamente, porém, um grande problema é notado, em teoria, a sociedade deveria ajudar a pessoa idosa a cortar esses vínculos de forma adequada a fim de manter a estabilidade da estrutura social, mas na realidade o que acontece é que esse desligamento social imposto aos idosos contribui para o fortalecimento da discriminação etária, uma vez que os distancia da participação da sociedade mais ativa e dominante.

Além disso, outro obstáculo notado durante esse desengajamento é o despreparo da sociedade para acolher essa população idosa, o que os obriga a se manterem ativos por mais tempo em seus papéis sociais para garantirem uma condição de vida digna e estável.

### **2.3.2 Teoria da continuidade no envelhecimento**

A teoria da continuidade no envelhecimento, apresentada pelo gerontologista Robert Atchley no final dos anos 80, defende que o estágio da velhice está profundamente relacionado com as outras fases da vida de um indivíduo no sentido de que é altamente influenciado pelos costumes, atividades, crenças, relacionamentos e traços de personalidade que a pessoa mantinha em sua juventude, e sugere que os idosos devem continuar a desenvolver e manter esses valores, atitudes, normas e hábitos que foram adquiridos em diferentes estágios do ciclo da vida. Além disso, a continuidade deve ser mantida em relação ao ambiente físico e social, envolvendo interações sociais e com objetos que contribuem para a manutenção da identidade. A teoria da continuidade é uma abordagem que busca preservar a autonomia dos idosos e minimizar a exclusão social, promovendo um envelhecimento bem-sucedido e o bem-estar.

No contexto do ambiente de trabalho, a teoria da continuidade implica que:

- **Idosos podem manter a continuidade no trabalho:**

Pessoas idosas que continuam trabalhando após a aposentadoria ou que buscam novas atividades profissionais podem sentir maior satisfação e bem-estar, pois mantêm a continuidade da sua identidade profissional e das suas relações sociais.

- **Escolhas adaptativas:**

A escolha por manter o trabalho, ou por buscar novas atividades, é vista como uma estratégia adaptativa para lidar com as mudanças que o envelhecimento traz, buscando manter a continuidade em suas vidas.

- **Importância da socialização:**

O trabalho, além de fonte de renda, também é um espaço de socialização, o que contribui para a manutenção da continuidade externa, através de interações sociais e relacionamentos com colegas.

- **Considerações sobre a aposentadoria:**

A saída do mercado de trabalho, em algumas situações, pode ser vista como uma descontinuidade, o que pode afetar negativamente a identidade e o bem-estar da pessoa idosa.

### **2.3.3 Teoria da substituição**

A Teoria da Substituição, também conhecida como hipótese da substituição ou “lump of labor fallacy”, é uma concepção que afirma que o aumento da participação de trabalhadores idosos no mercado de trabalho tende a reduzir as oportunidades de emprego para os jovens. Segundo essa teoria, o mercado de trabalho funcionaria como um sistema de vagas fixas, em que a permanência de um grupo etário impediria o ingresso de outro. Historicamente, essa visão tem sido utilizada para justificar políticas de aposentadoria precoce e programas de desligamento de trabalhadores mais velhos, com o argumento de que sua saída abriria espaço para a entrada de profissionais mais jovens. No entanto, estudos recentes têm demonstrado que essa teoria apresenta diversas falhas conceituais e empíricas.

Pesquisas nacionais e internacionais indicam que o mercado de trabalho é dinâmico, e que o aumento da participação de idosos pode, inclusive, gerar efeitos positivos na economia. Quando mais pessoas estão ativas economicamente, o consumo e a produção aumentam, favorecendo a criação de novos postos de trabalho. Além disso, a maioria das evidências aponta que a substituição direta entre jovens e idosos é limitada, uma vez que ambos possuem perfis profissionais distintos e atuam em diferentes setores e cargos.

Segundo Gruber e Wise (1999) e Munnell e Wu (2012), não há uma relação direta entre o aumento da empregabilidade de idosos e o desemprego juvenil. Pelo contrário, políticas que promovem a inclusão intergeracional tendem a fortalecer o mercado de trabalho como um todo. Portanto, a Teoria da Substituição vem sendo amplamente criticada, por desconsiderar a complexidade das relações de trabalho e os fatores econômicos que influenciam a geração de empregos. No contexto da inclusão de pessoas idosas no mercado de trabalho, é fundamental adotar políticas baseadas em evidências, que valorizem tanto a experiência dos mais velhos quanto o potencial produtivo dos mais jovens, promovendo um ambiente de trabalho mais diversificado e sustentável.

### **2.3.4 Teoria das idades de trabalho**

A teoria das idades de trabalho busca exemplificar a importância dos indivíduos no ambiente de trabalho em cada fase da vida.

- 1. Jovens no mercado de trabalho:** A importância desta faixa etária inclusa dentro das empresas traz um peso significativo para ela, como por exemplo, um clima organizacional enriquecedor, aprendizagem e ensinamentos liderados pelo adolescente, inovações de ideias, transformação nas empresas para inserção de ferramentas tecnológicas, habilidades tecnológicas, criatividade, entre outros. Acompanhado pelos benefícios, temos os desafios que são gerados pela inclusão dessas pessoas, sendo eles: a falta de experiência, grande competição para vagas, conflito de gerações no mercado de trabalho e falta de voz e respeito dentro das organizações. Todos esses desafios proporcionam uma queda na taxa de inclusão, motivação profissional e ocupação laboral por essa faixa etária, com isso políticas de inclusão são

necessárias nesse quesito, como por exemplo, programas de qualificação profissional, apoio motivacional dentro e fora das empresas, entre outros.

**2. Adultos no mercado de trabalho:** Os adultos são considerados a “idade ativa” dentro das organizações sendo uma parcela com peso significativo, a população classificada como “idade ativa” é considerada dos 18 a 64 anos, que se estipula ser a grande porcentagem da sociedade. Os desafios enfrentados por essa faixa etária são relativamente baixos, porém ainda existe um índice de dificuldades, como por exemplo, a precarização do trabalho, a desigualdade regional e de gênero, falta de proteção social e ausência de benefícios trabalhistas básicos.

**3. Idosos no mercado de trabalho:** a população idosa vem crescendo de forma exponencial nos últimos anos, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), uma pesquisa realizada em 2022 mostra que a população idosa havia crescido cerca de 57,4% a mais do que quando comparada ao ano de 2010. Neste cenário, fica clara a importância de promover a inclusão dessa parcela crescente da sociedade no ambiente de trabalho, valorizando aspectos importantes como experiências em diversas áreas, perspectiva diferentes e sabedoria, não só isso como benéficos para a economia, visto que este grupo está aumentando cada vez mais e se tornando cada vez mais ativo.

### **2.3.5 Teoria do capital humano**

A Teoria do Capital humano (TCH), formalizada em meados dos anos 50 pelo economista estadunidense Theodore W. Schultz propõe a educação, a experiência e a formação profissional como pilares fundamentais para o crescimento da economia. Até meados dos anos 50, estudos baseados na economia clássica defendiam que o crescimento econômico estava em função de fatores como recursos naturais, capital e trabalho em cada país ou região, mas com o passar do tempo notou-se um conflito entre a teoria e a prática, pois em alguns lugares o crescimento econômico era

desigual aos recursos físicos disponíveis naquela região, sendo assim, era evidente que havia outro fator influente na progressão econômica além dos capitais físicos e naturais, o capital humano (SOLOW, 1956 apud Viana; Lima, 2010)

Schultz descreve o capital humano da seguinte maneira: “Capital humano é a capacidade de conhecimentos, competências e atributos da personalidade de uma pessoa ao desempenhar um trabalho, de modo a produzir valor econômico.” (SCHULTZ, s.d., apud FIA Business School, 2024). Desta forma, essa teoria relaciona-se diretamente com a inclusão dos idosos no mercado de trabalho quando afirma a experiência como forma de capital humano, porém, vale ressaltar que essas habilidades devem ser frequentemente atualizadas de acordo com as mudanças que ocorrem no mundo, em especial no ramo da tecnologia; manter esses indivíduos cientes das tecnologias do mundo moderno faz com que eles aprimorem suas habilidades e estimulem suas atividades cognitivas, impactando diretamente em seu papel no ambiente laboral.

## **2.4 Contexto legal e político brasileiro**

Ao decorrer dos anos foram debatidos em ambientes judiciais a importância da criação de leis, normas e políticas que visam proteger e assegurar os direitos de pessoas idosas. Portanto, em 1º de Outubro de 2003 foi criado um projeto nomeado “Estatuto da Pessoa Idosa, (Lei 10.741/2003)” que consistia em garantir os direitos de pessoas com 60 anos ou mais e prevê punições para pessoas que os desrespeite, criando um cenário de mais segurança e inclusão deste grupo etário.

### **2.4.1 Constituição Federal de 1988**

Segundo o artigo 230 da Constituição Federal de 1988:

Art. 230. A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida. (Brasil, 1988, art. 230)

Além disso, o Estatuto da Pessoa Idosa, Lei nº 10.741/2003, detalha os direitos e deveres dos idosos, estabelecendo mecanismos de proteção, apoios e políticas de inclusão.

#### **2.4.2 Estatuto da Pessoa Idosa**

Em 1997 foi apresentado um projeto de lei pelo deputado federal, Paulo Paim, que em 2025 assume o posto de senador de São Paulo, que consistia em assegurar os direitos de pessoas com 60 anos ou mais. Este projeto foi sancionado pelo Presidente Luís Inácio da Silva em 1º de Outubro de 2003, sendo nomeado como “Estatuto da Pessoa Idosa, (Lei 10.741/2003)” onde são citados os direitos e deveres dessa população, além das previsões de punições em caso de pessoas que desrespeite esta lei. No capítulo VI que fala sobre a profissionalização e do trabalho, mostram-se os seguintes artigos:

“Art. 26. A pessoa idosa tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.” (Brasil, 2003, art. 26, com redação dada pela Lei 14.423 de 2022)

“Art. 27. Na admissão da pessoa idosa em qualquer trabalho ou emprego, são vedadas a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir

“Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:

I – profissionalização especializada para as pessoas idosas, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;

II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;” (Brasil, 2003, art. 27, com redação dada pela Lei 14.423 de 2022)

III – estímulo às empresas privadas para admissão de pessoas idosas ao trabalho.” (Brasil, 2003, art. 28, com redação dada pela lei 14.423 de 2022)

Portanto, pode se ver que os direitos e deveres de tal grupo etário vai muito além de apenas proteção sobre estereótipos, etarismo e outras problemáticas dentro da sociedade, mas sim da quebra desses tabus, proporcionando a inclusão, a diversidade, autonomia, bem-estar e uma qualidade de vida melhor para essas pessoas.

### **2.4.3 Políticas públicas**

Além do Estatuto da Pessoa Idosa existem outras políticas públicas que visam também assegurar os direitos dessas pessoas, temos como exemplo, a Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842, de janeiro de 1994) que segundo o Capítulo I Da finalidade diz em seus artigos o seguinte:

“Artigo 1º - A política nacional do idoso tem por objetivo assegurar os direitos sociais do idoso, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade.” (Lei 8.842 de 1994)

“Artigo 2º - Considera-se idoso, para os efeitos desta Lei, a pessoa maior de sessenta anos de idade.” (Lei 8.842 de 1994)

Outra política pública, que poucos conhecem é a Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa (PNSPI) um projeto desenvolvido pelo Sistema Único de saúde (SUS) juntamente com o Ministério da Saúde, aprovada pela Portaria Nº 2.528 publicada em 19 de outubro de 2006. Seu objetivo gira em torno de proporcionar um melhor atendimento para essa população, além de garantir que sua saúde esteja em bons cuidados, promovendo um envelhecimento ativo e saudável, preservando a autonomia e a independência, e uma boa qualidade de vida. A existência de outras políticas sem ser aquelas que já foram citadas neste trabalho se faz muito importante, sendo elas, Benefício de Prestação Continuada (BPC): que é uma garantia de renda a idosos que não possuem assistências; serviços socioassistenciais: aquele que oferta serviços para a população idosa que necessita de suporte social, entre outros.

## 2.4.4 CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é uma lei brasileira que contém o direito do trabalho e os direitos processuais do trabalho. Este livro surgiu através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não possui dispositivos específicos que tratem exclusivamente da pessoa idosa no mercado de trabalho. A legislação trabalhista brasileira, por meio da CLT, estabelece regras gerais para todos os trabalhadores, sem diferenciação direta por faixa etária, exceto no caso dos menores de idade, regulados entre os artigos 402 e 441. Dessa forma, os direitos previstos na CLT são aplicáveis de forma igualitária a trabalhadores de todas as idades, incluindo os idosos. Qualquer proteção específica para esse público está prevista em legislações complementares, como o Estatuto do Idoso.

### 2.4.4.1 Aposentadoria

É de extrema importância a pessoa idosa ter conhecimento acerca de seus direitos trabalhistas, e isso inclui seu direito a aposentadoria previsto pela previdência social. Na emenda constitucional de Nº 103, de 2019 foi introduzida a aposentadoria programada a fim de substituir a aposentadoria por idade e por tempo de contribuição; antes dessa emenda existiam duas vertentes de aposentadoria, sendo elas:

**Aposentadoria por tempo de contribuição** - a antiga aposentadoria por tempo de contribuição não estipulava idade mínima para direito ao benefício, bastando apenas o cumprimento da carência mínima de 180 meses e o tempo mínimo de contribuição de, 30 anos para mulheres e 35 para os homens.

**Aposentadoria por idade** - a aposentadoria por idade não exigia uma carência mínima estipulada, somente o requisito etário de 60 anos de idade para mulheres e 65 para homens.

Atualmente, após a mudança da constituição, essas duas modalidades foram unificadas e modificadas para a formação da atual aposentadoria programada, assim, qualquer pessoa que ingressar no Sistema de Previdência Social a partir de 13/11/2019 deve cumprir os seguintes requisitos:

- Carência de 180 meses de contribuição;

- Idade Mínima de 62 anos para mulher e 65 anos para o homem;
- No mínimo 15 anos de contribuição para a mulher e de 20 anos de contribuição para o homem.

Sendo assim, qualquer pessoa que cumpra os requisitos citados tem direito a receber a aposentadoria paga pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) através da Caixa Econômica Federal.

#### **2.4.4.2 Fundo de garantia do tempo de serviço**

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço tem como seu objetivo proteger o funcionário que foi despejado sem justa causa ou por outros motivos. Os empregadores todo mês depositam em uma conta no banco CAIXA um valor referente a 8% do salário do colaborador, é importante mencionar que aqueles que tem o direito de obter o FGTS são aqueles que possuem contratos formais regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. A Caixa Econômica Federal se responsabilizou pelo papel de Agente Operador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço depois da publicação da Lei 8.036/90, de 11 de maio de 1990 e, desde então, vem cumprindo seus deveres e assumindo compromissos com o trabalhador.

Uma das condições para o saque desse benefício é a aposentadoria, o colaborador, ao se aposentar, tem direito a realizar o saque do valor integral retido em todas as suas contas, mesmo que tenha realizado o saque aniversário. Este saque pode ser realizado pelo aplicativo do FGTS, pelo site da CAIXA ou por uma agência CAIXA após a apresentação dos seguintes documentos:

- Documento de identificação pessoal;
- CPF ou Número de inscrição PIS/PASEP/NIS;
- TRCT, TQRCT/THRCT (no caso de admissão posterior à aposentadoria e rescisão formalizada até 10/11/2017);
- Carteira de Trabalho (no caso de admissão posterior à aposentadoria e rescisão formalizada a partir de 11/11/2017);

- Histórico de Créditos – HISCRE, expedido pelo INSS;
- Declaração de Benefícios, expedida pelo INSS;
- Extrato de Informações do Benefício, expedido pelo INSS;
- CNIS – Cadastro Nacional de Informações Sociais – Extrato Previdenciário, expedido pelo INSS;
- CNIS – Cadastro Nacional de Informações Sociais – Relações Previdenciárias, expedido pelo INSS;
- Certidão fornecida pelo INSS identificando o requerente como beneficiário do amparo social ao idoso e/ou deficiente (LOAS);
- Certidão de Concessão de Aposentadoria expedida por Instituto Oficial de Previdência Social de âmbito Estadual ou Municipal;
- Declaração expedida pela entidade empregadora quando se tratar de servidor público;
- Portaria publicada em DO – Ato de Transferência à Inatividade;
- Transferência para reserva remunerada, por Ato Próprio da corporação, quando se tratar de militar;
- Extrato Previdenciário extraído do Internet Banking Caixa.

## **2.5 Políticas de inclusão**

As Políticas de inclusão são ações, programas e legislações que buscam criar condições para que os idosos tenham acesso a oportunidades de emprego, enfrentando barreiras como o preconceito etário (conhecido como etarismo), a falta de qualificação específica e a desvalorização social dessa faixa etária. Essas políticas podem ser implementadas tanto por órgãos públicos quanto por empresas privadas.

No Brasil, algumas medidas importantes foram criadas para proteger os direitos dos idosos no ambiente de trabalho, como o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003), que

prevê a igualdade de oportunidades e a proibição de discriminação por idade. Além disso, programas de requalificação profissional e iniciativas de incentivo à contratação de trabalhadores mais velhos também têm sido desenvolvidos em algumas regiões.

Entretanto, mesmo com os avanços legais, muitos idosos ainda enfrentam dificuldades para se recolocar no mercado de trabalho. O preconceito, a falta de políticas específicas em algumas empresas e a baixa oferta de vagas adaptadas às necessidades desse público são obstáculos que precisam ser superados.

A inclusão de idosos no mercado de trabalho não beneficia apenas essa faixa etária. A diversidade etária nas empresas pode contribuir para a troca de experiências, o aumento da produtividade e a melhoria do clima organizacional. Além disso, a manutenção dos idosos economicamente ativos pode reduzir os impactos financeiros sobre a Previdência Social, já que eles continuam contribuindo para o sistema.

Portanto, é essencial que haja uma conscientização maior por parte da sociedade, dos gestores de recursos humanos e do poder público sobre a importância da inclusão dos idosos no mercado de trabalho. Políticas de incentivo à contratação, campanhas de combate ao etarismo e programas de capacitação são caminhos necessários para promover uma verdadeira inclusão social e profissional das pessoas idosas.

### **3 DESAFIOS E VANTAGENS DA INCLUSÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO.**

O presente capítulo tem como objetivo apresentar e analisar as vantagens e desvantagens relacionadas a inserção e reinserção da população idosa no mercado de trabalho. Para tanto, inicia-se com uma breve contextualização acerca do tema e, em seguida, evidencia-se os demais aspectos que envolvem tanto as dificuldades quanto os benefícios dessa inclusão.

#### **3.1 Contextualização do idoso no mercado de trabalho.**

A inclusão de pessoas 60+ dentro do mercado de trabalho é um tema bastante abrangente e multifacetado, podendo ser contextualizado através de diferentes cenários, tais como, o envelhecimento populacional, o incentivo à inovação, benefícios para as empresas, combate ao preconceito etário, entre outros.

Quanto ao envelhecimento populacional, é notável o crescente aumento da população idosa em nosso país, sendo que atualmente eles representam 15,8% do Brasil, levando em consideração que as estatísticas apontam que em 2050 a expectativa de vida aqui será de 81,3 anos (IBGE, 2008) fica cada vez mais clara a importância da adaptação e inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. Não somente por isso, mas também pelo fato de que o sistema de aposentadoria evidentemente não supre as necessidades básicas de sobrevivência de uma família, atualmente cerca de 33,9% dos aposentados com mais de 60 anos continuam a trabalhar ( SPC Brasil e CNDL, 2022), pesquisas apontam que aproximadamente 71% dos aposentados que ainda trabalham tem como principal motivo a complementação de renda, já que cerca de 52% das pessoas 60+ são os principais provedores de renda pelo sustento da casa (CNDL/ CNDL Brasil, 2021).

Quando se trata do preconceito com pessoas de idade mais avançada, é necessário pensar em contrapontos para o combate desta prática, como por exemplo, a busca de inovação e oportunidades de crescimento para as empresas, levando em consideração toda a experiência e aprendizados adquiridos anteriormente por essas pessoas, que, em sua maioria, já foram inseridas no mercado de trabalho e estão em busca de uma continuação ou reinserção; atualmente a taxa de idosos dentro de instituições de ensino superior cresce a cada ano, em 2013 a porcentagem de

ingressantes com 60 anos ou mais em universidades, em cursos presenciais, era de 0,2%; enquanto que, em cursos EAD, 0,4%; já no ano de 2023 esses números subiram para 0,4% e 0,7% (mapa do ensino superior, SEMESP 15a Edição, 2025) o que demonstra ainda mais a recorrente capacitação da população idosa para o mercado de trabalho e o motivo pelo qual a inclusão e diversidade etária estão se tornando temas cada vez mais frequentes. Ademais a inclusão de idosos nas organizações é um importante fator na busca de inovação, novamente, esses profissionais, em sua maioria, já tem experiências pré-adquiridas, que podem ser usadas para trabalhar o entrosamento e troca de conhecimentos entre colaboradores de diferentes idades, o choque entre gerações muitas vezes é visto como motivo para evitar essa diversidade, mas a troca de ideias e opiniões é um agente considerável do desenvolvimento e melhoria das empresas, já que, obviamente, contribui para a captação de diferentes possibilidades.

Existem diversos outros pontos importantes a se pensar a respeito desse tema, e é de extrema significância que o RH como um todo, olhe para todas essas possibilidades e busque enfrentar as dificuldades acerca a inclusão de idosos no mercado de trabalho, considerando o contexto em que estamos inseridos atualmente, já que o envelhecimento populacional, principal fator relevante na argumentação sobre a diversidade etária, não está somente contextualizado nacionalmente, mas também em diversas outras partes do mundo.

## **3.2 Desafios dos idosos nas organizações**

A inclusão de idosos apresenta diversos desafios que englobam tanto questões éticas e políticas quanto problemas relacionados a saúde e bem-estar do trabalhador. Superar esses desafios é essencial para garantir a diversidade dentro das organizações e promover a troca de conhecimentos e experiências entre colaboradores de diferentes idades.

### **3.2.1 Discriminação etária**

A discriminação etária, conhecida também por ageísmo ou idadismo é um fator recorrente na discussão a respeito da inclusão dos idosos no mercado de trabalho, e se apresenta de diversas maneiras e em diferentes situações.

Uma das principais causas para esse problema decorre da lógica capitalista na qual grande parte das empresas está inserida, onde a produtividade, agilidade e lucro são mais valorizadas do que o próprio bem-estar mental e físico do funcionário, sendo assim, é compartilhada a ideia de que ao se atingir determinada idade o colaborador não detém a mesma força e velocidade cognitiva de antes, o que, sob a ótica capitalista, o torna inábil a exercer suas funções no ambiente laboral, deixando de lado outros aspectos importantes como suas experiências e conhecimentos técnicos significativos.

O idadismo contribui altamente para a exclusão social desses indivíduos, em um contexto no qual seus conhecimentos profissionais pouco valem em comparação com habilidades motoras e cognitivas, profissionais idosos são frequentemente preteridos em processos seletivos em favor da contratação de candidatos mais jovens, gerando o sentimento de inutilidade que favorece o surgimento de doenças mentais ligadas a autoestima, validação profissional e perda do papel social.

De acordo com a Agência Brasil, uma pesquisa feita pela empresa Ernst & Young demonstra que a maioria das empresas tem aproximadamente 6 a 10% dos colaboradores com mais de 50 anos (ERNST & YOUNG, apud Agência Brasil, 2023), o que exemplifica as questões citadas acima. O idadismo no mercado de trabalho contribui para que cada vez mais a população idosa se submeta a trabalhos informais, que muitas vezes são exercidos de forma prejudicial à saúde física e mental da pessoa idosa, o número de idosos trabalhando na informalidade aumentou cerca de 36,6% desde o início da pandemia do COVID-19 (Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2024), a crescente porcentagem acerca do número de trabalhadores informais não se diz respeito somente a população idosa, mas a criação de programas relacionados à inserção desses indivíduos no mercado de trabalho é um fator importante para a diminuição desses números, que acarretam em diversos outros problemas, segundo a OIT ( Organização Internacional do Trabalho) “As pessoas que trabalham em condições de informalidade na América Latina e no Caribe têm entre 2 e 5 vezes mais chances de se encontrar em situação de pobreza” (Organização Internacional do Trabalho, 2022), ou seja, trabalhar para conter a demanda de pessoas que trabalham nessas condições é importante não somente para o bem-estar

individual do colaborador, mas também ajuda no combate contra a precariedade socioeconômica.

### **3.2.2 Falta de políticas públicas e programas de capacitação**

Não há um arcabouço legislativo robusto que aborde as questões específicas dos trabalhadores mais velhos. A ausência de políticas voltadas para a capacitação e a reinserção profissional também limita, e muito, as oportunidades para essa faixa etária.

### **3.2.3 Saúde da pessoa idosa**

Segundo o Ministério da Saúde, a população idosa costuma apresentar determinadas características relacionadas a problemas de saúde, sendo elas: doenças crônicas, problemas de saúde agudos decorrentes de causas externas e agravamento de condições crônicas, (Ministério da Saúde, s.d.). Devido a isso, grande parte das organizações tendem a preferir trabalhadores mais jovens em decorrência da possibilidade de os idosos mostrarem-se mais frágeis e necessitarem de mais atenção relacionada a saúde, sendo assim, a inclusão dessa população no mercado de trabalho exige, além de questões éticas, melhorias no ambiente laboral, afim de torná-lo mais inclusivo e adaptado para garantir o bem estar de trabalhadores mais velhos.

## **3.3 Benefícios da diversidade etária nas organizações**

A população brasileira está enfrentando um forte envelhecimento populacional, segundo dados do IBGE, até 2060 aproximadamente 25% da população terá mais de 65 anos (IBGE, 2018, apud Di Paolo, 2022) e devido a isso a discussão acerca da diversidade etária nas organizações tem se tornado cada vez mais repercutida. As empresas que apostam na diversidade etária entre seus colaboradores têm muito a ganhar em termos de conhecimento, capital intelectual e desenvolvimento de talentos, além de se beneficiar de diversas maneiras, como por exemplo, juntar colaboradores de diferentes idades significa também a diversidade nas perspectivas e troca de experiências e conhecimentos que ajudam a realizar tomadas de decisões mais rápidas e eficientes, além disso, incentivar um espaço intergeracional impulsiona a criatividade e inovação dentro do ambiente de trabalho e contribui para que a organização promova uma cultura organizacional mais inclusiva.

### **3.4 O papel da tecnologia na capacitação dos idosos.**

A partir da pandemia de COVID-19, o mundo passou por um processo significativo de modernização no mercado de trabalho, impulsionado pela digitalização e pela adoção de novas tecnologias. Nesse contexto, a reinserção dos idosos no ambiente laboral tornou-se um grande desafio, especialmente considerando o aumento da longevidade e a necessidade de adaptação desses profissionais às exigências contemporâneas.

Na era pós-pandemia, práticas como o trabalho remoto e a utilização de novas ferramentas digitais tornaram-se amplamente integradas ao cotidiano profissional, revelando-se essenciais para a continuidade das atividades laborais. No entanto, essa rápida transição trouxe à tona um aumento significativo do etarismo, refletindo as dificuldades que os idosos enfrentam na adaptação a essas novas exigências tecnológicas.

Ao refletir sobre as dificuldades enfrentadas pelos idosos no atual cenário tecnológico, é importante considerar a velocidade do avanço das tecnologias e a falta de familiaridade que essa população apresenta em relação a esses novos instrumentos. Durante suas vidas profissionais, muitos não tiveram acesso a dispositivos eletrônicos modernos, como smartphones e computadores, que se tornaram essenciais no ambiente de trabalho contemporâneo. Além disso, a complexidade de diversas plataformas e aplicativos, que são cruciais para o funcionamento das empresas, representa um desafio significativo para os idosos.

É importante lembrar também a rivalidade existente entre os jovens, que cresceram em um ambiente tecnologicamente avançado e, portanto, estão mais habituados e adaptados ao uso de novas ferramentas digitais. Essa disparidade de experiências entre as gerações acentua ainda mais os desafios enfrentados pelos idosos, que necessitam de apoio e capacitação para se equiparar às demandas do ambiente profissional atual.

### **3.4.1 Programas de capacitação são mais eficazes para promover a atualização dos idosos no mercado de trabalho?**

#### **Programas de mentoria:**

Programas de mentoria são iniciativas que promovem aprendizados sociais, onde um mentor, geralmente um líder ou especialista com experiência, orientando e apoiando um mentorado, que enfrenta dificuldades em uma determinada área. Esses programas são bastante comuns em diferentes contextos, incluindo acadêmico, profissional e pessoal. A mentoria oferece ao mentorado a oportunidade de desenvolver habilidades, adquirir conhecimentos valiosos e receber orientações práticas que podem facilitar seu crescimento e desenvolvimento.

Identificando uma das maiores dificuldades enfrentadas pelos idosos no mercado de trabalho atualmente, que é o avanço tecnológico, é fundamental que as empresas considerem a implementação de programas de mentoria focados na alfabetização digital. Esses programas não apenas ajudariam os idosos a se adaptarem às novas tecnologias, mas também promoveriam um ambiente de trabalho mais inclusivo e colaborativo. Além disso, ao capacitar os sêniores com habilidades digitais, as empresas podem aproveitar a experiência e conhecimento que esses profissionais trazem.

### **3.4.2 As empresas podem adaptar seus treinamentos para atender às suas necessidades específicas dos trabalhadores mais velhos?**

Algumas estratégias que as empresas poderiam adotar para aprimorar seus programas de treinamento e capacitação incluem:

Combinar o treinamento com atividades físicas e digitais: Considerando a dificuldade de adaptação de alguns colaboradores, especialmente aqueles com longa experiência em ambientes sem tecnologias digitais, é essencial combinar o treinamento com tarefas laborais práticas. Essa abordagem facilita a familiarização com as novas ferramentas tecnológicas, permitindo que os colaboradores associem o uso da tecnologia às suas funções diárias. À medida que eles se acostumam a usar as tecnologias em um contexto prático e colaborativo, a transição se torna mais fluida e menos intimidadora.

Aumento de atividades digitais: Integrar mais tarefas que envolvam o uso de ferramentas digitais após um período de treinamento pode ser fundamental para consolidar o aprendizado. Essa prática permite que os colaboradores coloquem em ação os conhecimentos adquiridos, facilitando a transição teórica para a prática. Além disso, ao incluir atividades que exijam a aplicação das ferramentas digitais em situações reais, os colaboradores têm a oportunidade de experimentar e explorar as funcionalidades dessas tecnologias em seu cotidiano laboral. Isso não apenas reforça o aprendizado, mas também ajuda a construir confiança na utilização das ferramentas, tornando-as parte integrante do seu trabalho diário.

### **3.4.3 Teletrabalho e novas tecnologias**

O teletrabalho, impulsionado pelas novas tecnologias, revolucionou a forma como as pessoas trabalham, permitindo maior flexibilidade e acesso a novas oportunidades. Ferramentas como videoconferências, plataformas de colaboração online e softwares de gestão de projetos facilitam a comunicação, colaboração e organização de tarefas remotas. No entanto, também levantam questões sobre controle, privacidade e adaptação das equipes e trabalhadores.

O hiato existente entre a longevidade e o avanço exponencial das tecnologias. Com a inserção das inovações tecnológicas, das interfaces e dos dispositivos digitais, ocorreram modificações na forma de realizar as atividades que fazem parte do cotidiano dos idosos e que exigem dessas pessoas e-skills<sup>1</sup> para garantir a inserção no mundo digital

Com o aumento das condições crônicas de saúde, sobretudo na população idosa, que nos coloca diante da necessidade de modelos longitudinais de cuidado. De forma crescente, os serviços de saúde enfatizam o protagonismo do indivíduo no gerenciamento e produção de sua saúde, o que envolve, muitas vezes, o uso dispositivos tecnológicos de monitoramento (glicômetro ou aferidor de pressão arterial, por exemplo) e comunicação com o serviço de saúde por meio de aplicativos. Esses casos denotam a necessidade de investimentos em programas de inclusão digital na educação em saúde para viabilizar o gerenciamento das doenças crônicas no âmbito domiciliar.

### 3.4.4 Inclusão digital

A inclusão digital no trabalho para pessoas idosas visa garantir que elas possam utilizar as ferramentas tecnológicas necessárias para exercer suas funções de forma eficiente e segura, promovendo a autonomia, a participação e a continuidade da carreira. Isso envolve fornecer formação e apoio técnico, adaptar os espaços de trabalho, e conscientizar sobre os benefícios do uso da tecnologia.

**Acessibilidade Digital:** Ferramentas e interfaces de fácil utilização, com fontes grandes, cores contrastantes e recursos que simplifiquem a navegação.

<sup>1</sup>Os termos soft skills e hard skills referem-se a dois tipos de habilidades específicas. A palavra em inglês skill tem tradução em português para "habilidade".

### 3.5 Exemplos e casos de sucesso

Em uma análise de dados levantados através de uma pesquisa feita pela Ernst & Young e a agência Maturi, mostra que a maioria das companhias pesquisadas têm de 6% a 10% de pessoas com mais de 50 anos em seu quadro funcional. Através disso, pode se perceber que o número de inserção de idosos no mercado de trabalho continua baixa pelo etarismo constantemente presente nas empresas.

Deste modo, haverá a apresentação de exemplos de empresas ou organizações que utilizam uma boa prática de inserção para inserir esta minoria em sua corporação, o primeiro exemplo será a empresa Maturijobs que tem como objetivo abraçar a causa da longevidade e atua desde 2015 como ponte de conexão para profissionais com mais de 50 anos, ajudando eles a se inserirem nas vagas de emprego, outro exemplo é a empresa Unilever, uma multinacional britânica de bens de consumo, que criou um projeto específico para o recrutamento de pessoas idosas, Fernando Rodrigues, diretor de Recursos Humanos diz, “A divulgação começou a ser feita em maio de 2019 e teve grande repercussão, com alcance cinco vezes maior se comparado ao programa de estágio tradicional. Recebemos mais de 1.000 inscrições”.

Portanto, podemos enxergar que com o aumento de pessoas idosas no âmbito social, o nível de oportunidades no mercado de trabalho vem aumentando significativamente, trazendo a inclusão e a inserção da terceira idade para dentro das organizações.

### **3.5.1 Impactos da inclusão dos idosos no mercado de trabalho**

A inclusão da população idosa no mercado de trabalho traz diversos impactos sociais e econômicos para o mundo, entre eles o combate ao preconceito etário, incentivo à diversidade etária e o aumento de produtividade e inovação dentro das corporações, que repercute diretamente no âmbito econômico. É evidente que a discussão acerca da inserção de pessoas de terceira idade no ambiente laboral tem tomado proporções cada vez maiores, especialmente pelo fato do crescente envelhecimento populacional, que demonstra ainda mais a importância da capacitação dessas pessoas para se manterem ativas, sendo que um dos principais impactos do envelhecimento populacional é a escassez da mão de obra, fica claro o quão essencial é tomarmos medidas acerca desse problema, colocando em foco alguns pontos importantes.

### **3.5.2 Envelhecimento populacional**

O envelhecimento populacional é um dos, se não o principal fator na argumentação sobre os idosos no MT, visto que estudos comprovam que a população idosa será maior do que o número de crianças menores de 15 anos em 2030 (IBGE). Em decorrência desse envelhecimento fica nítido a necessidade de promover políticas públicas e programas de capacitação para o uso da mão de obra dessa população.

### **3.5.3 Sistemas de previdência**

Outro ponto sobre a importância da inclusão de idosos do mercado trabalhista é a respeito do Sistema de Previdência Social, tendo em vista a crescente no número da população idosa, é notável também o aumento dos gastos governamentais em relação ao sistema de aposentadoria, de acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o Brasil gasta aproximadamente 12% do seu PIB em aposentadorias e pensões, incluindo os setores públicos e privados. Sabendo disso, é evidente que incluir essa população cada vez mais crescente resultaria na diminuição de problemas econômicos e sociais, sendo que a inserção ao mercado de trabalho resulta em poder de compra, essencial para que a economia se movimente. Não só isso como inserir idosos no Mercado de Trabalho, é necessário para o combate contra o preconceito etário, conhecido também como ageísmo; promover a diversidade etária nas corporações incentiva a troca de ideias e valores, reconhecendo a experiência adquirida anteriormente durante toda a jornada do idoso, além de permitir a autonomia

social, financeira e psicológica da pessoa de terceira idade. Promover políticas públicas voltadas a esse problema, é crucial não somente para o bem do país, mas especialmente para o bem dos cidadãos, em 2022, aproximadamente 4 milhões de pessoas idosas trabalhavam na informalidade no Brasil, seja por conta de necessidades monetárias ou para se manterem ativos socialmente, esse número se dá principalmente pelo fato de que grande parte das empresas não prezam por empregar pessoas idosas em suas equipes, resultando em aposentadorias forçadas e crescente busca dessa população por trabalhos informais, que muitas vezes submetem esses indivíduos a situações indevidas de trabalho, como jornadas excessivas, ambientes insalubres e esforços extremos.

Desta forma, é necessário incentivar a criação de meios para solucionar esses problemas que estão se tornando cada vez mais recorrentes e preocupantes na sociedade, em geral, visto que esse problema não se limita somente ao nosso país.

#### 4. IMPACTOS ECONÔMICOS

Os impactos causados na economia pela a inserção dessa massa se dá de forma positiva, pois serão esses grupos formados por pessoas de terceira idade que estão e estará aumentando ao decorrer dos anos. Com isso, as adaptações dentro das organizações são fundamentais para que haja um funcionamento de forma adequada e que preze pela qualidade de vida no ambiente de trabalho, além de ajudar diretamente na movimentação socioeconômica. Alguns benefícios que se garantem ao inserir essas pessoas no mercado de trabalho são:

- Contribuir para a inovação e transmissão de conhecimentos;
- Enriquecimento no ambiente de trabalho com a perspectiva madura e as habilidades interpessoais dos idosos;
- Contribuição para a construção de equipes mais fortes e inovadoras.

Segundo José Pastore, um economista e Presidente do Conselho do Emprego e Relações do Trabalho da Federação do Comércio do Estado de São Paulo (FecomercioSP) nos apresenta uma ideia de que a sociedade atual não está preparada e que não enxerga a proporção que o envelhecimento do profissional está crescendo e junto a ele, o aumento da mão de obra juvenil que está em fase de expansão. (JOSÉ PASTORE, 2018)

“As pessoas estão envelhecendo muito depressa no Brasil e, daqui a alguns anos, vamos ter mais idosos do que jovens, e a Previdência não vai ter condições de sustentar as pessoas idosas, que vão durar mais tempo. Isso é inexorável, e temos de acompanhar o que já ocorre em sociedades avançadas: fazendo com que o idoso trabalhe por mais tempo”. (JOSÉ PASTORE, 2018).

Portanto, a inserção dessa massa nas organizações e no mercado de trabalho é um diferencial competitivo pela experiência acumulada, trazendo inovações e transformações para problemas e projetos. Além de seus direitos garantidos, é importante a priorização pelo desenvolvimento pessoal, profissional e econômico,

tendo a se frisar que esta população está em grande expansão podendo ser uma maioria futuramente e ajudando principalmente na movimentação econômica do país.

## **5. O PAPEL DO RH NA INCLUSÃO DOS IDOSOS**

O presente capítulo tem como objetivo discutir o papel do RH na inclusão do idoso no mercado de trabalho, analisando barreiras, potencialidades, estratégias organizacionais e políticas públicas relacionadas ao tema.

O envelhecimento populacional constitui um dos maiores desafios sociais e econômicos do século XXI. No Brasil, segundo projeções do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), a população idosa deve dobrar até 2050, representando parcela significativa da força de trabalho nacional. Esse fenômeno, ao mesmo tempo em que amplia a expectativa de vida, traz consigo impactos diretos sobre o mercado de trabalho, especialmente no que tange à inserção e valorização do trabalhador idoso.

Nesse contexto, o setor de Recursos Humanos (RH) emerge como agente estratégico para promover a diversidade etária e combater práticas discriminatórias, como o etarismo. A gestão de pessoas, quando orientada por políticas inclusivas, pode transformar o envelhecimento em vantagem competitiva, valorizando a experiência acumulada ao longo dos anos e proporcionando condições para o desenvolvimento contínuo dos profissionais mais velhos.

### **5.1 O envelhecimento e o mercado de trabalho**

O Brasil está passando por um acelerado processo de envelhecimento populacional, com previsão de que a população total comece a diminuir a partir de 2042, conforme estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, o país registrou o maior salto de envelhecimento entre dois censos desde 1940, com 55 idosos para cada 100 jovens.

Esse contexto traz impactos significativos para a estrutura etária do país e, conseqüentemente, para o mercado de trabalho. A diminuição da população jovem em idade ativa, acompanhada pelo crescimento do número de idosos, gera um duplo desafio: de um lado, a necessidade de manter a sustentabilidade do sistema previdenciário; de outro, a urgência de criar condições para que os idosos permaneçam economicamente ativos por mais tempo.

## **5.2 Barreiras enfrentadas pelos idosos**

Apesar de representarem parcela crescente da sociedade, os idosos enfrentam inúmeros obstáculos à reinserção profissional. Entre eles destacam-se:

- O preconceito etário, manifestado em processos seletivos e na percepção de gestores;
- A exclusão digital, que dificulta a adaptação às novas exigências tecnológicas;
- A aposentadoria precoce, que muitas vezes afasta o idoso de forma involuntária do mercado;
- A resistência das organizações em investir em capacitação para esse público.

## **5.3 Potencialidades e contribuições**

É importante ressaltar que os idosos trazem consigo competências valiosas para as organizações. A experiência acumulada ao longo da vida laboral, a maturidade emocional, a lealdade às empresas e a baixa rotatividade são aspectos que diferenciam esses profissionais. Além disso, sua atuação como mentores de jovens trabalhadores contribui para o fortalecimento da cultura de aprendizado organizacional.

## **5.4 Diversidade etária e inclusão organizacional**

A diversidade etária constitui um dos principais eixos da diversidade organizacional e social contemporânea. Em um cenário marcado pelo envelhecimento populacional, torna-se cada vez mais necessário que as organizações reconheçam e valorizem a presença de diferentes gerações em seus quadros de colaboradores.

### **5.4.1 Conceito de diversidade etária**

A diversidade organizacional compreende aspectos de gênero, raça, orientação sexual, deficiência e idade. Nesse contexto, a diversidade etária refere-se à convivência de diferentes gerações em um mesmo ambiente laboral, englobando desde jovens ingressantes até idosos em fase de aposentadoria.

#### **5.4.2 Benefícios da diversidade geracional**

Pesquisas em gestão de pessoas indicam que equipes multigeracionais apresentam maior potencial de inovação, pois reúnem perspectivas distintas para a solução de problemas. Além disso, a valorização da diversidade etária contribui para o clima organizacional, fortalece a imagem institucional e aumenta o engajamento dos colaboradores, melhorando a imagem da empresa cumprindo o seu papel social.

#### **5.4.3 O papel do RH na inclusão do idoso**

O setor de Recursos Humanos (RH) tem papel central na construção de um mercado de trabalho mais inclusivo e preparado para lidar com a diversidade etária. Diante do acelerado envelhecimento populacional no Brasil, o RH deixa de ser apenas uma área operacional e passa a assumir uma função estratégica, voltada não somente à gestão de talentos, mas também à promoção da equidade e da valorização das diferentes gerações presentes no ambiente organizacional.

O RH é responsável por implementar políticas, práticas e programas que possibilitem a permanência e o desenvolvimento dos trabalhadores idosos, conciliando suas necessidades pessoais com os objetivos organizacionais. Nesse sentido, quatro dimensões merecem destaque: recrutamento e seleção inclusivo, capacitação, treinamento, desenvolvimento e capacitação, gestão de carreira e retenção, e promoção de uma cultura organizacional favorável à diversidade etária.

#### **5.4.4 Treinamento, desenvolvimento e capacitação**

A inclusão do idoso no mercado de trabalho exige uma atenção especial às práticas de treinamento, desenvolvimento e capacitação. Considerando a velocidade das transformações tecnológicas e organizacionais, é comum que os profissionais mais velhos enfrentem dificuldades de adaptação a novas ferramentas digitais, sistemas de gestão ou metodologias de trabalho. Nesse cenário, cabe ao setor de Recursos Humanos atuar de forma estratégica, implementando programas de capacitação contínua que possibilitem a atualização e o aperfeiçoamento das competências desses trabalhadores.

Práticas como a mentoria reversa também se destacam nesse processo. Nesse modelo, profissionais mais jovens compartilham conhecimentos em áreas como

tecnologia e inovação, enquanto os idosos transmitem sua experiência prática, visão estratégica e habilidades socioemocionais. Essa troca fortalece a integração intergeracional, promove a valorização da experiência e contribui para a construção de um ambiente de trabalho colaborativo e inclusivo.

Portanto, os programas de treinamento, desenvolvimento e capacitação voltados aos idosos não devem ser vistos apenas como um investimento em qualificação profissional, mas como parte essencial da estratégia organizacional. Ao proporcionar oportunidades de atualização, as empresas não apenas aumentam a produtividade e a eficiência de seus colaboradores mais velhos, mas também reforçam seu compromisso com a diversidade, a equidade e a responsabilidade social.

#### **5.4.5 Cultura organizacional e clima inclusivo**

Para além das práticas formais, cabe ao RH fomentar uma cultura organizacional livre de etarismo. Isso inclui campanhas de conscientização, treinamentos de liderança e ações de valorização da diversidade geracional. Um clima inclusivo fortalece o engajamento e aumenta a satisfação dos colaboradores, independentemente da idade.

#### **5.4.6 O papel das políticas públicas e das parcerias**

A inclusão do idoso no mercado de trabalho não depende apenas das organizações. Políticas públicas consistentes, que ofereçam incentivos fiscais para empresas contratantes e programas de requalificação profissional, são fundamentais. No Brasil, entretanto, ainda se observa fragilidade nesse aspecto, conforme evidenciado pelos dados coletados na pesquisa apresentada neste trabalho.

As parcerias entre empresas, universidades e organizações da sociedade civil podem ampliar as oportunidades de capacitação e inserção do trabalhador idoso, fortalecendo iniciativas conjuntas de responsabilidade social.

Apesar dos avanços, persistem desafios significativos. O preconceito etário ainda é fortemente enraizado na cultura organizacional brasileira. O custo inicial de implementação de programas de capacitação pode ser apontado como obstáculo por parte das empresas. Além disso, muitos idosos desconhecem seus direitos

trabalhistas e as iniciativas de reinserção existentes, o que limita seu acesso a oportunidades.

## 6. METODOLOGIA

Neste capítulo, são descritos os procedimentos metodológicos adotados para a realização da pesquisa, cujo objetivo foi compreender os desafios e problemáticas relacionados à inclusão do idoso no mercado de trabalho no contexto da sociedade brasileira contemporânea.

A investigação foi desenvolvida em duas etapas principais: pesquisa bibliográfica e pesquisa empírica.

A pesquisa bibliográfica consistiu na análise de livros, artigos científicos, relatórios e legislações disponíveis em plataformas acadêmicas e institucionais. Entre as fontes consultadas destacam-se: *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, Agência Gov, portal da PUCRS, Rhpravoce.com.br, além de relatórios e estatísticas oficiais do IBGE, da Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Planalto.gov.br. Esse levantamento permitiu fundamentar teoricamente o estudo e compreender a amplitude da temática.

A pesquisa empírica foi conduzida com a aplicação de questionários e entrevistas com os participantes. O contato foi feito em diversos locais públicos e privados, conhecidos por serem pontos de encontro para a população idosa. Esta etapa teve como objetivo validar o que foi estudado na teoria e identificar, na prática, as percepções, motivações e os desafios enfrentados por eles no mercado de trabalho.

### 6.1 Tipo de pesquisa

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva.

De acordo com Pedroso, Silva e Santos (2018), a pesquisa descritiva busca retratar fenômenos ou situações de forma detalhada, possibilitando identificar características de indivíduos, grupos ou contextos, bem como compreender relações entre os eventos observados.

Aplicada ao presente trabalho, a pesquisa descritiva permitiu analisar a realidade da inclusão do idoso no mercado de trabalho, revelando suas principais dificuldades, motivações, obstáculos e fatores que favorecem ou dificultam sua inserção profissional.

## **6.2 Abordagem da pesquisa**

A presente pesquisa adotou uma abordagem mista, combinando elementos quantitativos e qualitativos. Essa escolha metodológica justifica-se pela complexidade do tema investigado — a inclusão do idoso no mercado de trabalho —, que envolve tanto dados objetivos (nível de escolaridade, ocupação, tempo de inserção no mercado) quanto aspectos subjetivos (percepções, motivações e experiências pessoais).

Segundo Creswell (2010), a abordagem mista permite que os pontos fortes de cada método sejam explorados, compensando as limitações do uso isolado de uma única estratégia.

A utilização combinada dessas abordagens favoreceu uma visão holística do fenômeno. Enquanto os dados quantitativos forneceram um panorama mensurável e generalizado, os dados qualitativos enriqueceram a análise com interpretações, sentidos e histórias de vida. Dessa forma, o estudo não apenas descreveu a realidade dos idosos no mercado de trabalho, mas também buscou compreender os significados atribuídos a essa experiência.

### **6.2.1 Abordagem quantitativa**

A dimensão quantitativa foi utilizada principalmente para identificar padrões e indicadores gerais sobre a situação do idoso no mercado de trabalho. Os questionários estruturados possibilitaram a coleta de informações padronizadas, permitindo a análise estatística de frequência, percentuais e relações entre variáveis como idade, escolaridade, aposentadoria, etarismo e ocupação atual. Essa abordagem proporcionou uma visão mais ampla e generalizável da realidade investigada.

### **6.2.2 Abordagem qualitativa**

A dimensão qualitativa foi aplicada por meio de entrevistas semiestruturadas, possibilitando um aprofundamento no entendimento das experiências individuais dos idosos. Essa técnica permitiu compreender aspectos subjetivos, como sentimentos de valorização ou exclusão, percepções sobre preconceito etário e motivações para continuar trabalhando.

Assim, foi possível captar narrativas ricas e significativas que revelam nuances não identificáveis apenas com dados numéricos.

### **6.3 Instrumentos de coleta de dados**

Como instrumento de coleta de dados, foram utilizadas entrevistas estruturadas. As perguntas, elaboradas previamente, possuíam um formato fechado com o objetivo de levantar dados sobre as experiências e pontos de vista dos participantes, fundamentando-se em referenciais teóricos.

Visando encontrar possíveis dificuldades dos participantes com o analfabetismo tecnológico, as entrevistas foram realizadas presencialmente. As pesquisadoras utilizaram formulários com o roteiro de perguntas para registrar as respostas, garantindo a organização e a congruência dos dados. A coleta de dados ocorreu em locais distintos durante um período específico para abranger uma variedade de contextos e realidades, conforme as características da amostra.

E considerando suas particularidades individuais, optamos por fazer dois formulários: um para idosos que ainda permanecem no mercado de trabalho, e outro para aqueles não ativos. As questões foram elaboradas com o objetivo de avaliar diferentes aspectos da situação atual dos idosos, incluindo os fatores financeiros, políticos, sociais, físicos e emocionais.

### **6.4 Público alvo e local de pesquisa**

#### **6.4.1 Público-alvo**

Para evidenciar as barreiras e desafios enfrentados por idosos, o presente estudo utilizou a entrevista como instrumento de coleta de dados. A amostra da pesquisa foi composta por 67 idosos com idade entre 50 e 90 anos. O principal critério de inclusão estabelecido foi a idade mínima de 50 anos, por se considerar que, a partir desta faixa etária, as experiências de vida dos indivíduos oferecem uma perspectiva mais consistente sobre a situação dos idosos. Por outro lado, o critério de exclusão buscou evitar participantes com um nível avançado de deficiência cognitiva, a fim de garantir a validade das respostas.

A técnica de amostragem utilizada foi a não probabilística por conveniência. O método foi selecionado por possibilitar a entrevista de qualquer indivíduo que atendesse aos critérios de inclusão e estivesse disponível no local da coleta de dados.

#### **6.4.2 Locais de pesquisa**

A coleta de dados foi realizada em diferentes locais públicos e privados, frequentemente frequentados por pessoas idosas. Entre os locais selecionados privados, estão os supermercados (como Nagumo e Chama), farmácias (Drogasil) e academias (Mega Fitness), entre outros estabelecimentos comerciais.

Além disso, também selecionamos locais públicos, como ruas, praças e feiras. Essas áreas são usualmente frequentadas por idosos, contendo uma maior movimentação diária, aumentando a possibilidade de encontrar participantes para o estudo.

#### **6.5 Aspectos éticos**

Os aspectos éticos desta pesquisa foram conduzidos em total conformidade com os princípios da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). A obtenção do consentimento dos participantes ocorreu de forma verbal e livre, a fim de garantir uma comunicação clara e não intimidadora antes do início das entrevistas.

Adicionalmente, para formalizar o acordo de sigilo e proteger as informações institucionais, foi utilizado um Termo de Confidencialidade e Uso de Dados, assinado pela pesquisadora e pela administração da escola. Neste documento, foi garantido que todas as informações obtidas seriam mantidas em anonimato e utilizadas exclusivamente para os fins desta pesquisa acadêmica. Aos participantes foi assegurado o direito de interromper a entrevista a qualquer momento, reforçando a natureza voluntária da participação.

#### **6.6 Análise de dados**

Os dados coletados foram necessários para esclarecer a perspectiva do idoso, analisar padrões de comportamentos e identificar os principais desafios, colaborando com a proposta de solução. A coleta de dados possibilitou a análise sob duas abordagens. A abordagem qualitativa permitiu investigar o que os idosos pensavam e por que agiam de determinada forma, aprofundando-se nos seus comportamentos e nas suas motivações. Já a abordagem quantitativa possibilitou quantificar o número

de participantes que compartilhavam as mesmas opiniões e, por meio de dados numéricos, como a frequência e a duração dos problemas, identificar padrões gerais.

## **7. RESULTADOS**

### **7.1 Idosos que estão inseridos no mercado de trabalho**

#### **7.1.1 Qualidade de vida com a aposentadoria**

Na questão “A renda da aposentadoria te permite uma boa qualidade de vida?”, 79,2% responderam que não, e somente 20,8% disseram que sim.

Esse dado evidencia que a aposentadoria, para a maior parte dos idosos, não garante condições financeiras suficientes para o bem-estar, o que pode levá-los a buscar alternativas de reinserção no mercado de trabalho, mesmo após o fim da vida laboral formal.

#### **7.1.2 Capacitação no mercado de trabalho**

Na questão “Você se sente capacitado em treinamento no mercado de trabalho?”, os resultados foram relativamente equilibrados: 54,3% responderam que sim, contra 45,7% que disseram não.

Esse cenário revela uma indecisão perceptiva, pois quase metade dos idosos não se sentem preparados, enquanto uma pequena maioria considera possuir capacitação. Esse dado reforça a ideia de que o acesso a programas de treinamento e reciclagem profissional é desigual, influenciando diretamente na autopercepção de competência para permanecer no mercado.

#### **7.1.3 Valorização dos idosos no mercado de trabalho**

Quando questionados se “os idosos são valorizados no mercado de trabalho”, a grande maioria (80%) respondeu que não, enquanto apenas 20% afirmaram que sim.

Embora os resultados mostrem predominância de uma percepção negativa, há uma minoria que enxerga valorização, o que indica experiências distintas entre os participantes. Esse dado pode estar relacionado ao tipo de ocupação, setor de atuação e até mesmo às relações interpessoais vividas pelos idosos.

#### **7.1.4 Apoio de órgãos públicos**

Na questão “Os órgãos públicos dão o devido suporte para os idosos se manterem no mercado ou realizarem a transição de saída?”, 85,7% disseram que não, e apenas 14,3% responderam que sim.

Esse dado mostra quase unanimidade quanto à ausência de políticas públicas efetivas. Entretanto, a presença de uma pequena parcela que considera haver algum suporte indica lacunas na comunicação ou alcance dessas políticas, que podem existir, mas não atingem a maioria dos idosos.

#### **7.1.5 Conhecimento sobre etarismo**

Ao serem questionados “O senhor sabe o que é etarismo?”, 88,6% responderam que não e apenas 11,4% disseram que sim.

A maioria desconhece o termo, revelando baixa conscientização sobre o preconceito etário. Contudo, o pequeno grupo que conhece o conceito demonstra que o debate já começa a ganhar espaço, embora ainda de forma incipiente. Essa divisão expõe uma indecisão coletiva, na medida em que muitos idosos vivenciam o etarismo sem necessariamente saber nomeá-lo.

### **7.2 Idosos não inseridos no mercado de trabalho**

#### **7.2.1 Aposentadoria e qualidade de vida**

No gráfico referente à questão “A aposentadoria te permite uma boa qualidade de vida?”, observou-se que 62,5% responderam que não, enquanto 37,5% afirmaram que sim.

Esse resultado evidencia uma divisão significativa: embora a maioria considere que a aposentadoria não garante condições adequadas, um número expressivo de idosos reconhece nela a possibilidade de manter o bem-estar. Essa dualidade demonstra que a aposentadoria, embora necessária, não assegura de forma uniforme a qualidade de vida, refletindo desigualdades econômicas e sociais entre os respondentes.

### **7.2.2 Valorização dos idosos no mercado de trabalho**

No gráfico referente à questão “O senhor acha que os idosos são devidamente valorizados no mercado de trabalho?”, constatou-se que 81,3% dos respondentes afirmaram que não, enquanto apenas 18,8% acreditam que sim.

Esse resultado demonstra a percepção majoritária de que ainda existe um descompasso entre a experiência adquirida ao longo da vida profissional e o reconhecimento no mercado atual, o que reforça a existência de preconceito etário (etarismo) nas relações de trabalho.

### **7.2.3 Conhecimento sobre o etarismo**

Quando questionados se sabiam o que é etarismo, apenas 15,6% responderam que sim, enquanto 84,4% afirmaram não ter conhecimento sobre o tema.

Essa falta de compreensão demonstra que muitos idosos não conseguem identificar situações de preconceito baseadas na idade, o que dificulta a denúncia e o enfrentamento dessa prática discriminatória.

### **7.2.4 Apoio do governo**

Na questão “O governo ajuda?”, a percepção foi majoritariamente negativa, com 87,5% respondendo que não e apenas ,5% afirmando que sim.

Esse dado aponta para uma falta de políticas públicas eficazes voltadas à inclusão dos idosos no mercado de trabalho, evidenciando a necessidade de maior atenção governamental.

### **7.2.5 Interesse em capacitação tecnológica**

Sobre a questão “O senhor se sentiria mais preparado ou com mais vontade de voltar ao mercado de trabalho se houvessem programas de capacitação tecnológica?”, 75% responderam que sim, enquanto 25% disseram não.

Esse resultado indica que a capacitação tecnológica é vista como um fator decisivo para aumentar as chances de reinserção dos idosos no mercado de trabalho, uma vez que a tecnologia é hoje um requisito essencial em praticamente todas as profissões.

## 8. DISCUSSÃO

Este capítulo tem como propósito analisar os dados coletados e relacioná-los aos conceitos teóricos para validar a nossa hipótese central. A partir disso, será possível demonstrar como o etarismo e a desassistência governamental impactam a população idosa no mercado de trabalho, evidenciando por que os desafios de reinserção são tão significativos para essa faixa etária.

### 8.1 A Negligência Estatal: A insatisfação com as políticas públicas na perspectiva dos idosos.

A população idosa enfrenta hoje um cenário de dificuldades de sobrevivência, que vão desde o preconceito etário até a carência de recursos. Essa realidade contrasta com o papel social do idoso em tempos passados, quando o respeito e a integração social funcionavam como pilares de apoio, tornando menos visível a ausência de políticas públicas. Atualmente, a negligência do Estado em cumprir suas obrigações resulta em uma profunda defasagem do apoio governamental.

Os resultados da pesquisa indicam que a grande maioria dos participantes — 85,7% dos idosos ativos e 87,5% dos não ativos — acreditam que o governo não oferece o suporte necessário, o que aponta para uma insatisfação nítida a respeito da efetividade das ações existentes. Essa realidade sugere que o governo não enxerga os idosos como prioridade, falhando em oferecer auxílio tanto para quem busca seguir na vida profissional quanto para quem já se aposentou. Além disso, a análise revela que a porcentagem de idosos não ativos no mercado de trabalho é superior à dos ativos, o que reflete diretamente a falta de políticas eficazes e oportunidades que viabilizem a permanência e o retorno do idoso à vida profissional.

Essa falta de suporte e as dificuldades de inserção se manifestam diretamente no sentimento de invisibilidade, conforme reforça a tese de Minayo. De acordo com MINAYO (2004), “A negligência do Estado, refletida na fragilidade e insuficiência das políticas públicas voltadas para a velhice, constitui uma das formas mais cruéis de violência contra a população idosa, pois reforça sua condição de invisibilidade social.” A autora aborda como a insuficiência das políticas públicas, mesmo que imperceptível, prejudica a população idosa. Além da carência de recursos financeiros e da dificuldade de acesso ao desenvolvimento social, a análise mostra que a invisibilidade

decorrente da desassistência se torna o problema central para a não inserção do idoso no mercado de trabalho. A pesquisa comprova essa percepção, já que 80% dos idosos que trabalham e 81,3% dos que não trabalham relataram não se sentir valorizados no mercado de trabalho e na sociedade. Dessa forma, conclui-se que a insuficiência do amparo de políticas públicas efetivas, intensifica os desafios de sua integração social e profissional.

## **8.2 O Desconhecimento como vulnerabilidade: A falta de conscientização como barreira para a autonomia do idoso**

O desconhecimento dos direitos por parte da população idosa constitui um problema persistente. Visto que a escassez de informações sobre seus direitos impede a reivindicação dos mesmos, essa população se torna, conseqüentemente, vulnerável. A falta de conhecimento, portanto, é a primeira barreira que impede o idoso de se posicionar diante das dificuldades que enfrenta.

A pesquisa revela que o desconhecimento sobre o termo “etarismo” é alarmante entre a população idosa. Quando questionados acerca do conceito, a grande maioria dos participantes, incluindo 88,6% dos que trabalham e 88,4% dos que não trabalham mais, respondeu que não sabia do que se tratava.

Analisando os dados da pesquisa, observa-se que o desconhecimento sobre a proteção da pessoa idosa é um problema grave, permitindo que preconceitos e ações opressoras sejam normalizados ou passem despercebidos. Essa situação de desinformação é a primeira e mais significativa barreira, pois impede que o idoso identifique e se defenda de preconceitos, até mesmo aqueles disfarçados de “piadas”. A incapacidade de nomear o preconceito o torna invisível, e, sem a devida conscientização, a luta por espaço no mercado de trabalho se torna ainda mais desigual. É justamente a esse conjunto de práticas que a teoria se refere. Conforme a práxis de FREIRE (1987), “a libertação autêntica, que é a humanização em processo, não é coisa que se deposita nos homens... É práxis, que implica a ação e a reflexão dos homens sobre o mundo para transformá-lo.”

### **8.3 O Desafio da Aposentadoria: A insuficiência de renda e o impacto na qualidade de vida.**

A insuficiência da aposentadoria como único recurso financeiro tem se mostrado um problema crítico para a população idosa. Embora seja uma solução para a dificuldade de inserção no mercado de trabalho, a renda proveniente da aposentadoria não é o suficiente para suprir todas as necessidades, o que se torna uma barreira para a autonomia e a qualidade de vida. Essa realidade contraria a lógica motivacional, já que, conforme a teoria de Maslow, a busca por fatores como autorrealização e até mesmo necessidades básicas só são possíveis com a garantia de recursos financeiros.

A pesquisa revela que a aposentadoria é percebida como insuficiente para garantir uma boa qualidade de vida, tanto pelos idosos ativos (79,2%) quanto pelos não ativos (62,5%). A diferença nos dados entre idosos inseridos e não inseridos no mercado de trabalho deixa claro que, para muitos, trabalhar não é uma opção, mas uma necessidade. Muitos alegam que o valor atual, na faixa de um salário mínimo, não é capaz de suprir suas necessidades básicas, optando por retornar ao mercado de trabalho para complementar a renda. Dessa forma, devido às dificuldades de inserção formal, acabam se sujeitando a trabalhos precários e informais, sem a garantia de direitos trabalhistas, o que prejudica diretamente sua saúde física e mental.

Nesse sentido, Izete afirma que “O envelhecimento da pobreza também aumentará a importância e a necessidade de atenção às redes de proteção aos idosos, pois estes dependem prioritariamente dos recursos provenientes da aposentadoria ou do benefício de prestação continuada. Em função disso, além de garantir o acesso a esses benefícios, será necessário garantir, também, que os valores a serem pagos sejam capazes de viabilizar uma vida digna para um maior contingente de idosos.” (BAGOLIN, Izete. 2023, n.p.). Dessa forma, a afirmação de Izete reforça os pontos abordados neste trabalho, confirmando a necessidade de revisão das políticas públicas atuais.

#### **8.4 Consequências da Desassistência: Consequências e a Necessidade de Políticas de Suporte**

A escassez de políticas públicas e a falta de destaque dado a este cenário afetaram drasticamente a população idosa, pois a sociedade e os agentes de mercado não possuem a devida conscientização para agir em favor deles. As empresas, por exemplo, não oferecem um treinamento adequado que se adapte às suas necessidades, o que se torna um dos maiores desafios para a reintegração profissional.

A pesquisa revela uma percepção contrastante entre os idosos que estão inseridos e os que não estão no mercado de trabalho. Enquanto 54,3% dos idosos que trabalham acreditam que as empresas oferecem um treinamento adequado, essa percepção cai para apenas 31,4% entre os que estão fora do mercado. Essa grande disparidade de opiniões evidencia a ineficácia das iniciativas de inclusão, já que o treinamento existente não consegue alcançar os indivíduos mais vulneráveis, que são justamente aqueles que mais precisam de capacitação para retornar ao mercado. Essa falta de treinamento, por sua vez, reflete o desconhecimento e a falta de sensibilidade das empresas em relação às necessidades e ao potencial da mão de obra idosa.

Ademais, ao questionar os idosos sobre a possibilidade de retorno ao mercado de trabalho, 75% dos entrevistados afirmaram que o fariam caso houvesse treinamento adequado. Esse dado não só reforça a percepção de que a falta de capacitação é o grande empecilho, mas também demonstra que a população idosa possui total disposição para se atualizar e se reinserir, desde que as oportunidades sejam criadas.

#### **8.5 Síntese**

A análise deste capítulo evidenciou que a vulnerabilidade da população idosa no mercado de trabalho não se deve à sua falta de capacitação ou vontade, mas a um problema sistêmico. A insuficiência da aposentadoria e a desassistência governamental criam uma barreira que, aliada ao etarismo, limita as oportunidades de qualificação e reinserção profissional. No entanto, os dados da pesquisa provam que a solução está ao alcance. A população idosa não apenas possui total disposição para se atualizar, mas também deseja se reinserir, desde que as oportunidades sejam criadas. Fica claro que o grande empecilho não é a falta de vontade, mas a ausência

de um sistema que ofereça as ferramentas necessárias e que valorize a experiência e o conhecimento desta faixa etária.

## 9. CONCLUSÃO

A presente pesquisa investigou quais seriam as razões para as dificuldades enfrentadas pelo idoso ao ser inserido no mercado de trabalho, e qual seria a relevância em tê-lo incluso. Com base em uma análise aprofundada, foi possível concluir que o principal fator que leva a essa vulnerabilidade é a desassistência governamental, que, aliada ao etarismo, cria um ciclo de obstáculos para essa faixa etária. Diante disso, a relevância de sua inclusão se manifesta na necessidade de valorização do capital humano e da experiência do idoso, o que reforça a urgência de uma nova abordagem para o envelhecimento no Brasil. Para tal, a pesquisa utilizou uma abordagem metodológica que incluiu a coleta de dados por meio de pesquisa bibliográfica e entrevistas.

A análise dos dados obtidos revelou que a insatisfação dos idosos está diretamente ligada a um sentimento de desvalorização e à percepção da ausência de provisões efetivas. Essa conclusão é reforçada pelas respostas predominantemente negativas dos participantes ao serem questionados sobre a qualidade do apoio governamental. Assim, o estudo demonstra que o maior obstáculo para a inclusão profissional não baseia-se na falta de vontade da população idosa, mas sim na ausência de oportunidades institucionais e sistêmicas.

Dessa forma, a análise realizada permite identificar com maior precisão os aspectos que interferem na inserção do idoso, possibilitando a criação de soluções mais eficazes. A superação desses obstáculos não só melhora a realidade da população idosa, como também beneficia as próprias empresas, que terão a oportunidade de inovar e adquirir novos conhecimentos com a experiência desses profissionais. Em face dessas conclusões, o estudo contribui com a proposição de soluções práticas, como a necessidade de reforçar as regulamentações para garantir a contratação de um percentual obrigatório de profissionais seniores. Sugere-se também a inclusão de um fisioterapeuta ocupacional para acompanhar a saúde e a adaptação desses profissionais ao ambiente de trabalho, além da criação de programas de capacitação específicos, que valorizem sua experiência e facilitem o acesso a novas oportunidades.

## REFERÊNCIAS

ASSIS, Cristiano de et al. Onde o acaso não tem vez: mitos e estereótipos sobre a velhice e o envelhecimento. . Universidade de São Paulo. Escola de Artes, Ciências e Humanidades, 2023.

BAGOLIN, Izete Pengo. Número de idosos em situação de pobreza no país alcançou 2,8 milhões no ano de 2022. Instituto Humanitas Unisinos – IHU, 12 set. 2023.

BBC NEWS BRASIL. O crescimento da população idosa e o impacto econômico no Brasil. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c72e9e3qvv8o>. Acesso em: 11 abr. 2025.

BRASIL DE FATO. Desemprego entre jovens cai, mas cresce entre idosos. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/02/14/desemprego-entre-jovens-cai-mas-cresce-entre-idosos>. Acesso em: 11 abr. 2025.

BRASIL ESCOLA. Envelhecimento populacional brasileiro. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/envelhecimento-populacional.htm>. Acesso em: 22 jul. 2025.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Aposentadoria e reingresso no mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/aposentadoria-e-reingresso-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Envelhecimento ativo e saudável: políticas públicas e desafios. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/envelhecimento-ativo-e-saudavel-politicas-publicas-e-desafios>. Acesso em: 12 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Políticas públicas de inclusão de idosos no mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/noticias/politicas-publicas-de-inclusao-de-idosos-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 11 abr. 2025.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. Censo 2022: número de idosos na população do país cresceu 57,4% em 12 anos. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/10/censo-2022-numero-de-idosos-na-populacao-do-pais-cresceu-57-4-em-12-anos>. Acesso em: 11 abr. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Comissão debate políticas públicas de incentivo ao trabalho de idosos. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1045768-comissao-debate-politicas-publicas-de-incentivo-ao-trabalho-de-idosos/>. Acesso em: 05 set. 2025.

CARTA CAPITAL. Brasil envelhece e enfrenta desafios no mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/brasil-envelhece-e-enfrenta-desafios-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 06 jun. 2025.

CARTA CAPITAL. Envelhecimento populacional desafia o mercado de trabalho brasileiro. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/envelhecimento-populacional-desafia-o-mercado-de-trabalho-brasileiro/>. Acesso em: 11 abr. 2025.

CNN BRASIL. Taxa de emprego entre idosos cresce 15% em um ano, diz pesquisa. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/taxa-de-emprego-entre-idosos-cresce-15-em-um-ano-diz-pesquisa/>. Acesso em: 11 abr. 2025.

ESTADÃO. Idosos no mercado de trabalho brasileiro: desafios e oportunidades. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/economia/idosos-no-mercado-de-trabalho-brasileiro-desafios-e-oportunidades/>. Acesso em: 11 abr. 2025.

EXAME. Taxa de participação de idosos no mercado de trabalho alcança o nível pré-pandemia no 4º tri. Disponível em: <https://exame.com/brasil/taxa-de-participacao-de-idosos-no-mercado-de-trabalho-alcanca-o-nivel-pre-pandemia-no-4o-tri/>. Acesso em: 11 abr. 2025.

FOLHA DE S.PAULO. Idosos no mercado de trabalho: entre o preconceito e a experiência. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/05/idosos-no-mercado-de-trabalho-entre-o-preconceito-e-a-experiencia.shtml>. Acesso em: 12 abr. 2025.

FOLHA DIRIGIDA. Profissionais 60+ ganham espaço no mercado de trabalho. Disponível em: <https://folhadirigida.com.br/empregos/noticias/profissionais-60-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 22 jul. 2025.

FREIRE, Paulo. Pedagogia do oprimido. 17. Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FUNDAÇÃO DOM CABRAL (FDC). Liderança sênior: a força da experiência nas organizações. Disponível em: <https://www.fdc.org.br/conhecimento/artigos/lideranca-senior-a-forca-da-experiencia-nas-organizacoes/>. Acesso em: 17 abr. 2025.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). A inserção dos idosos no mercado de trabalho: oportunidades e desafios. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/insercao-idosos-mercado-trabalho-oportunidades-e-desafios>. Acesso em: 11 jul. 2025.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (FIOCRUZ). Saúde e trabalho na terceira idade. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticias/saude-e-trabalho-na-terceira-idade/>. Acesso em: 22 jul. 2025.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (FIOCRUZ). Saúde do idoso e políticas de proteção social. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticias/saude-do-idoso-e-politicas-de-protecao-social/>. Acesso em: 25 jun. 2025.

G1. Brasil tem 15,9% da população com 60 anos ou mais, aponta IBGE. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/10/27/brasil-tem-159-da-populacao-com-60-anos-ou-mais-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 11 abr. 2025.

IBGE EDUCA. Envelhecimento populacional. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18850-envelhecimento-populacional.html>. Acesso em: 11 abr. 2025.

IBGE. Síntese de Indicadores Sociais 2024. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101012.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2025.

INFO MONEY. Número de idosos empregados cresce 12% em um ano, aponta levantamento. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/numero-de-idosos-empregados-cresce-12-em-um-ano-aponta-levantamento/>. Acesso em: 18 mai. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Projeção da população 2024: envelhecimento e expectativa de vida no Brasil. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao.html>. Acesso em: 11 abr. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). População idosa e mercado de trabalho: tendências recentes. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=40090](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=40090). Acesso em: 29 set. 2025.

INSTITUTO LOCOMOTIVA. Economia prateada no Brasil: oportunidades e tendências. Disponível em: <https://institutolocomotiva.com.br/economia-prateada-no-brasil/>. Acesso em: 22 jul. 2025.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Violência contra idosos: o avesso do respeito à experiência e à sabedoria. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2004, p. 45.

OBSERVATÓRIO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DA UFBA. Trabalho e envelhecimento populacional. Disponível em: <https://observatorio.ufba.br/trabalho-e-envelhecimento-populacional/>. Acesso em: 14 jun. 2025

OBSERVATÓRIO NACIONAL DE SEGURANÇA VIÁRIA (ONSV). Envelhecimento da população e mobilidade urbana. Disponível em: <https://onsv.org.br/envelhecimento-da-populacao-e-mobilidade-urbana/>. Acesso em: 30 ago. 2025.

O ESTADO DE MINAS. Envelhecimento e aposentadoria: desafios do futuro do trabalho. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2024/04/11/envelhecimento-e-aposentadoria-desafios-do-futuro-do-trabalho.shtml>. Acesso em: 22 jul. 2025.

O GLOBO. Aumento da longevidade exige políticas públicas de trabalho e previdência. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/aumento-da-longevidade-exige-politicas-publicas-de-trabalho-e-previdencia-1-26742277>. Acesso em: 11 abr. 2025.

ONSV. O envelhecimento da população brasileira e a segurança no trânsito <https://onsv.org.br/noticia/o-envelhecimento-da-populacao-brasileira-e-seus-impactos-sociais>. Acesso em: 11 abr. 2025

ONU BRASIL. Brasil é o 3º país com mais idosos em números absolutos, diz relatório da ONU. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/268882-brasil-e-o-3o-pais-com-mais-idosos-em-numeros-absolutos-diz-relatorio-da-onu>. Acesso em: 11 abr. 2025.

ONU. Década do Envelhecimento Saudável (2021–2030). Disponível em: <https://www.who.int/initiatives/decade-of-healthy-ageing>. Acesso em: 11 abr. 2025.

ONU MULHERES. Igualdade de gênero e envelhecimento. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/igualdade-de-genero-e-envelhecimento/>. Acesso em: 29 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). World Population Prospects 2024. Disponível em: <https://population.un.org/wpp/>. Acesso em: 11 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Relatório mundial sobre envelhecimento e saúde. Disponível em: <https://www.who.int/ageing/publications/world-report-2015/en/>. Acesso em: 11 abr. 2025.

PORTAL DA INDÚSTRIA. Indústria aposta em trabalhadores mais velhos para suprir escassez de mão de obra. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/noticias/industria-aposta-em-trabalhadores-mais-velhos-para-suprir-escassez-de-mao-de-obra/>. Acesso em: 22 jul. 2025.

REVISTA ÉPOCA NEGÓCIOS. Idosos e a transformação do mercado de consumo. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/sociedade/noticia/2024/06/idosos-e-a-transformacao-do-mercado-de-consumo.ghtml>. Acesso em: 29 set. 2025.

REVISTA GALILEU. Os desafios do envelhecimento populacional. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/sociedade/noticia/2024/04/os-desafios-do-envelhecimento-populacional.ghtml>. Acesso em: 22 mai. 2025.

REVISTA EXAME. Economia prateada movimenta bilhões no Brasil. Disponível em: <https://exame.com/economia/economia-prateada-movimenta-bilhoes-no-brasil/>. Acesso em: 29 set. 2025.

SEBRAE. Idosos empreendedores impulsionam a economia prateada no Brasil. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/noticias/idosos-empreendedores-impulsionam-a-economia-prateada-no-brasil>. Acesso em: 11 abr. 2025.

SENADO FEDERAL. Projetos de lei sobre inserção de idosos no mercado de trabalho. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/03/10/projetos-de-lei-sobre-insercao-de-idosos-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 23 set. 2025.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB). Trabalho e envelhecimento: desafios contemporâneos. Disponível em: <https://www.unb.br/noticias/trabalho-e-envelhecimento-desafios-contemporaneos/>. Acesso em: 09 set. 2025.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). Idosos e o mercado de trabalho: uma análise da inclusão produtiva. Disponível em: <https://jornal.usp.br/universidade/idosos-e-o-mercado-de-trabalho-uma-analise-da-inclusao-produtiva/>. Acesso em: 26 set. 2025.

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA (UNESP). Desafios do envelhecimento populacional no século XXI. Disponível em: <https://www.unesp.br/noticias/desafios-do-envelhecimento-populacional-no-seculo-xxi/>. Acesso em: 29 set. 2025.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS (UNICAMP). Trabalho e envelhecimento: novas perspectivas sociais. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/noticias/trabalho-e-envelhecimento-novas-perspectivas-sociais/>. Acesso em: 29 set. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA (UFBA). A velhice e o trabalho na sociedade contemporânea. Disponível em: <https://ufba.br/noticias/a-velhice-e-o-trabalho-na-sociedade-contemporanea/>. Acesso em: 12 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS (UFAL). Economia prateada e oportunidades de negócio. Disponível em: <https://www.ufal.br/noticias/economia-prateada-e-oportunidades-de-negocio/>. Acesso em: 11 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (UFG). Trabalho na terceira idade: inclusão e desafios. Disponível em: <https://www.ufg.br/noticias/trabalho-na-terceira-idade-inclusao-e-desafios/>. Acesso em: 29 set. 2025.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA (UEL). Idosos e o futuro do emprego. Disponível em: <https://www.uel.br/noticias/idosos-e-o-futuro-do-emprego/>. Acesso em: 14 jun. 2025.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ (UECE). A população idosa no Brasil e o mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.uece.br/noticias/a-populacao-idosa-no-brasil-e-o-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 14 jun. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE (UFCG). Trabalho e envelhecimento nas regiões brasileiras. Disponível em: <https://www.ufcg.edu.br/noticias/trabalho-e-envelhecimento-nas-regioes-brasileiras/>. Acesso em: 11 set. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATARINA (UFSC). Políticas de envelhecimento ativo no Brasil. Disponível em: <https://www.ufsc.br/noticias/politicas-de-envelhecimento-ativo-no-brasil/>. Acesso em: 30 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ (UNIFEI). Trabalho, envelhecimento e novas tecnologias. Disponível em: <https://unifei.edu.br/noticias/trabalho-envelhecimento-e-novas-tecnologias/>. Acesso em: 16 jul. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (UFJF). População idosa e mercado de trabalho formal. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/noticias/populacao-idosa-e-mercado-de-trabalho-formal/>. Acesso em: 11 set. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA). Emprego, envelhecimento e sustentabilidade social. Disponível em: <https://www.ufla.br/noticias/emprego-envelhecimento-e-sustentabilidade-social/>. Acesso em: 09 mai. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG). Idosos e o futuro do trabalho no Brasil. Disponível em: <https://ufmg.br/noticias/idosos-e-o-futuro-do-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 07 jul. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO (UFOP). A contribuição dos idosos para o desenvolvimento econômico. Disponível em: <https://www.ufop.br/noticias/a-contribuicao-dos-idosos-para-o-desenvolvimento-economico/>. Acesso em: 11 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS (UFPEL). Idosos e inclusão produtiva no Brasil. Disponível em: <https://www.ufpel.edu.br/noticias/idosos-e-inclusao-produtiva-no-brasil/>. Acesso em: 22 jul. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (UFPE). A economia prateada: consumo e envelhecimento. Disponível em: <https://www.ufpe.br/noticias/a-economia-prateada-consumo-e-envelhecimento/>. Acesso em: 11 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA (UNIR). Trabalho e dignidade na terceira idade. Disponível em: <https://www.unir.br/noticias/trabalho-e-dignidade-na-terceira-idade/>. Acesso em: 13 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). Trabalho, envelhecimento e longevidade produtiva. Disponível em: <https://ufsc.br/noticias/trabalho-envelhecimento-e-longevidade-produtiva/>. Acesso em: 30 jun. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS (UFSCAR). O envelhecimento e as políticas de cuidado. Disponível em: <https://www.ufscar.br/noticias/o-envelhecimento-e-as-politicas-de-cuidado/>. Acesso em: 14 jun. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE (UFS). O papel do trabalho na velhice. Disponível em: <https://www.ufs.br/noticias/o-papel-do-trabalho-na-velhice/>. Acesso em: 21 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA (UFV). Desigualdade etária e inclusão produtiva. Disponível em: <https://www.ufv.br/noticias/desigualdade-etaria-e-inclusao-produtiva/>. Acesso em: 30 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC (UFABC). O impacto do envelhecimento no emprego e na renda. Disponível em: <https://www.ufabc.edu.br/noticias/o-impacto-do-envelhecimento-no-emprego-e-na-renda/>. Acesso em: 27 jun. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE (UFAC). Idosos e inclusão social pelo trabalho. Disponível em: <https://www.ufac.br/noticias/idosos-e-inclusao-social-pelo-trabalho/>. Acesso em: 11 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS (UFAM). Economia prateada: longevidade e consumo. Disponível em: <https://ufam.edu.br/noticias/economia-prateada-longevidade-e-consumo/>. Acesso em: 14 jun. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI (UFCA). Desigualdade etária e mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.ufca.edu.br/noticias/desigualdade-etaria-e-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 15 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC). Educação continuada e envelhecimento ativo. Disponível em: <https://www.ufc.br/noticias/educacao-continuada-e-envelhecimento-ativo/>. Acesso em: 29 set. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (UFES). Longevidade produtiva e envelhecimento ativo. Disponível em: <https://www.ufes.br/noticias/longevidade-produtiva-e-envelhecimento-ativo/>. Acesso em: 21 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA). O envelhecimento como fenômeno social e econômico. Disponível em: <https://portais.ufma.br/noticias/o-envelhecimento-como-fenomeno-social-e-economico/>. Acesso em: 21 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL (UFMS). Trabalho, envelhecimento e aposentadoria. Disponível em: <https://www.ufms.br/noticias/trabalho-envelhecimento-e-aposentadoria/>. Acesso em: 21 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO (UFMT). A nova velhice e o mundo do trabalho. Disponível em: <https://www.ufmt.br/noticias/a-nova-velhice-e-o-mundo-do-trabalho/>. Acesso em: 11 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ (UFOPA). Envelhecimento, trabalho e renda. Disponível em: <https://www.ufopa.edu.br/noticias/envelhecimento-trabalho-e-renda/>. Acesso em: 17 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA (UNIPAMPA). Desafios e oportunidades da população idosa no mercado de trabalho. Disponível em: <https://unipampa.edu.br/noticias/desafios-e-oportunidades-da-populacao-idosa-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 11 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). O envelhecimento da população e seus impactos socioeconômicos. Disponível em: <https://www.ufpr.br/noticias/o-envelhecimento-da-populacao-e-seus-impactos-socioeconomicos/>. Acesso em: 21 set. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ (UFPA). O papel da educação no envelhecimento ativo. Disponível em: <https://www.portal.ufpa.br/noticias/o-papel-da-educacao-no-envelhecimento-ativo/>. Acesso em: 22 jul. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ (UFPI). Desigualdade e envelhecimento no Brasil. Disponível em: <https://ufpi.br/noticias/desigualdade-e-envelhecimento-no-brasil/>. Acesso em: 14 jun. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECONCAVO DA BAHIA (UFRB). O envelhecimento populacional e suas implicações no trabalho. Disponível em: <https://www.ufrb.edu.br/noticias/o-envelhecimento-populacional-e-suas-implicacoes-no-trabalho/>. Acesso em: 11 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE (UFRN). Emprego e longevidade: o papel da capacitação. Disponível em: <https://www.ufrn.br/noticias/emprego-e-longevidade-o-papel-da-capacitacao/>. Acesso em: 29 set. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS). Idosos, trabalho e cidadania. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/noticias/idosos-trabalho-e-cidadania/>. Acesso em: 27 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA (UFSB). O envelhecimento e as novas formas de trabalho. Disponível em: <https://www.ufsb.edu.br/noticias/o-envelhecimento-e-as-novas-formas-de-trabalho/>. Acesso em: 04 jun. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ (UNIFESSPA). Políticas públicas e o envelhecimento no Brasil. Disponível em: <https://unifesspa.edu.br/noticias/politicas-publicas-e-o-envelhecimento-no-brasil/>. Acesso em: 26 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ (UNIFESSPA). Trabalho, velhice e políticas sociais. Disponível em: <https://unifesspa.edu.br/noticias/trabalho->. Acesso 30 set. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS (UFT). Idosos e o mercado de trabalho no Brasil contemporâneo. Disponível em: <https://www.uft.edu.br/noticias/idosos-e-o-mercado-de-trabalho-no-brasil-contemporaneo/>. Acesso em: 11 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO (UFTM). Mercado de trabalho e longevidade. Disponível em: <https://www.uftm.edu.br/noticias/mercado-de-trabalho-e-longevidade/>. Acesso em: 20 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO (UNIVASF). Envelhecimento e políticas de trabalho no semiárido. Disponível em: <https://www.univasf.edu.br/noticias/envelhecimento-e-politicas-de-trabalho-no-semiarido/>. Acesso em: 24 ago. 2025

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE (UFF). Aposentadoria e permanência no mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.uff.br/noticias/aposentadoria-e-permanencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 11 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO (UFRRJ). O envelhecimento da força de trabalho no campo. Disponível em: <https://www.ufrrj.br/noticias/o-envelhecimento-da-forca-de-trabalho-no-campo/>. Acesso em: 29 set. 2025.

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE. Os desafios da inclusão dos idosos no mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.mackenzie.br/noticias/os-desafios-da-inclusao-dos-idosos-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 10 jul. 2025.

UOL ECONOMIA. Brasil envelhece e mercado de trabalho precisa se adaptar. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2024/04/10/brasil-envelhece-e-mercado-de-trabalho-precisa-se-adaptar.htm>. Acesso em: 11 abr. 2025.

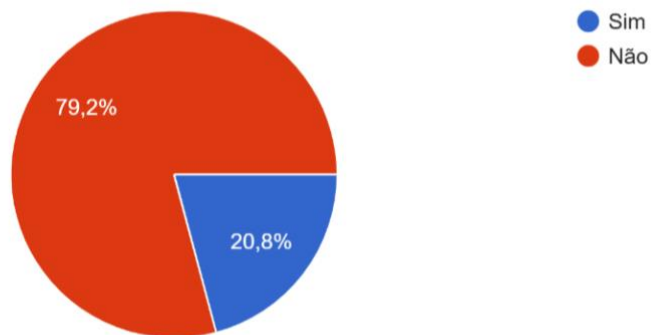
UOL ECONOMIA. Participação de idosos no mercado de trabalho cresce e volta ao nível pré-pandemia. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2024/03/05/idosos-mercado-trabalho-ibge.htm>. Acesso em: 11 abr. 2025.

VEJA. Idosos voltam ao mercado de trabalho e enfrentam preconceito etário. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/idosos-voltam-ao-mercado-de-trabalho-e-enfrentam-preconceito-etario/>. Acesso em: 06 jun. 2025.

## APÊNDICE

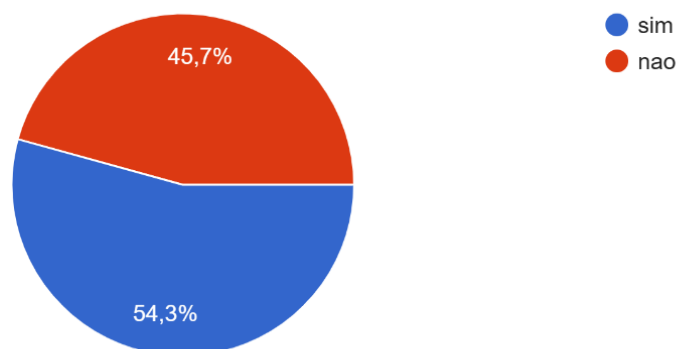
APÊNDICE A – Se sim, a renda da aposentadoria te permite uma boa qualidade de vida?

24 respostas



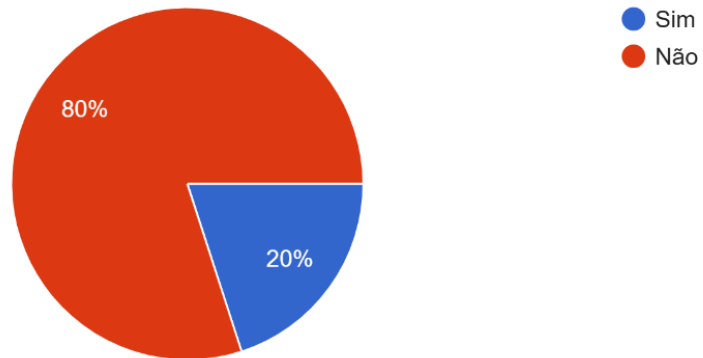
APÊNDICE B – se sente capacitado em treinamento no mercado de trabalho

35 respostas



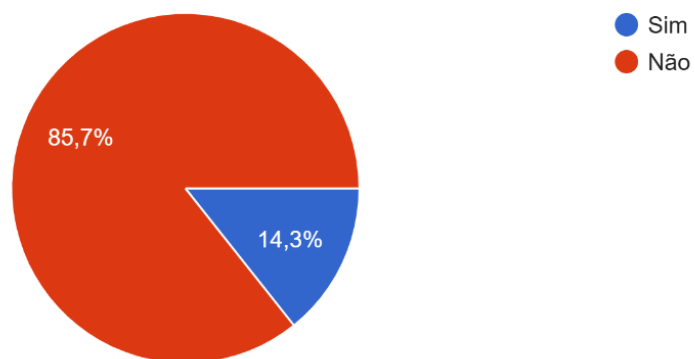
### APÊNDICE C – Os idosos são valorizados no mercado de trabalho?

35 respostas



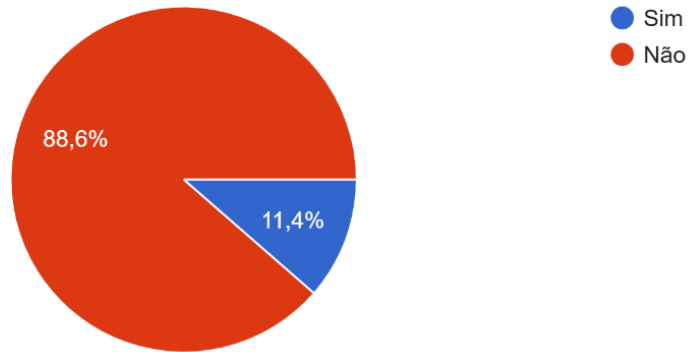
### APÊNDICE D – Os órgãos públicos dão o devido suporte para os idosos se manterem no mercado ou realizarem essa transição de sair do mercado de trabalho

35 respostas



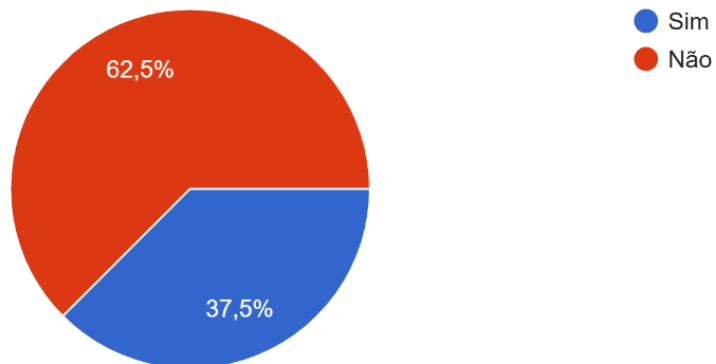
### APÊNDICE E – O senhor sabe o que é etarismo

35 respostas



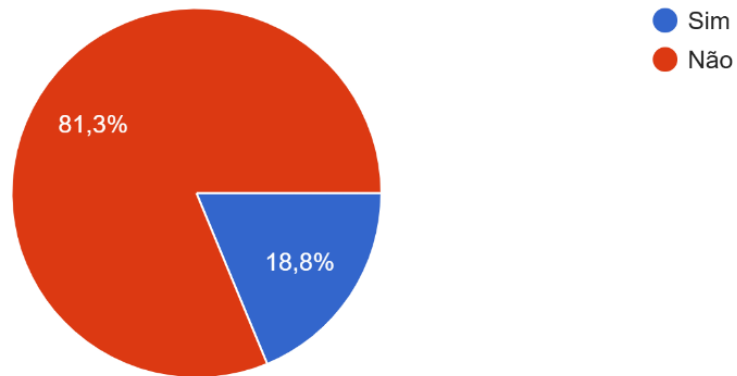
### APÊNDICE F – A aposentadoria te permite uma boa qualidade de vida?

32 respostas



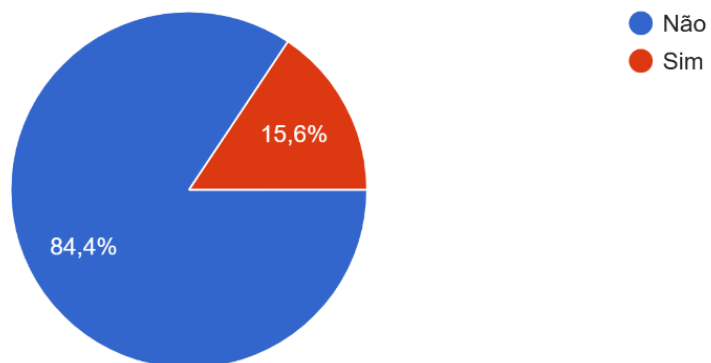
APÊNDICE G – O senhor acha que os idosos são devidamente valorizados no mercado de trabalho?

32 respostas



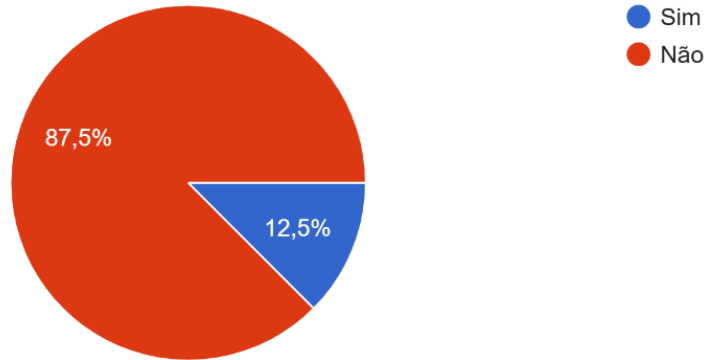
APÊNDICE H – O senhor sabe o que é etarismo?

32 respostas



### APÊNDICE I – Os órgãos públicos dão o devido suporte?

32 respostas



### APÊNDICE J – O senhor se sentiria mais preparado ou com mais vontade de voltar ao mercado de trabalho se houvessem programas de capacitação tecnológica?

32 respostas

