

TRABALHADORES EM IDADE AVANÇADA E ENTRAVES À SUA PERMANÊNCIA NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO: A REALIDADE DE CORUMBÁ/MS

Tânia Fernandes

RESUMO: Trabalhadores mais velhos enfrentam diversos obstáculos para permanecer no mercado formal de trabalho, como problemas de saúde, preconceito etário, dificuldades com novas tecnologias e barreiras ao acesso à qualificação. Muitas vezes são vistos como menos produtivos ou menos adaptáveis, o que dificulta sua permanência ou recolocação profissional. Doenças crônicas também comprometem a capacidade de trabalhar em tempo integral, e o avanço tecnológico acentua a exclusão desses profissionais. Em razão desses fatores, muitos optam pela aposentadoria precoce, o que pode causar perdas financeiras. Além disso, há entraves para participação em programas de capacitação devido à falta de tempo, recursos ou oportunidades. Para promover sua permanência no mercado, é essencial implementar políticas que combatam a discriminação, valorizem a experiência desses trabalhadores e garantam condições justas de trabalho. O texto também analisa, no contexto de Corumbá/MS, os limites legais à demissão arbitrária e os direitos dos trabalhadores mais velhos à proteção jurídica e ao tratamento equitativo.

Palavras-chave: trabalhadores em idade avançada; mercado formal de trabalho; Corumbá/MS.

ABSTRACT: Older workers face several obstacles to remaining in the formal job market, such as health problems, ageism, difficulties with new technologies and barriers to accessing qualifications. They are often seen as less productive or less adaptable, which makes it difficult for them to remain in or relocate to a job. Chronic illnesses also compromise the ability to work full-time, and technological advances increase the exclusion of these professionals. Due to these factors, many opt for

early retirement, which can cause financial losses. In addition, there are obstacles to participating in training programs due to lack of time, resources or opportunities. To promote their permanence in the market, it is essential to implement policies that combat discrimination, value the experience of these workers and guarantee fair working conditions. The text also analyzes, in the context of Corumbá/MS, the legal limits on arbitrary dismissal and the rights of older workers to legal protection and equal treatment.

Keywords: older workers; formal labor market; Corumbá/MS.

INTRODUÇÃO

Trabalhadores em idade avançada enfrentam uma série de desafios e entraves à sua permanência no mercado formal de trabalho. Esses desafios podem variar de acordo com o contexto socioeconômico e político de cada país, mas geralmente incluem questões relacionadas à saúde, discriminação, mudanças tecnológicas, preconceitos e políticas de emprego.

Muitos trabalhadores mais velhos enfrentam discriminação no local de trabalho devido à sua idade. Eles podem ser vistos como menos produtivos, menos adaptáveis às mudanças tecnológicas ou menos capazes de aprender novas habilidades em comparação com trabalhadores mais jovens.

Eles podem enfrentar desafios de saúde que afetam sua capacidade de realizar determinadas tarefas ou trabalhar em tempo integral. Isso pode incluir condições crônicas, como artrite, problemas de visão ou audição, doenças cardíacas ou outras doenças relacionadas à idade.

Os trabalhadores com idade avançada que perdem seus empregos podem enfrentar dificuldades para encontrar trabalho novamente, especialmente se estiverem desempregados por longos períodos de tempo. Eles podem ser vistos como menos atrativos para os empregadores devido à sua idade ou experiência.

Importante destacar que o avanço tecnológico pode representar um desafio para estes trabalhadores que não estão familiarizados com novas tecnologias ou que têm dificuldade em aprender a usá-las. Isso pode afetar sua empregabilidade em setores que dependem fortemente de tecnologia.

Alguns trabalhadores podem optar por se aposentar mais cedo devido à pressão do mercado de trabalho, condições de trabalho adversas ou problemas de saúde. Isso pode resultar em perda de renda e benefícios antes da idade oficial de aposentadoria.

Ademais, podem enfrentar dificuldades para acessar programas de capacitação ou reciclagem profissional devido a barreiras financeiras, falta de tempo ou falta de oportunidades adequadas de treinamento.

Para superar esses entraves e promover a permanência dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, é necessário adotar políticas e práticas que valorizem a diversidade etária, combatam a discriminação, promovam a saúde e segurança no trabalho, ofereçam oportunidades de aprendizagem ao longo da vida e apoiem a transição para a aposentadoria quando apropriado. Além disso, é fundamental reconhecer e valorizar a experiência e as habilidades dos trabalhadores mais velhos como um recurso valioso para a força de trabalho.

Por todo o exposto, o presente artigo tem como objetivo identificar os possíveis limitadores, que existem em muitos sistemas jurídicos e regulatórios ao redor do mundo, à dispensa arbitrária, de trabalhadores em idade avançada que entravam a sua permanência no mercado formal de trabalho.

Assim como, busca-se responder ao seguinte questionamento: quais os fatores impedem a permanência dos trabalhadores em idade avançada no mercado formal de trabalho na localidade do município de Corumbá/MS?

Estes limitadores referem-se às restrições legais ou regulatórias que impedem os empregadores de demitir trabalhadores de forma arbitrária ou injusta. Importante registrar que essas limitações são estabelecidas para proteger os direitos dos trabalhadores e promover relações de trabalho justas e equitativas. Tem-se como alguns dos principais limitadores à dispensa arbitrária: a legislação trabalhista, os contratos de trabalho, a proteção contra discriminação, os procedimentos disciplinares, as convenções coletivas, bem como os recursos legais.

Trabalhadores que acreditam terem sido demitidos injustamente têm o direito de buscar recursos legais para contestar sua demissão. Isso pode incluir a apresentação de queixas junto às autoridades trabalhistas, processos judiciais por demissão injusta ou discriminação e negociações de acordos de rescisão.

Essas restrições são destinadas a garantir que as demissões sejam realizadas de forma justa e equitativa, protegendo os direitos e o bem-estar dos trabalhadores.

1 O TRABALHADOR COM IDADE CONSIDERADA AVANÇADA NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), o idoso é todo indivíduo com 60 anos ou mais. Esse entendimento também foi adotado no Brasil e está presente na Política Nacional do idoso (instituída pela Lei Federal nº 8.842/1994, e do Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003). A Lei nº 14.423/2022, rebatizou o Estatuto do Idoso, para Estatuto da Pessoa Idosa, tendo essa alteração como principal objetivo lutar contra a desumanização do envelhecimento.

O conceito de Pessoa idosa em países em desenvolvimento é definido por aquelas pessoas que possuem 60 anos ou mais, já em países desenvolvidos é compreendido por pessoas com 65 anos ou mais, sendo estas definições foram estabelecida pelas organizações das Nações Unidas, na resolução 39/125, durante a primeira Assembleia Mundial das Nações Unidas sobre Envelhecimento da População, essa mudança levou em consideração a expectativa de vida ao nascer em relação a qualidade de vida que essas nações oferecem aos seus cidadãos, com isso o critério cronológico vai dizer se a pessoa é idosa.

Para o professor-pesquisador da Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV/Fiocruz), Daniel Groisman, os limites etários fazem parte de convenções sociais, definindo “que grupos sociais poderão ter acesso a determinados direitos ou políticas sociais”. Mas essas convenções, afirma, estão em permanente disputa. **De acordo com o pesquisador:**

O próprio Estatuto do Idoso, ainda que entenda como pessoa idosa aquela que tem 60 anos ou mais só garante a gratuidade em transportes públicos a quem tem 65 anos. O Código Penal, por sua vez, quando menciona determinados benefícios de progressão de penas, fala em 70 anos. E até mesmo dentro do próprio Estatuto do Idoso já criaram uma prioridade dentro da prioridade. Ou seja, as pessoas com 80 anos ou mais passaram a ser priorizadas em relação às que têm 60 anos.

No último caso, quanto à prioridade especial assegurada aos maiores de 80 anos, que passou a valer em 2017, foi estabelecida pela Lei nº 13.466. O pesquisador também afirma que esses marcadores etários acompanham os interesses econômicos de um país.

Há sempre uma intenção de se deslocar para frente a idade que define uma pessoa enquanto idosa, por conta das repercussões econômicas e financeiras, especialmente quando se trata de gratuidades ou outros direitos, como é o caso também das aposentadorias.

Gorisman (2024) define idoso como o indivíduo na faixa etária de 65 anos ou mais. Entretanto, o número crescente de pessoas ativas e saudáveis, no extremo jovem do espectro de envelhecimento, levou à necessidade de agrupamentos etários mais definitivos. Assim, os grupos específicos de idade, de 65 a 75 anos e de 75 anos ou mais, são geralmente mencionados como o de "idoso jovem", e de idoso velho", respectivamente, ou os "envelhecidos" e os idosos".

A OMS, em 1963, fez uma divisão das faixas etárias, considerando meia idade: 45 aos 59 anos; idosos 60 - 74; anciãos: 75 - 90 e velhice extrema: 90 ou mais.

Para o marco da idade, o principal critério estipulado para situar as categorias etárias é a data de aniversário das pessoas, embora seja um indicativo grosseiro para o envelhecimento, visto que é um processo biológico, psicológico, sociológico e cultural.

Norberto Bobbio (2004) define três tipos de velhice. A cronológica, que não leva em consideração as características do indivíduo, sendo, portanto, meramente formal. A burocrática, que, por sua vez, corresponderia ao acesso aos benefícios, tais como aposentadoria e o passe livre. Finalmente, classifica o terceiro tipo de velhice como a subjetiva, que depende do sentir de cada um, das características de cada indivíduo.

Já Wladimir Novaes (2024) aponta como critérios os seguintes: a) cronológico (temporal); b) psicobiológico (médico); fator principal a subjetividade, considerando idoso aquele que dispõe de determinada condição física ou intelectual. Por ser essencialmente subjetivo, e difícil aplicação em casos concretos; c) econômico-financeiro; o idoso é tratado como hipossuficiente econômico; d) social: sendo aquele que assim o é considerado no meio em que vive; e) legal: é aquele conceituado pela própria legislação, de acordo com as leis pátrias.

Será idoso quem tiver 60 ou mais anos de idade, homem ou mulher, nacional ou estrangeiro, urbano ou rural, trabalhador da iniciativa privada ou do serviço público, livre ou recluso, exercendo atividades ou aposentado, incluindo o pensionista e qualquer que seja a sua condição social.

Ao longo das últimas décadas, as relações de trabalho têm passado por mudanças significativas em todo o mundo, incluindo o Brasil, essas transformações são impulsionadas por fatores como o envelhecimento da população e a consequente mudança na pirâmide etária populacional. Nos tempos atuais é possível encontrar uma grande diversidade etária presente dentro de uma mesma organização, com ideias, valores e percepções diferentes sobre o trabalho, carreira e sua permanência no mercado de trabalho.

Nós temos que levar em conta transição demográfica que ocorre atualmente no Brasil, sendo está um modelo teórico que descreve as mudanças nas taxas de natalidade e mortalidade de uma população ao longo do tempo, resultando em alterações no crescimento populacional. Ela foi descrita por Thompson, e pode apresentar até 4 (quatro) fases. A primeira fase ou pré-transição, que ocorre quando a mortalidade e natalidade estão elevadas, na segunda fase ocorre uma explosão demográfica onde temos a diminuição da mortalidade e aumento da natalidade, com consequente aumento da população, a terceira fase temos queda de taxa de natalidade e mortalidade, com isso o crescimento populacional desacelera. Na quarta fase temos baixa taxa de natalidade e mortalidade, com consequente estabilização do crescimento populacional.

O Brasil atualmente encontra-se na quarta fase, apresentando como característica a redução da taxa de fecundidade, queda da mortalidade, aumento da expectativa de vida , e envelhecimento populacional, isso afeta diretamente a economia, com maiores gastos com a previdência social e com a queda da população economicamente ativa , teremos mudanças nas políticas referentes aos idosos , visto que, com o aumento de expectativa de vida ele permanecerá mais tempo nos programas de seguridade social, conforme afirma Turra e Queiroz (2005, p. 191-194),

na maior parte das sociedades, crianças consomem recursos gerados por adultos, transferidos pela família ou pelo setor público. Idosos, por sua vez, dispõem de ativos acumulados durante a fase ativa, de recursos produzidos e transferidos por outros adultos ou ainda de operações de crédito efetuadas no mercado.

Com esse cenário o mercado de trabalho no Brasil tem passado por muitas transformações, tendo o envelhecimento populacional e aumento da expectativa de vida influenciado no aumento de trabalhadores em idade avançada.

Diante disso o mercado de trabalho no Brasil tem passado por inúmeras transformações significativas. Uma delas é o envelhecimento populacional, que se

tornou um fator de grande impacto. O aumento da expectativa de vida tem permitido que mais pessoas em idade avançada permaneçam ativas e contribuindo para a economia. Isso tem provocado uma mudança notável na composição da força de trabalho no país, com um número crescente de trabalhadores mais velhos.

Essa transição demográfica traz consigo novos desafios e oportunidades para o mercado de trabalho. Com a crescente participação de trabalhadores em idade avançada, as empresas precisam se adaptar para aproveitar ao máximo as habilidades e experiências que esses trabalhadores trazem. Isso pode incluir a implementação de políticas de trabalho mais flexíveis, programas de treinamento contínuo e medidas para combater a discriminação por idade.

Por outro lado, os trabalhadores mais velhos têm a oportunidade de continuar contribuindo para a economia e para a sociedade. Além disso, a participação contínua no mercado de trabalho pode proporcionar benefícios significativos para a saúde e o bem-estar desses indivíduos, ao proporcionar um sentido de propósito e manter as conexões sociais.

No entanto, também é importante considerar os possíveis obstáculos que os trabalhadores em idade avançada podem enfrentar. Isso pode incluir questões de saúde, discriminação por idade e dificuldades em se adaptar às novas tecnologias ou métodos de trabalho. Portanto, políticas públicas e práticas de trabalho inclusivas são fundamentais para garantir que esses trabalhadores sejam tratados de maneira justa e tenham as mesmas oportunidades que os trabalhadores mais jovens.

Em suma, o envelhecimento populacional está moldando o mercado de trabalho no Brasil de maneiras complexas e multifacetadas. À medida que essa tendência continua, é fundamental que as empresas, os formuladores de políticas e a sociedade como um todo respondam de maneira proativa para maximizar os benefícios e minimizar os desafios associados a esse fenômeno demográfico.

No âmbito das relações empregatícias, o trabalhador com idade considerada avançada enfrenta dificuldades em manter-se atualizado, num mercado altamente competitivo e instável em que o emprego formal também passa por transformações. Diante dessa realidade, o preconceito etário no ambiente laboral aparece de diferentes maneiras. Segundo Cepellos e Pereira Filho (2018), as pessoas idosas são taxadas como resistentes às tecnologias, menos produtivas e mais custosas. A questão é complexa e envolve questões culturais e sociais, onde permanece a visão negativa do envelhecimento.

Importante destacar que o termo “ageismo” foi criado por Butler, como um processo de estereotipar sistematicamente e discriminar pessoas por meio da idade. Goldani (2010) diferencia “ageismo” de “discriminação”, sendo que o primeiro é um sistema de atitudes atribuídas pelos indivíduos e pela sociedade para outros em razão da idade, e a “discriminação” exclui as pessoas somente como a idade como fator decisivo. O “ageismo” organizacional se baseia em atitudes positivas ou negativas, que podem favorecer ou desfavorecer a força de trabalho de uma pessoa mais velha, levando à sua inclusão ou exclusão no mercado de trabalho, podendo acontecer desde a não contratação até sua dispensa, num momento de redução de quadro de funcionários.

2 O DIREITO DO TRABALHO NO EXERCÍCIO DE SUA FUNÇÃO SOCIAL E O ESTATUTO DA PESSOA IDOSA - LEI N. 10.741/2003

A função social do trabalho refere-se ao papel fundamental que o trabalho desempenha na sociedade, indo além da simples relação econômica. Seus principais aspectos incluem, a dignidade humana, sendo considerado o trabalho um meio de realização pessoal e de afirmação da dignidade do indivíduo na sociedade; a integração social, que promove a inclusão do indivíduo na sociedade, permitindo sua participação na vida comunitária e desenvolvimento das relações sociais.

Além do desenvolvimento econômico, o qual contribui para o crescimento econômico e desenvolvimento social através da geração de riqueza e distribuição de renda; e do bem-estar social: Possibilita o acesso a bens e serviços necessários para uma vida digna, incluindo alimentação, moradia, saúde e educação. E, por último, o valor social, por meio do qual é possível reconhecer o trabalho como um dos pilares fundamentais da ordem social e econômica, essencial para o desenvolvimento da sociedade

O direito do trabalho do idoso abrange um conjunto de normas, políticas e garantias específicas destinadas a proteger os direitos e interesses dos trabalhadores em idade avançada no ambiente laboral.

Essas medidas visam garantir a dignidade, a segurança e a inclusão dos trabalhadores mais velhos, reconhecendo sua contribuição para a sociedade e sua necessidade de proteção especial devido às características próprias da idade.

O Estatuto da Pessoa Idosa, previsto na Lei nº 10.741/2003, é uma legislação brasileira que estabelece os direitos das pessoas idosas (com idade igual ou superior a 60 anos) e prevê medidas para garantir sua proteção e inclusão social. O estatuto foi criado para promover o respeito à dignidade e aos direitos fundamentais das pessoas idosas, reconhecendo sua contribuição para a sociedade e buscando prevenir e combater formas de violência, discriminação e negligência contra esse grupo populacional.

Alguns dos principais pontos abordados pelo Estatuto do Idoso incluem o atendimento prioritário, que assegura aos idosos em serviços públicos e privados, garantindo-lhes acesso preferencial a filas, assentos especiais em transportes coletivos e prioridade no atendimento em bancos, hospitais, órgãos públicos, entre outros.

O Estatuto prevê políticas públicas específicas para a promoção da saúde e assistência integral à pessoa idosa, incluindo programas de prevenção, tratamento e reabilitação de doenças próprias da idade avançada.

Também estabelece direitos previdenciários especiais para os idosos, como aposentadoria por idade, benefícios assistenciais e proteção contra abusos e fraudes por parte de instituições financeiras.

Prevê, ainda, medidas para prevenir e combater a violência física, psicológica, sexual, patrimonial e outras formas de violência contra os idosos, estabelecendo penalidades para os agressores e garantindo o apoio e assistência às vítimas.

Ademais, estabelece medidas para estimular a inclusão e permanência dos idosos no mercado de trabalho, garantindo-lhes igualdade de oportunidades, acesso à qualificação profissional e proteção contra a discriminação no ambiente de trabalho.

E, promove ações para valorizar a participação dos idosos na vida cultural, educacional e social da comunidade, reconhecendo sua experiência, conhecimento e contribuição para a sociedade.

Esses são apenas alguns dos aspectos abordados pelo Estatuto da Pessoa Idosa, que visa garantir uma melhor qualidade de vida e proteção aos direitos das pessoas idosas no Brasil. A legislação também prevê a criação de conselhos e políticas específicas para o idoso em diversos níveis governamentais, bem como a participação da sociedade civil na promoção e defesa desses direitos.

3 NECESSIDADE DE UM NOVO OLHAR PARA A QUESTÃO DO ENVELHECIMENTO NO AMBIENTE LABORAL

Como visto, a questão do envelhecimento no ambiente laboral é um tema relevante e cada vez mais presente, especialmente em sociedades onde a expectativa de vida está aumentando e a força de trabalho está envelhecendo. Esse fenômeno traz uma série de desafios e oportunidades tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores e para a sociedade como um todo.

Em relação ao envelhecimento no ambiente de trabalho, observa-se que os idosos podem enfrentar desafios específicos relacionados à saúde, como problemas musculoesqueléticos, diminuição da acuidade visual ou auditiva, fadiga e doenças crônicas. Portanto, é importante que os empregadores adotem medidas para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os trabalhadores, incluindo adaptações ergonômicas, treinamento em segurança ocupacional e programas de saúde preventiva.

Com o avanço tecnológico, como descrito anteriormente, é comum que os idosos enfrentem dificuldades em se adaptar a novas tecnologias ou mudanças nos processos de trabalho. Portanto, é importante oferecer treinamento e suporte adequados para ajudá-los a adquirir as habilidades necessárias e a se manterem atualizados em relação às novas tecnologias.

Além disso, os idosos podem enfrentar discriminação ou preconceito com base na idade no ambiente de trabalho, o que pode afetar sua autoestima, motivação e oportunidades de progresso na carreira. Portanto, é importante promover uma cultura organizacional inclusiva e combater estereótipos relacionados à idade, reconhecendo e valorizando a experiência e as habilidades dos trabalhadores mais velhos.

Os idosos podem ter diferentes necessidades e preferências em relação ao trabalho, como horários flexíveis, carga horária reduzida ou opções de trabalho remoto. Portanto, é importante oferecer opções de trabalho flexíveis e fazer ajustes razoáveis para acomodar as necessidades individuais dos trabalhadores mais velhos, permitindo-lhes continuar contribuindo de forma produtiva e satisfatória.

Outro ponto importante que se deve destacar diz respeito ao planejamento da aposentadoria. Muitos idosos consideram a possibilidade de se aposentar, seja por motivos de saúde, familiares ou pessoais. Portanto, é importante oferecer apoio e

recursos para ajudá-los a planejar sua transição para a aposentadoria, incluindo orientação financeira, programas de preparação para aposentadoria e oportunidades de trabalho parcial ou voluntariado após a aposentadoria.

Em resumo, a questão do envelhecimento no ambiente laboral requer uma abordagem holística e sensível, que reconheça e respeite as necessidades, habilidades e contribuições dos trabalhadores mais velhos, ao mesmo tempo em que promove um ambiente de trabalho inclusivo, saudável e produtivo para todas as idades.

A realidade da cidade de Corumbá- MS, conforme RAIS - Vínculo, apresentaremos uma tabela, com estoque de empregos formal:

RAIS Vínculo					
Corumbá - Estoque de Emprego Formal					
Faixa Etária	Ano				
	2017	2018	2019	2020	2021
Até 17 anos	40	62	59	44	89
18 A 24 anos	1.770	1.785	1.796	1.687	2.007
25 A 29 anos	2.192	2.255	2.304	2.034	2.356
30 A 39 anos	5.284	5.437	5.407	4.187	5.408
40 A 49 anos	3.788	4.224	4.349	3.063	4.719
50 a 59 anos	2.312	2.529	2.743	1.888	2.932
60 anos ou mais	766	822	898	616	1.003
Total	16.152	17.114	17.556	13.519	18.514

Fonte: RAIS / STRAB-MTP

Analisando os dados da RAIS para Corumbá, podemos observar algumas tendências importantes sobre trabalhadores em idade avançada:

- O número de trabalhadores com 60 anos ou mais aumentou de 766 em 2017 para 1.003 em 2021, demonstrando um crescimento significativo dessa faixa etária no mercado formal
- O impacto da pandemia em 2020 causou uma queda no emprego formal para todas as faixas etárias, incluindo os trabalhadores mais velhos que caíram para 616 vínculos
- Houve uma recuperação expressiva em 2021, com o número de trabalhadores com 60 anos ou mais alcançando seu maior patamar no período analisado

- Em 2021, os trabalhadores com 60 anos ou mais representavam aproximadamente 5,4% do total de vínculos formais em Corumbá

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto no decorrer do artigo, trabalhadores em idade avançada enfrentam uma série de desafios e entraves à sua permanência no mercado formal de trabalho.

Esses desafios podem variar dependendo do contexto socioeconômico, cultural e político de cada país, mas geralmente incluem questões relacionadas à saúde, discriminação, competição com trabalhadores mais jovens e mudanças no mercado de trabalho.

Aqui estão alguns dos principais entraves enfrentados por trabalhadores em idade avançada e constatados no presente trabalho:

A discriminação baseada na idade é um problema comum no mercado de trabalho, onde os trabalhadores mais velhos podem ser vistos como menos produtivos, menos adaptáveis às novas tecnologias ou menos capazes de aprender novas habilidades em comparação com os trabalhadores mais jovens. Isso pode resultar em dificuldades na busca por emprego, promoções ou oportunidades de treinamento.

Trabalhadores mais velhos podem enfrentar uma série de desafios de saúde relacionados à idade, como problemas musculoesqueléticos, perda de audição ou visão, doenças crônicas ou problemas de mobilidade. Esses problemas de saúde podem afetar sua capacidade de realizar determinadas tarefas ou trabalhar em tempo integral, levando à necessidade de ajustes no trabalho ou até mesmo à aposentadoria precoce.

Em muitos setores, os trabalhadores mais velhos enfrentam a concorrência de trabalhadores mais jovens que podem estar dispostos a trabalhar por salários mais baixos ou em condições menos favoráveis. Isso pode tornar mais difícil para os trabalhadores mais velhos encontrar ou manter empregos, especialmente em momentos de recessão econômica ou alta taxa de desemprego.

O avanço tecnológico e as mudanças na estrutura do mercado de trabalho podem afetar os trabalhadores mais velhos de maneiras diferentes, dependendo de suas habilidades e experiência. Alguns trabalhadores mais velhos podem enfrentar

difficultades em se adaptar a novas tecnologias ou em competir com trabalhadores mais jovens em setores que exigem habilidades específicas.

Em algumas culturas, existe um estigma associado à idade avançada, onde os trabalhadores mais velhos são vistos como menos capazes, menos produtivos ou menos valiosos para a força de trabalho. Isso pode levar à marginalização ou exclusão dos trabalhadores mais velhos do mercado de trabalho e da sociedade em geral.

Por todo exposto, conclui-se que, para superar esses entraves e promover a permanência dos idosos no mercado de trabalho, é necessário adotar políticas e práticas que reconheçam e valorizem suas experiências, suas habilidades e suas contribuições, bem como ofereçam oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional ao longo da vida, programas de saúde e segurança no trabalho e medidas para combater a discriminação e o estigma associado à idade avançada.

REFERÊNCIAS

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. **Lei nº 13.466, de 12 de julho de 2017**. Altera os arts. 3º, 15 e 71 da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, que dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13466.htm>. Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.423 de 22 de julho de 2022**. Altera a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, para substituir, em toda a Lei, as expressões "idoso" e "idosos" pelas expressões "pessoa idosa" e "pessoas idosas", respectivamente. Disponível em: <<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=14423&ano=2022&ato=cdeETTU5kMZpWTc78>>. Acesso em: 09 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm)>.htm Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm)>. Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm)>. Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. **Lei no 10.741, de 1º de outubro de 2003.** Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/10.741](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/10.741.htm)>.htm. Acesso em: 02 abr. 2024.

BUTLER, R. N. Ageism: a foreword. **J Soc Issues**, v. 36, n. 2, p. 8-11, 1980.

CEPELLOS, Vanessa Martines; PEREIRA FILHO, João Lins. Envelhecimento nas empresas. **Sociedade e Gestão**, v. 17, n. 2, p. 50-59, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.12660/gvexec.v17n2.2018.74751>>. Acesso em: 15 abr. 2024.

DINIZ, Fernanda Paula. **A interpretação constitucional dos direitos dos idosos no Código Civil.** 2007. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3746.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2024.

GOLDANI A. M. "Ageism" in Brazil: What is it? Who does it? What to do with it? **Rev Brasileira Estudos Populacionais**, v. 27, n. 2, p. 385-405, 2010.

GROISMAN, Daniel. **Quem é a pessoa idosa?** Disponível em: <<https://www.epsv.fiocruz.br/noticias/reportagem/quem-e-a-pessoa-idosa>>. Acesso em: 15 abr. 2024.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Cartilha das cuidadoras de idosos no Direito Previdenciário e do Trabalho**, Ed. Juruá, Curitiba, 2024.

OMS. **Organização Mundial de Saúde.** Disponível em: <<https://www.who.int/pt/about>>. Acesso em: 02 abr. 2024.

TURRA, Cássio Maldonado; QUEIROZ, Bernardo Lanza. Transferências intergeracionais: uma análise internacional. **Revista Brasileira De Estudos De População**, 2005. Disponível em: <<https://www.rebep.org.br/revista/article/view/264>>. Acesso em: 20 maio 2025.

VIEIRA, Tereza Rodrigues; NASCENTES, Claudiene. O idoso, a publicidade e o Direito do Consumidor. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 183, 1º jan. 2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/4621>>. Acesso em: 5 abr. 2024.