

## IDADISMO NO MUNDO DO TRABALHO

### AGEISM IN THE WORLD OF WORK

### EDADISMO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Elisangela Gisele do Carmo<sup>1</sup>  
Pollyanna Natalia Micali<sup>2</sup>  
Raiana Lídice Mór Fukushima<sup>3</sup>

#### Resumo

Este estudo, de cunho qualitativo, teve por objetivo analisar o idadismo com relação as pessoas idosas no mercado de trabalho, assim como suas representações sociais e salariais, em relação aos mais jovens. O estudo foi desenvolvido por meio de uma revisão de literatura, na base de dados *Google Scholar*, sendo incluídos somente artigos científicos com publicações nos últimos 5 anos. Foram encontrados 689 estudos, sendo que após as etapas da revisão, 10 estudos foram considerados elegíveis. Os resultados mostram que o idadismo está presente em todas as fases de recrutamento realizado pelas empresas, representado por baixos salários e poucas ofertas de vagas a esta demanda populacional. Conclui-se que políticas públicas mais robustas são necessárias para amparar esta população carente de oportunidades no campo do trabalho, de forma a oportunizar a reinserção no mercado de trabalho e no meio social, tendo como consequência a melhoria na qualidade de vida.

**Palavras-chave:** Emprego. Pessoas idosas. Reinserção no mercado de trabalho.

#### Abstract

This qualitative study aimed to analyze ageism in relation to elderly people in the labor market, as well as their social and salary representations, in relation to younger people. The study was developed through a literature review, in the Google Scholar database, including only scientific articles published in the last 5 years. A total of 689 studies were found, and after the review steps, 10 studies were considered eligible for such a review. The results show that ageism is present in all recruitment phases carried out by companies, represented by low wages and few vacancies offered to this population demand. It is concluded that more robust public policies are needed to support this population lacking opportunities in the field of work, for improvements in quality of life as a result of reintegration into the labor market and social environment.

**Keywords:** Jobs. Elderly people. Reinsertion in the labor market.

#### Resumen

Este estudio cualitativo tuvo como objetivo analizar la discriminación por edad en relación a los ancianos en el mercado de trabajo, así como sus representaciones sociales y salariales, en relación a los más jóvenes. El estudio se desarrolló a través de una revisión bibliográfica, en la base de datos de Google Scholar, incluyendo únicamente artículos científicos publicados en los últimos 5 años. Se encontraron un total de 689 estudios y, después de los pasos de revisión, 10 estudios se consideraron elegibles para dicha revisión. Los resultados muestran que la discriminación por edad está presente en todas las fases de reclutamiento realizadas por las empresas,

<sup>1</sup> Universidade Estadual Paulista (UNESP). E-mail: [elisangela.gisele@unesp.br](mailto:elisangela.gisele@unesp.br)

<sup>2</sup> Graduada em Educação Física, especialista em Fisiologia do Exercício, mestrado e doutorado em Ciências da Motricidade pelo Instituto de Biociências, Universidade Estadual Paulista – UNESP. Rio Claro, SP – Brasil. Atualmente coordenadora pedagógica e docente do curso de Educação Física no Centro Universitário Central Paulista, campus- Rio Claro. E-mail: [micalipolly@gmail.com](mailto:micalipolly@gmail.com) ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3294-9045>

<sup>3</sup> Doutora em Ciências da Motricidade e mestre pelo Instituto de Biociências, Universidade Estadual Paulista – UNESP. Rio Claro, SP – Brasil. Formada no Curso de Graduação em Gerontologia pela Universidade Federal de São Carlos. E-mail: [r\\_fukushima@live.com](mailto:r_fukushima@live.com) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8791-3851>

representada por salários baixos y pocas vacantes ofrecidas a esta demanda de población. Se concluye que se necesitan políticas públicas más robustas para apoyar a esta población carente de oportunidades en el campo laboral, para mejoras en la calidad de vida producto de la reinserción al mercado laboral y al entorno social.

**Palabras clave:** Empleo. Mayores. Reinserción laboral.

## INTRODUÇÃO

O envelhecimento populacional é uma tendência mundial e uma realidade no Brasil, o que torna a questão do trabalho na terceira idade uma das pautas mais importantes do sistema de saúde e da política social do país. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2021, a população com mais de 60 anos é de aproximadamente 31,23 milhões, o que corresponde a 14,7% da população residente no Brasil, sendo que a estimativa a essa tendência se mantenha nos próximos anos, até 2060 (IBGE, 2021).

Como consequência desse fenômeno global, observa-se uma redução no tamanho e na produtividade da força de trabalho, um aumento na carga do sistema previdenciário e nos custos com saúde, além de uma desaceleração do crescimento econômico em geral (BLOOM et al., 2015). Nesse contexto, o Brasil enfrenta desafios específicos, como a falta de políticas públicas voltadas para a inserção e permanência das pessoas idosas no mercado de trabalho, o que torna a questão do trabalho na terceira idade ainda mais relevante no país, principalmente sobre a carga no sistema previdenciário (COSTA et al., 2016). Esse risco da sustentabilidade do sistema previdenciário, a qual precisa se adaptar às novas demandas e necessidades das pessoas idosas brasileiras, é confirmado pelo cenário que leva à evasão de vagas de trabalho devido à aposentadoria, mas ao mesmo tempo, representa um aumento da procura por novas oportunidades de trabalho, uma vez que o sistema previdenciário muitas vezes não oferece suporte financeiro adequado às demandas e necessidades prementes das pessoas idosas (FONTES; WAJNMAN, 2011).

Em um estudo realizado, pelos dados do Serviço de Proteção ao Crédito (SPC) e da Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas mostram que um em cada três brasileiros continuam trabalhando, mesmo depois de se aposentar, para complementar a renda, mostrando que cerca de 60% dos benefícios previdenciários não ultrapassam o valor de um salário mínimo, o que não é suficiente para cobrir as necessidades básicas (USP, 2016). Ele ressalta que o sistema previdenciário brasileiro arrecada muito dinheiro, mas oferece pouco em termos de benefícios aos aposentados. Outro fator que impulsiona a permanência no mercado de trabalho é a mudança no perfil das famílias brasileiras, em que ocasiona um aumento na

quantidade de famílias chefiadas por pessoas idosas, que precisam continuar trabalhando para garantir o sustento da casa (CABRAL-MARTINS et al., 2020).

Ademais, para este perfil populacional, o trabalho pode significar muito mais que um simples dever laboral, é uma forma de manter o *status* social e a autoafirmação como um cidadão ativo na sociedade (KANTACHOTE; WIROONSRI, 2022) e, portanto, a questão da capacitação e inserção desses trabalhadores no mercado de trabalho deve ser uma prioridade das políticas públicas, a fim de enfrentar os desafios que envolvem esse tema, incluindo o preconceito generalizado com profissionais idosos.

Este preconceito, discriminação e a estigmatização das pessoas idosas é um fato que desencadeia o isolamento e à alienação social, já que são vistas como membros improdutivos e, portanto, sem condições de continuar contribuindo para a sociedade (LOVERIDGE; MOK, 2012). Sendo assim, é necessário um esforço conjunto da sociedade e do governo para mudar essa realidade e garantir a inclusão das pessoas idosas no mercado de trabalho, com respeito e valorização de suas habilidades e experiências.

O fator discriminação ou o tratamento desigual com base na idade é diferente de outros tipos de discriminação, em que todos os indivíduos podem ser atingidos em potencial. Se a discriminação de gênero se baseia em características que pertencem a um indivíduo desde o nascimento e, na maioria dos casos, permanecem inalteradas ao longo de sua vida, então a idade é um conceito relativo (POSTHUMA; WAGSTAFF; CAMPION, 2012). Por exemplo, um atleta é considerado inapto aos 30 anos e um político é considerado apto e com idade favorável ao cargo com 50 anos. Ou ainda, um trabalhador de 40 anos é considerado jovem em comparação com seu colega em idade de aposentadoria, mas é uma pessoa idosa ao concorrer simultaneamente a um determinado emprego, com um candidato de 30 anos (CHUDACOFF, 2021).

Desta forma, a relatividade do conceito de idade ainda permanece nos cenários trabalhistas em que trabalhadores jovens são discriminados, devido à falta de experiência profissional, enquanto os trabalhadores idosos são discriminados, porque, segundo os empregadores, os seus conhecimentos e experiência estão obsoletos ou precisam adquirir novas posturas (AXELRAD; JAMES; 2016). Conseqüentemente, mesmo que se subentenda que qualquer indivíduo pode se tornar um alvo potencial de discriminação por idade, o mesmo cenário é mais contumaz entre as pessoas idosas.

Tal preconceito de idade é um tipo de discriminação, negligência ou práticas degradantes implementadas com base em estereótipos negativos referente à idade, bem como os próprios estereótipos em relação a estes grupos de idade, como as pessoas idosas, o que foi denominado de idadismo (PALMORE; BRANCH; HARRIS, 2016). O idadismo pode ser institucional e interpessoal, sendo que no primeiro caso é expresso em leis, normas sociais, políticas e práticas de várias instituições, em virtude das quais as pessoas de uma idade ou outra se encontram sistematicamente em desvantagem, e no segundo caso, se manifesta na interação de pessoas específicas umas com as outras (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2021).

É importante ressaltar que muitas pessoas idosas brasileiras desejam e conseguem continuar trabalhando, seja por necessidade financeira ou por vontade própria. Nesse sentido, é fundamental que haja políticas públicas e empresariais que incentivem e valorizem a permanência dos profissionais idosos no mercado de trabalho. O Estatuto do Idoso, por exemplo, prevê medidas que visam garantir a igualdade de oportunidades e tratamento para as pessoas idosas no mercado de trabalho, como a proibição de discriminação por idade em processos seletivos e a oferta de cursos de capacitação e treinamento para esses profissionais (BRASIL, 2003). Porém, é preciso que essas medidas sejam efetivamente implementadas, a fim de promover a inclusão das pessoas idosas no mercado de trabalho e valorizar a sua contribuição para a sociedade.

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2021), é necessário combater o preconceito relacionado à idade em três níveis distintos. No primeiro nível, ações de combate à discriminação etária devem ser implementadas para proteger os direitos humanos de toda a população. No segundo nível, programas de reciclagem e treinamento avançado podem ajudar a lidar com os estereótipos que ainda persistem na sociedade. Já no terceiro nível, o fortalecimento dos laços entre as gerações pode ser uma forma efetiva de combater os estereótipos, pois o treinamento pode colaborar para a intergeracionalidade.

É fundamental conscientizar os empregadores sobre os benefícios de contratar pessoas de diferentes idades e como adaptar os espaços e processos de trabalho para garantir que todos se sintam confortáveis e acolhidos. Com isso, é possível valorizar a experiência e a

sabedoria acumuladas ao longo dos anos, reconhecendo a importância dos profissionais idosos para as empresas e para a sociedade como um todo.

Nas questões de igualdade, o combate a esta discriminação é uma das áreas chave no campo da proteção dos direitos humanos. Em comparação com a discriminação de gênero, que é amplamente mais conhecida, os problemas de discriminação por idade ainda são tratados com uma nova perspectiva decorrente do envelhecimento global (LOVERIDGE; MOK, 2012). Porventura, a discriminação por idade gera menos tensão social, mas é mais comum do que outros tipos de discriminação (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2021).

O idadismo provoca intensas modificações nas estruturas mercantilistas, mas também não pode-se deixar de citar que o Brasil, está em uma posição não menos favorável do que os demais países, no quesito desemprego, o qual enfrenta taxas altas que afetam toda uma população, independente das faixas etárias. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego no país atingiu 7,9% no quarto trimestre de 2022, o que representa cerca de 8,6 milhões de pessoas desocupadas, muitos destes mais jovens.

É fundamental destacar que, embora a oferta de empregos para profissionais mais idosos seja uma realidade no mercado de trabalho brasileiro, não deve ser considerada como a única solução para o problema do desemprego nessa faixa etária. Muitos desses profissionais enfrentam desafios para se recolocar ou se manter no mercado, devido à falta de capacitação adequada e estrutura para desempenhar funções específicas (TEIXEIRA; ANDRADE, 2020). Além disso, é importante lembrar que o Brasil ainda é uma sociedade majoritariamente industrial, com a produção de bens e serviços realizada por pessoas com perfil mais jovem. Portanto, é necessário considerar uma abordagem mais ampla para enfrentar o desemprego entre os profissionais mais idosos, como uma integração empresa e governo, levando em consideração não apenas a questão da discriminação etária, mas também as condições gerais do mercado de trabalho e a necessidade de garantir oportunidades, independentemente da idade (LIMA; BRIDI, 2019).

Outrossim, muitas pessoas idosas que conseguem se manter empregados são subutilizadas, ocupando cargos com menor remuneração e menor *status* ocupacional. A inclusão destes indivíduos no mercado de trabalho, requer a expansão de mais empregos, que por sua vez, leva a um aumento simultâneo da oferta e da demanda de mão de obra com a convergência da atual estrutura profissional e setorial (GLOVER; BRANINE, 2017). Ainda que,

haja poucas oportunidades e medidas estratégicas de empresas que visam o equilíbrio entre esta oferta e a procura, estas necessariamente requerem uma formação e a reciclagem destes profissionais, criando oportunidades de emprego mais flexíveis e de meio período, minimizando a sobrecarga de horas de trabalho para esta população. Isso torna o problema da erradicação da discriminação etária relevante, tanto em aspectos teóricos quanto práticos, mas não implementa uma solução ao problema (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2021).

Esta precarização no setor costuma afetar tanto a probabilidade de contratação quanto o próprio processo de trabalho, em que geralmente, tanto os trabalhadores mais jovens como as pessoas em idade de aposentadoria e pré-aposentadoria enfrentam. Os recrutadores costumam ver os jovens funcionários e candidatos como indolentes, pouco confiáveis, desorganizados e, portanto, menos valiosos para a empresa. Além disso, nem sempre fica claro como motivar tais funcionários, resultando em salários mais baixos do que seus colegas mais idosos, porém em casos de crise, mesmos os empregados mais jovens apresentando características opostas aos mais idosos, estes são os mais propensos a serem demitidos (KOLLMANN, 2020).

Em meio a este cenário de desconstrutivismo em relação à ocupação de vagas por pessoas idosas no mercado de trabalho, alguns estereótipos analisados pelos recrutadores são considerados positivos, se comparados a estes empregados mais jovens com perfis mais indolentes e inertes, tais como, a qualidade de se apresentarem mais leais, confiáveis e serem mais comprometidos com a empresa. As pessoas idosas são percebidas, por estes recrutadores, como menos apreensíveis, no entanto, se mostram inaptos a se adaptar às mudanças, a acompanhar os avanços tecnológicos e com tendências a maior ocorrência a problemas de saúde. Essas noções, longe de serem justificadas, levam a uma discriminação tangível (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2021).

Mesmo com esta expectativa favorável por certos recrutadores, de modo geral, as pessoas idosas têm mais respostas às vagas de empregos negadas e têm menos chances de conseguir uma promoção e, quando demitidas, têm mais dificuldade em encontrar um emprego com as qualificações anteriores (KOLLMANN, 2020). Além de que, muitas pessoas idosas ainda têm preconceito de idade com relação a si mesmas, influenciando suas tendências de persistência na procura de novas vagas de emprego (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2021).

Diante desta problemática, o tema das pessoas idosas no mercado de trabalho tem recebido pouca atenção na investigação científica, apesar de sua importância. Ao contrário da cultura oriental, o idadismo no contexto da sociedade ocidental não tem sido adequadamente representado. Nesse sentido, o objetivo deste estudo é analisar a relação do idadismo no mercado de trabalho, levando em consideração aspectos salariais e a comparação com os mais jovens.

## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para atingir esse objetivo, o estudo abarca a temática com pesquisa realizada a partir de uma revisão de literatura sobre as características do mercado de trabalho, fatores de oferta de trabalho para pessoas idosas, bem como analisa a discriminação nestes espaços. Em uma primeira fase do estudo, foi feita uma busca na literatura por publicações científicas, na base de dados *Google Scholar*, sobre as temáticas idadismo, emprego e atividade econômica de pessoas idosas. Esta base foi selecionada, devido ao fato de conter uma ampla variedade de conteúdo científico, de bases indexadas, de acesso livre e aberto.

Para o presente estudo foram os critérios de inclusão adotados para esta pesquisa foram artigos científicos publicados nos últimos 5 anos (2017 a 2022), com busca em dezembro de 2022, contando estudo em língua portuguesa ou inglesa, que abordassem o tema do idadismo no mercado de trabalho e suas implicações para pessoas idosas. Foram incluídos artigos originais e revisões sistemáticas.

Os critérios de exclusão adotados foram artigos que não abordassem diretamente o tema do idadismo no mercado de trabalho, artigos com enfoque em outras formas de discriminação, como racismo ou sexismo, e artigos publicados em outras línguas que não o português ou o inglês. Também foram excluídos estudos que não estivessem disponíveis em formato eletrônico ou que não estivessem disponíveis gratuitamente. O período de 5 anos foi escolhido para limitar a busca a estudos mais recentes e relevantes, considerando que o tema pode ter evoluído ao longo do tempo. Além disso, a busca por estudos mais antigos pode apresentar limitações metodológicas e de contexto que não são mais aplicáveis atualmente.

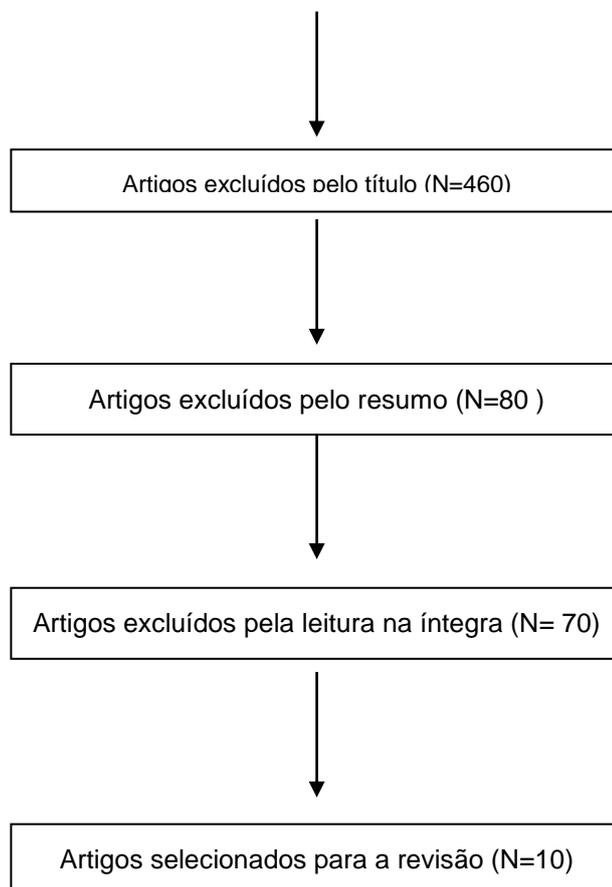
Foram definidos descritores sinônimos não controlados no idioma português e em inglês, para incluir ambas as formas para garantir que a busca seja abrangente e incluir todas as referências relevantes, conforme se segue: (\*idadismo) AND (\*emprego) OR (\*mercado de

trabalho); (\*ageism) AND (\*job) OR (\*labor market), os quais recuperaram 689 estudos. Na segunda fase, os arquivos recuperados foram selecionados por categorias, já que na base de dados *Google Scholar*, não é possível selecionar na busca avançada os tipos de arquivos recuperados. As categorias foram: Artigos: 665 publicações; Livros: 10 publicações; Capítulos de livros: 7 publicações; Teses e dissertações: 5 publicações; Relatórios técnicos: 2 publicações.

Na etapa inicial, foram excluídos os títulos que não estavam diretamente relacionados à temática da pesquisa. Em seguida, na segunda fase, os resumos dos estudos foram lidos e apenas aqueles que apresentavam relação com os objetivos da pesquisa foram selecionados para leitura completa. Na terceira fase, os estudos selecionados foram lidos na íntegra. Para melhor visualização das etapas de seleção dos estudos, um fluxograma foi elaborado e apresentado abaixo.

### Fluxograma 1 - Etapas da seleção dos estudos.

Artigos potenciais recuperados nas bases de dados (N=689)



Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

## RESULTADOS E ANÁLISES

Foram selecionados 10 estudos considerados elegíveis para esta revisão, vide fluxograma da seleção dos estudos acima. Destes, os resultados foram organizados de acordo com os objetivos dos estudos, a saber: Idadismo no mercado de trabalho (BARROS; RAYMUNDO, 2021; ALMEIDA et al., 2022; SWIFT et al., 2017; OCHÔA; BARATA, 2018; NEUMARK, 2019; HANASHIRO et al., 2021; LAGACÉ et al., 2022). E diferenças salariais (AMORIM; FISCHER; FEVORINI, 2019; SANTOS et al., 2022; OLIVEIRA, 2021; HANASHIRO et al., 2021).

Todos os estudos consideraram como variáveis dependentes o fato de participação das pessoas idosas no mercado de trabalho e o idadismo como protagonista neste cenário na força de trabalho. Segundo Glover, Lover e Branineo (2017) os procedimentos de avaliação e métricas utilizados nas pesquisas sobre o idadismo no âmbito do mercado de trabalho são baseados no estudo de Heim (HEIM, 2007), o qual consiste em quatro etapas. Na primeira etapa, o método da máxima verossimilhança estima a equação auxiliar do emprego, a partir da qual são calculados os coeficientes da razão de Mills (GORDON, 1941), que são utilizados nas etapas seguintes. Ou seja, para resolver o problema da seleção não aleatória para o preenchimento da vaga de emprego, é utilizado o método de Heckman (HECKMAN, 1979), que permite ter em conta que os indicadores de salários e o número de horas de trabalho são observáveis, apenas se quando o indivíduo já está no mercado de trabalho e não aquele que busca uma recolocação no campo de trabalho.

O segundo passo é a avaliação da equação de salários, que calcula seus níveis previstos, de acordo com a faixa etária, que são incluídos como fator nas equações de número de horas de trabalho e do tipo de atividade econômica. A terceira e quarta etapas são a avaliação propriamente dita das equações de número de horas de trabalho e da atividade econômica, ou seja, as variáveis de oferta de trabalho são importantes em todas as faixas etárias, para as quais são calculadas as elasticidades a cada uma destas faixas.

Estas variáveis observáveis de Heim (2017) colaboram no processo de análise de ofertas de emprego em relação ao quantitativo de pessoas idosas interessadas naquela vaga, suas tendências salariais e horas trabalhadas, utilizando-se, para este estudo apenas, para efeito de conhecimento de como são feitas as estimativas de tais estudos ao concluir os possíveis cenários demonstrados.

Outras variáveis aplicáveis e explicadas por Glover, Lover e Branineo (2017) são compostas por quatro tipos, em que a primeira teoria prevê um declínio na oferta de trabalho dos trabalhadores com mais de 50 anos, devido ao aumento da renda salarial, exigida de acordo com seu extenso currículo, levando a um desestímulo por parte dos recrutadores. A segunda e a terceira teorias seriam de uma possível diminuição da procura de mão de obra destes trabalhadores, que tanto pode ser por consequência da sua menor produtividade, devido à depreciação do capital humano, quanto por discriminação etária, ou idadismo. Na quarta teoria, estuda-se a diferença salarial de trabalhadores de diferentes idades.

Ao mesmo tempo, nota-se que pode haver restrições por parte desta demanda por trabalho e uma discrepância entre as estruturas de demanda e oferta de trabalho. Os artigos selecionados discutem algumas características observáveis desses empregos e as causas pouco discutidas do idadismo proveniente de empregadores. Além disso, as diferenças nas características das diferentes faixas etárias, perfis e *modus operandi* de realizar as mesmas tarefas, assim como as mudanças que ocorrem com o início da idade de pré-aposentadoria e as possíveis trajetórias de trabalho das pessoas idosas, não foram suficientemente estudadas.

Outro método adotado nos estudos selecionados foi avaliar o nível de idadismo na contratação, denominado por Glover, Lover e Branineo (2017), como o método do teste de currículo. Este método consiste em criar pares de currículos idênticos, exceto na característica etária, e depois enviá-los aos recrutadores. Como resultado da comparação estatística das respostas recebidas (aceites ou declínios para entrevistas), pode-se concluir se existe ou não o idadismo naquela vaga ofertada.

Os estudos selecionados podem ser visualizados no quadro abaixo, caracterizados por objetivo, amostra, instrumentos de coletas de dados utilizados nos estudos, resultados obtidos, assim como as conclusões dos mesmos.

**Quadro 1.** Características dos estudos selecionados para a presente revisão

Autor(es)	Objetivo(s)	Amostra	Instrumentos de Coleta	Resultados	Conclusão
SWIFT et al. (2017)	Apresentar o modelo de riscos do idadismo e o impacto nos seis determinante s propostos do envelhecimento ativo por meio de três etapas: (1) estereótipos pessoais; (2) estereótipos negativos	Artigos científicos	Revisão sistemática	Melhorar o acesso das pessoas idosas à educação e promover a aprendizagem e a reciclagem de conhecimentos como estratégias para reduzir o impacto do idadismo , que atualmente tendem a ser	Planejar políticas públicas que reduzam o idadismo e a ameaça de estereótipo e personificação nas empresas.

	sobre o próprio grupo; (3) idadismo e tratamento injusto com base na idade.			segregadas.	
OCHÔA; BARATA, (2018)	Contribuir para a discussão do idadismo na gestão de carreiras, alertando para as consequências e as barreiras provocadas pelo idadismo.	Artigos científicos	Revisão bibliográfica	As gerações de profissionais das décadas de 70, 80, 90 e 2000 têm percepções diferentes sobre o mundo do trabalho, carreira e desempenho em comparação com as gerações mais jovens. No mercado de trabalho, é notável uma diminuição nos salários de profissionais mais velhos, o que pode ser resultado do idadismo, ou seja, discriminação baseada na idade, ou ainda, do deslocamento de trabalhadores de setores e cargos bem remunerados para posições	Debater o envelhecimento e o idadismo não tem sido prática corrente, mas os problemas que estas questões suscitam hoje não podem continuar a ser ignorados.

---

				de menor remuneração em comparação com os mais jovens, mantendo assim uma disparidade salarial.	
--	--	--	--	---	--

AMORIM; FISCHER; FEVORINI(2019)	Levantar evidências sobre a existência do idadismo.	Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)	Pesquisa documental	Há evidências de idadismo em empresas privadas no Brasil com boa gestão de recursos humanos. Elas contratam proporcionalmente menos trabalhadores idosos e possuem políticas e práticas pouco direcionadas a essa faixa etária. Além disso, os salários dos profissionais mais velhos são relativamente mais baixos em comparação com os mais jovens, mesmo exercendo o mesmo cargo e função. Nos setores da indústria, saúde e educação, as pessoas idosas têm chances relativamente altas de manter seus empregos, mas o acesso a essas indústrias é difícil devido à	Esses trabalhadores terão cada vez mais longevidade e, futuramente, com um maior nível de escolaridade, um perfil já é previsível e diferente do que é verificado atualmente.
---------------------------------------	---	--	---------------------	---	---

				necessidade de treinamento a longo prazo, especialmente em educação e saúde. Essa realidade também é presente nos setores de educação, saúde e comércio, onde os profissionais mais velhos recebem salários relativamente mais baixos em comparação com os mais jovens, mesmo exercendo o mesmo cargo e função.	
--	--	--	--	---	--

<p>NEUMARK (2019)</p>	<p>Analisar as evidências diretas e indiretas de idadismo no mercado de trabalho dos Estados Unidos.</p>	<p>Artigos científicos</p>	<p>Revisão sistemática</p>	<p>Muitas evidências indiretas apontam para a discriminação contra trabalhadores idosos, e um corpo crescente de evidências experimentais diretas mostram o idadismo na contratação, principalmente para as mulheres.</p>	<p>Leis de idadismo mais rígidas, como as adotadas em alguns países, podem ajudar, mas outras mudanças provavelmente são necessárias.</p>
<p>SANTOS et al. (2022)</p>	<p>Analisar o impacto do envelhecimento no mercado de trabalho.</p>	<p>Artigos científicos</p>	<p>Revisão sistemática</p>	<p>No Brasil, existem diversas iniciativas governamentais e da sociedade civil visando trabalhar o tema. No presente estudo identificou-se 18 iniciativas. mercado de trabalho reduzir o nível salarial de profissionais em idades mais avançadas, o que pode ser resultado do idadismo, ou ainda, do deslocamento de trabalhadores</p>	<p>O Brasil, por meio de suas organizações, precisa trabalhar em prol da conscientização sobre os estigmas do idadismo e incentivar o trabalho intergeracional em todos os níveis de trabalho.</p>

				de setores e cargos altamente remunerados, para mais baixos em sua categoria, em relação aos mais jovens	
OLIVEIRA (2021)	Evidenciar o fenômeno do envelhecimento no mercado de trabalho.	Quatro gestores que atuam na área empresarial.	Análise de documentos e dos dados coletados por meio de entrevistas roteirizadas configuradas em questões subjetivas e semiestruturadas de modo a contemplar dados de identificação e (quatro) perguntas de respostas abertas.	Os resultados reforçam a concepção do estereótipo negativo em relação às pessoas idosas no ambiente de trabalho e no mercado laboral, constatando a necessidade urgente de mudança de concepção sobre este grupo etário.	A educação e a aprendizagem são mais do que variáveis econômicas orientadas para a competitividade e estão para além do estatuto estratégico convencionalmente atribuído pela gestão de recursos humanos das empresas.
HANASHIRO e PEREIRA (2021)	Compreender como o idadismo se manifesta antes e depois do desligamento do último emprego, na ótica de gerentes desempregados.	Do total de 18 entrevistados (10 mulheres e 8 homens, na faixa etária de 45-68 anos, com formação acadêmica superior completa, 13 dos quais com pós-graduação). Com	Entrevistas com duas categorias geradas pelo processo analítico: a) Composição Etária do Grupo de Trabalho e b) Ruptura do emprego.	Os resultados revelaram o desligamento de trabalhadores mais idosos como uma estratégia de minimizar possíveis gastos e economizar nas organizações. Identificam que na mudança de empregos, os mesmos têm maior	Uma força de trabalho cada vez mais longeva, fruto do envelhecimento acelerado no Brasil, significará uma intensificação de contatos intergeracionais nos grupos de trabalho. Essa convivência tanto poderá ser uma oportunidade de

		relação à área de atuação, cinco respondentes eram da área Financeira, quatro da área Comercial, três de Recursos Humanos, três da área Técnica, dois da Administrativa, e um da área de Logística.		probabilidade de serem empregados em setores como comércio, habitação e serviços de prestação de serviços	aprendizagem como uma fonte de conflito, dependendo de práticas organizacionais voltadas à gestão da idade.
ALMEIDA et al. (2022)	Compreender os fatores que inibem a contratação de pessoas idosas.	Oito indivíduos com funções de responsabilidade na escolha de trabalhadores para os seus locais de trabalho	Entrevistas estruturadas	Embora o trabalhador mais idoso seja reconhecido positivamente em termos de estabilidade, confiabilidade, conhecimento, experiência, iniciativa pessoal e orientação, os mesmos são avaliados negativamente e de muitas outras maneiras, carecem de flexibilidade ou criatividade, são menos vigilantes e	Há alguma resistência por parte das organizações na contratação de pessoas idosas, resistência essa essencialmente representada pelos mitos e estereótipos associados aos trabalhadores de faixa etária mais avançada.

				são mais propensos a acidentes, não estão familiarizados com as novas tecnologias, são mais resistentes à inovação e às mudanças tecnológicas e são mais difíceis de treinar.	
LAGACÉ et al. (2022)	Avaliar os contatos intergrupais de qualidade e quantidade entre trabalhadores mais jovens e mais idosos, bem como as práticas de compartilhamento de conhecimento, reduzem o idadismo, aumenta o nível de engajamento e intenções de permanecer na organização.	603 trabalhadores canadenses (com idades entre 18 e 68 anos) de organizações públicas e privadas.	Pesquisa <i>online</i> .	Os resultados são discutidos à luz da teoria do contato intergrupais. Os contatos intergrupais e as práticas de compartilhamento de conhecimento estão associados a atitudes positivas em relação aos trabalhadores idosos. Os idosos ao se candidatar a um emprego, mais de 50% dos entrevistados enfrentaram algum tipo de manifestação de idadismo por parte das empresas, e ainda confirmam que as diferenças de	As atitudes positivas em relação aos trabalhadores mais idosos não tiveram efeito nas intenções de permanecer no local de trabalho. 50% dos entrevistados enfrentaram algum tipo de manifestação de idadismo por parte das empresas.

				tratamento com base na idade estão mais enraizadas no mundo do trabalho moderno, do que as diferenças associadas a outros motivos discriminatórios	
BARROS E RAYMUNDO (2021)	Analisar a motivação e a percepção de trabalhadores idosos acerca do trabalho com aplicativos móveis de transporte.	10 motoristas, com idade entre 50 e 63 anos.	Questionário socioeconômico e entrevista analisada por meio da Análise de Temática de Conteúdo.	O principal aspecto negativo elencado pelos motoristas foi a insegurança e como aspecto positivo foi citada a flexibilidade de horário e a importância do envolvimento em atividades laborais para a construção da identidade.	Em meio às alterações no perfil etário populacional e nos modos de trabalho, é necessário o desenvolvimento de novos estudos que relacionem envelhecimento, trabalho e tecnologia visando à prática da terapia ocupacional.

Fonte: Estudos selecionados pelas autoras (2023).

Swift et al. (2017), o estudo apresenta o modelo denominado Riscos do Idadismo, que explora como o idadismo e as atitudes negativas em relação à idade e de que forma podem ser uma barreira para o envelhecimento ativo. O artigo destaca como as atitudes negativas em relação as pessoas idosas podem levar à discriminação e exclusão social, limitando o acesso a recursos e oportunidades que promovem a saúde e bem-estar na velhice. O modelo também enfatiza a importância da conscientização e educação para combater o idadismo e analisa a

---

necessidade de políticas públicas e práticas organizacionais inclusivas que garantam o respeito e a igualdade de oportunidades para todas as idades.

Ochôa e Barata (2018) discute as questões relacionadas ao envelhecimento e à discriminação etária. Os autores analisam as oportunidades de trabalho para os profissionais mais velhos e a influência do envelhecimento na competência e desempenho no trabalho. O artigo também explora possíveis estratégias para combater a discriminação etária na profissão e como a área pode se adaptar às mudanças demográficas e às demandas do mercado de trabalho.

Amorim, Fischer e Fevorini (2019) analisaram a percepção dos trabalhadores com idade de mais de 50 anos em relação à discriminação etária, suas experiências no mercado de trabalho e a relação entre idade e oportunidades de emprego. Os principais resultados indicaram que os trabalhadores idosos percebem a existência de discriminação etária no mercado de trabalho brasileiro e relatam dificuldades em encontrar emprego após os 50 anos. O estudo revelou que a idade é um fator importante na seleção e contratação de trabalhadores no Brasil, indicando a presença do idadismo e apontam a importância de políticas públicas e empresariais que promovam a inclusão de trabalhadores idosos no mercado de trabalho e a valorização da diversidade etária nas empresas. Em geral, o artigo destaca a necessidade de conscientização e ação contra a discriminação etária no mercado de trabalho brasileiro.

Neumark (2019) apresenta uma revisão da literatura sobre a discriminação etária no mercado de trabalho dos Estados Unidos. O autor analisa a relação entre a idade dos trabalhadores e sua empregabilidade, salários e oportunidades de carreira, bem como as práticas empresariais relacionadas à idade. Os principais resultados mostram que os trabalhadores idosos enfrentam maior risco de desemprego e dificuldades para encontrar trabalho do que os trabalhadores mais jovens, assim como os mais idosos recebem salários mais baixos e têm menos oportunidades de avanço na carreira do que seus colegas mais jovens.

Santos et al. (2022) indicam os principais resultados da interação intergeracional que pode ser positiva para o desenvolvimento de novas habilidades e para a troca de conhecimentos e experiências entre os trabalhadores de diferentes faixas etárias. No entanto, a diversidade geracional também pode gerar conflitos e desafios na comunicação, na gestão de equipes e na adaptação a diferentes estilos de trabalho. Os autores também discutem as

políticas públicas e práticas empresariais que podem promover a intergeracionalidade no mercado de trabalho, incluindo a valorização da diversidade etária, a adoção de práticas de mentoring e coaching intergeracionais, e a implementação de programas de treinamento e desenvolvimento de habilidades para trabalhadores de diferentes faixas etárias.

Oliveira (2021) apresenta uma pesquisa de campo sobre a situação dos trabalhadores com mais de 50 anos no mercado de trabalho da região centro-oeste do Brasil. Os principais resultados mostram que os trabalhadores idosos enfrentam desafios significativos para encontrar trabalho e manter-se empregados, devido a estereótipos negativos relacionados à idade, falta de oportunidades de treinamento e atualização de habilidades, e discriminação por parte de empregadores e colegas mais jovens. A pesquisa destaca que muitos trabalhadores idosos buscam alternativas para se manterem ativos e gerar renda, como empreendedorismo e trabalho autônomo, mas muitas vezes enfrentam obstáculos relacionados à falta de acesso a financiamento e recursos de apoio. O artigo também destaca a importância de políticas públicas e práticas empresariais que promovam a inclusão de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, incluindo a valorização da diversidade etária, a implementação de programas de treinamento e desenvolvimento de habilidades para trabalhadores de todas as faixas etárias, e o incentivo ao empreendedorismo e à inovação.

Hanashiro e Pereira (2021) denotam os principais resultados mostram que o etarismo, ou discriminação por idade, é uma prática presente em muitas empresas, que tendem a favorecer trabalhadores mais jovens em detrimento dos mais idosos. O estudo revela que a prática de demitir trabalhadores idosos é comum em empresas que passam por reestruturação ou redução de custos, o que pode ter consequências negativas para esses trabalhadores, dificultando sua recolocação no mercado de trabalho e causando impactos significativos em suas finanças e bem-estar emocional. Além disso, essas práticas também podem ter efeitos negativos para as empresas, como perda de conhecimento e experiência dos trabalhadores mais velhos e deterioração do clima organizacional. O artigo destaca a importância de políticas públicas e práticas empresariais que valorizem a diversidade etária e combatam o preconceito por idade no ambiente de trabalho, incluindo a implementação de programas de treinamento e desenvolvimento de habilidades para trabalhadores de todas as idades, e a promoção de práticas de recrutamento e seleção baseadas em competências e habilidades, em vez da idade dos candidatos. Em resumo, o estudo mostra que o preconceito por idade é uma prática

presente em muitas empresas brasileiras e ressalta a importância de ações para promover a valorização da diversidade etária e combater a discriminação etária no ambiente de trabalho.

Almeida et al. (2022) revelam que existem vários mitos e estereótipos em relação às pessoas idosas, como a ideia de que são menos produtivas, têm dificuldade em aprender novas tecnologias e têm mais problemas de saúde. Esses estereótipos podem levar à discriminação por idade no processo de contratação e na promoção no trabalho. No entanto, os autores destacam que esses estereótipos são muitas vezes infundados, e que as pessoas idosas têm habilidades e conhecimentos valiosos que podem contribuir para o sucesso das empresas, como trazer benefícios adicionais, como estabilidade, experiência, lealdade e comprometimento com a organização. O artigo também destaca a importância de políticas públicas e práticas empresariais que promovam a diversidade etária e combatam a discriminação por idade no ambiente de trabalho, incluindo programas de treinamento e desenvolvimento de habilidades para trabalhadores de todas as faixas etárias, a promoção de práticas de recrutamento e seleção baseadas em competências e habilidades, e a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso. O artigo destaca a importância de ações para promover a valorização da diversidade etária e combater a discriminação por idade no ambiente de trabalho.

Lagacé et al. (2022) mostram os principais resultados do contato intergeracional e o efeito protetor contra o idadismo no local de trabalho. Os participantes que relataram ter mais contato com pessoas de diferentes faixas etárias no trabalho também relataram menos preconceito contra as pessoas idosas. Além disso, os participantes que relataram mais contato intergeracional também relataram maior bem-estar no trabalho e menor intenção de deixar o emprego. Os autores destacam que esses resultados são importantes, porque o envelhecimento da população está levando a uma força de trabalho mais diversificada em termos de idade, o que pode levar a conflitos intergeracionais e discriminação por idade no local de trabalho. O contato intergeracional pode ajudar a combater esses problemas, permitindo que as pessoas de diferentes faixas etárias aprendam umas com as outras, promovam a compreensão e o respeito mútuos e criem um ambiente de trabalho mais inclusivo. Em resumo, o artigo mostra que o contato intergeracional pode ter um efeito protetor contra o idadismo no local de trabalho, promover o bem-estar no trabalho e reduzir a intenção de deixar o emprego. Os autores destacam a importância de promover o contato

intergeracional no ambiente de trabalho para promover a compreensão, o respeito mútuo e a inclusão entre pessoas de diferentes faixas etárias.

Barros e Raymundo (2022) discutem a possibilidade de motoristas de aplicativos como uma opção de trabalho para pessoas acima de 50 anos. Foram entrevistados motoristas de aplicativos que se enquadram nessa faixa etária e verificou-se que essa atividade pode ser uma alternativa para complementar a renda e manter a atividade profissional após a aposentadoria. No entanto, também foram apontados desafios relacionados ao uso de tecnologia e à concorrência com motoristas mais jovens, além de questões de saúde e segurança no trabalho. O estudo destaca a importância de políticas públicas e de inclusão digital para que pessoas mais velhas possam se inserir no mercado de trabalho com a utilização de tecnologia.

Idadismo no mercado de trabalho: Barros e Raymundo (2021); Almeida et al. (2022); Swift et al. (2017); Ochôa e Barata, (2018); Neumark (2019); Hanashiro et al. (2021); Lagacé et al. (2022).

O estudo de Barros e Raymundo (2022) indicam que os motoristas de aplicativos podem ser uma opção de trabalho para pessoas acima de 50 anos, mas que há desafios relacionados ao uso de tecnologia e à concorrência com motoristas mais jovens. O estudo destaca a importância de políticas públicas e de inclusão digital para que pessoas idosas possam se inserir no mercado de trabalho com a utilização de tecnologia.

O artigo de Almeida et al. (2022) mostra que os mitos e estereótipos sobre as pessoas idosas podem levar à discriminação por idade no ambiente de trabalho, mas que as pessoas idosas têm habilidades valiosas que podem contribuir para o sucesso das empresas. O artigo destaca a importância de ações para promover a valorização da diversidade etária e combater a discriminação por idade no ambiente de trabalho.

O estudo de Swift et al. (2017) apresenta o modelo Riscos do Idadismo, que explora como o idadismo e as atitudes negativas em relação à idade podem ser uma barreira para o envelhecimento ativo. O modelo enfatiza a importância da conscientização e educação para combater o idadismo e analisa a necessidade de políticas públicas e práticas organizacionais inclusivas que garantam o respeito e a igualdade de oportunidades para todas as idades.

O artigo de Ochôa e Barata (2018) discute as questões relacionadas ao envelhecimento e à discriminação etária na área da informação-documentação. Os autores analisam a relação

entre a idade e a carreira na área, as oportunidades de trabalho para os profissionais mais velhos e a influência do envelhecimento na competência e desempenho no trabalho. O artigo também explora possíveis estratégias para combater a discriminação etária na profissão e como a área pode se adaptar às mudanças demográficas e às demandas do mercado de trabalho.

A revisão da literatura de Neumark (2019) sobre a discriminação etária no mercado de trabalho dos EUA indica que os trabalhadores mais velhos enfrentam maior risco de desemprego e dificuldades para encontrar trabalho do que os trabalhadores mais jovens. O autor destaca a importância das políticas públicas e empresariais para combater a discriminação etária no mercado de trabalho, incluindo a legislação anti-discriminação, programas de treinamento e reciclagem de habilidades para trabalhadores mais velhos, e a promoção da diversidade etária nas empresas.

O estudo de Hanashiro et al. (2021) mostram que as empresas ainda têm uma cultura organizacional que valoriza a juventude e a produtividade em detrimento da experiência e da maturidade. Os autores destacam a importância de se promover a inclusão de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho e como as empresas podem se beneficiar da diversidade etária. O artigo destaca a necessidade de se combater a discriminação etária e de se promover políticas públicas e empresariais inclusivas.

O estudo de Lagacé et al (2022) revelam que, ao se candidatar a um emprego, mais de 50% dos entrevistados enfrentaram algum tipo de manifestação de idadismo por parte das empresas, e ainda confirmam que as diferenças de tratamento com base na idade estão mais enraizadas no mundo do trabalho moderno, do que as diferenças associadas a outros motivos discriminatórios.

Barros e Raymundo (2021) analisam que os empregos em que os trabalhadores idosos são admitidos após a aposentadoria são muitas vezes piores do que aqueles em que os trabalhadores permaneceram empregados desde a idade de pré-aposentadoria. Por este motivo, Barros e Raymundo (2021) complementam que a procura das pessoas idosas em se tornarem motoristas de aplicativo ocorre com a deterioração das características dos empregos, manifestado no aumento da prevalência desta modalidade de emprego informal e na diminuição da condição profissional.

Diante de tantos obstáculos percebidos pelas pessoas idosas em se recolocar no mercado de trabalho, Hanashiro et al. (2021), identificam que na mudança de empregos, os mesmos têm maior probabilidade de serem empregados em setores como comércio, habitação e serviços de prestação de serviços, corroborando o que Barros e Raymundo (2021) concluíram.

Amorim; Fischer e Fevorini (2019), dissertam que nos campos da indústria, da saúde e da educação, as pessoas idosas têm chances relativamente altas de manter seus empregos, no entanto, o acesso a essas indústrias é relativamente difícil, o que pode ser devido à necessidade de treinamento a longo prazo, pelo menos para os setores de educação e saúde. Em geral, cerca de 70% das pessoas idosas mantiveram os cargos nestes setores, porém vale ressaltar que muitos destes postos de trabalho foram admissões no período em que as mesmas eram da faixa etária adulta e jovem.

Neumark (2019) explicaram que homens em idade de aposentadoria, principalmente aqueles com boa saúde e alto nível de escolaridade, tendem a começar a procurar um novo emprego quando são desligados de uma empresa, devido a demissões ou aposentadoria forçada, já as mulheres são mais propensas a entrar em um estado de inatividade econômica. Além disso, para as mulheres, ao contrário dos homens, o início da idade de aposentadoria representa um período de cuidado familiar com os netos; cenário diferente para os homens que, mesmo aposentados, precisam complementar sua renda salarial, pois se tornam mantenedores econômicos da família. O estudo mostra que homens e mulheres em idade de aposentadoria têm comportamentos diferentes quando se trata de procurar emprego após a saída de uma empresa. Os homens, principalmente aqueles com boa saúde e alto nível de escolaridade, tendem a buscar um novo emprego, enquanto as mulheres são mais propensas a entrar em um estado de inatividade econômica, possivelmente devido a uma maior responsabilidade com o cuidado familiar, como os netos. Além disso, o estudo destaca que, para os homens, a aposentadoria muitas vezes não é sinônimo de um período de lazer, mas sim de necessidade de complementar a renda salarial para sustentar a família, tornando-os mantenedores econômicos. Essa realidade pode ser ainda mais desafiadora para aqueles que enfrentam o idadismo no mercado de trabalho e encontram dificuldades para encontrar novas oportunidades.

De acordo com os dados de Neumark (2019), a expansão potencial de emprego para desempregados em idade de aposentadoria é de 15 a 30%, desde que haja oportunidades

disponíveis no mercado de trabalho. Ainda, o mesmo autor observou que muitas das recolocações no mercado de trabalho destes aposentados ocorreram nos setores informais de prestação de serviços em domicílio, como consertos e manutenções residenciais.

De acordo com os estudos apresentados, as chances de obter uma resposta positiva para um candidato com idade mais avançada é muito menor do que para um candidato mais jovem, o que corresponde a um nível bastante alto de idadismo. O tempo para receber uma resposta e a forma como é enviada, é praticamente a mesma entre os candidatos avaliados, no entanto, o candidato mais jovem recebe o convite para entrevista mais rapidamente, enquanto o mais idoso, em apenas metade dos casos, nos demais teve a oferta de vaga rejeitada diretamente, sem a entrevista ter sido realizada.

De acordo com Almeida et al. (2022), é possível observar que a discriminação de gênero ainda está presente em diversas organizações e empresas, afetando de forma mais acentuada os perfis salariais dos homens. Almeida et al. (2022) salienta que mesmo os homens obtendo mais oportunidades de aumento salarial, esta condição se aplica, tão somente se, o profissional tiver uma idade abaixo de 60 anos, o que configura um crescimento salarial muito abaixo do que é ofertado, se comparado aos mais jovens.

Esta constatação ocorre, de acordo com Santos et al. (2022) e Ochôa e Barata (2018), devido ao mercado de trabalho reduzir o nível salarial de profissionais em idades mais avançadas, o que pode ser resultado do idadismo, ou ainda, do deslocamento de trabalhadores de setores e cargos altamente remunerados, para mais baixos em sua categoria, em relação aos mais jovens. Em particular, estes autores averiguaram que os trabalhadores mais idosos têm maior probabilidade de serem empregados como não qualificados, os quais têm um número considerável de qualidades positivas que contribuem para a vaga exigida. No entanto, várias dessas qualidades são vistas pelo prisma da disposição dos idosos em aceitar qualquer trabalho, mesmo sem prestígio e mal remunerado. Amorim, Fischer e Fevorini (2019) complementam, que esta realidade é muito presente nos setores de educação, saúde e comércio, constatando salários relativamente mais baixos do que os mais jovens, entre os profissionais exercendo o mesmo cargo e função.

Os estudos enfatizam que para a reinserção das pessoas idosas no mercado de trabalho seja positiva e com êxito é necessário que as mesmas tenham oportunidades não somente de vagas, mas de cursos de reciclagem e capacitação, sobre os quais podem ser oferecidos por meio de iniciativas privadas ou públicas, de setores como educação e

empresarial, assim como os que são ofertados gratuitamente por meio de acesso às plataformas on-line. Esta capacitação é a peça chave para que as pessoas idosas possam concorrer com os mais jovens.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

À medida que a expectativa de vida aumenta gradualmente, o problema do envelhecimento torna-se importante não apenas para o indivíduo, mas também para a economia. O principal agente de mudança na luta contra o idadismo são as próprias pessoas idosas, ao conseguir se auto colocar como um indivíduo que faz parte da sociedade, tais como:

**Atualização de habilidades:** é importante que os idosos busquem capacitação e atualização de suas habilidades profissionais, participando de cursos, treinamentos e obtendo certificações. Isso pode ajudá-los a se manterem competitivos no mercado de trabalho.

**Networking:** manter uma rede de contatos profissionais atualizada e ampliada é fundamental para que os idosos possam se informar sobre novas oportunidades de emprego e criar conexões com potenciais empregadores.

**Flexibilidade:** estar aberto a trabalhar em tempo parcial, em horários flexíveis ou em posições menos tradicionais, como trabalho remoto ou consultoria, pode ser uma forma de os idosos se manterem ativos no mercado de trabalho.

**Empreendedorismo:** muitos idosos estão aproveitando sua experiência e conhecimento para empreender em áreas que lhes interessam, iniciando seus próprios negócios.

**Campanhas de conscientização:** os idosos podem se unir a organizações que lutam contra o idadismo para criar campanhas de conscientização e educação sobre a importância de valorizar e respeitar os trabalhadores idosos.

Pautando nestas ações em ser flexível o suficiente para aprender coisas novas e ao mesmo tempo manter relações com as experiências obtidas nos demais trabalhos. Vivências comunitárias, como a atuação em sindicatos ou na administração de condomínios, podem ser uma oportunidade interessante para os idosos, já que muitos deles possuem tempo livre após a aposentadoria e experiência em lidar com problemas e questões do dia a dia. Além disso, a comunicação e o carisma são habilidades frequentemente desenvolvidas ao longo da vida, o que pode ser um diferencial na atuação como gestor dessas comunidades. Uma das alternativas seria apoiar programas para a situação emergente do mercado de trabalho relacionado às pessoas idosas. Esses programas poderiam incluir a expansão das

oportunidades de mais vagas a esta faixa etária e também fomentar cursos de capacitação nas mesmas, e oportunizar, como forma de transferência de conhecimento, a experiência dos trabalhadores mais idosos para os mais jovens, o que pode aumentar o número de empregos para as pessoas idosas.

Esta interação intergeracional é uma forma eficaz de aproximar a experiência que as pessoas idosas possuem, com a dos mais jovens, em determinado campo de atuação. Estas medidas, obviamente, não vão resolver completamente o problema do emprego aos trabalhadores da terceira idade, mas, claro, devem ajudar a minimizar a discriminação contra tais indivíduos no mercado de trabalho, bem como a concretização das categorias de trabalhadores os quais representam.

Mesmo com a fiscalização dos órgãos competentes do trabalho, em que há restrições de gênero e idade ao postar anúncios de emprego, esta é uma prática estabelecida nos processos seletivos, onde ocorre a desclassificação. É importante desempenhar um papel fundamental na reversão dessa realidade para que os idosos possam ter uma presença mais significativa e valorizada no mercado de trabalho. Por meio de iniciativas é possível criar oportunidades, as quais podem partir de diferentes agentes, como empresas, organizações sem fins lucrativos, governo e até mesmo dos próprios idosos. Algumas iniciativas possíveis incluem: programas de treinamento e capacitação específicos para essa faixa etária, incentivos fiscais para empresas que contratarem idosos, campanhas de conscientização sobre o valor da diversidade etária no mercado de trabalho, políticas públicas que incentivem a inclusão de idosos em diferentes setores, entre outras. Portanto, para avançar com sucesso para a eliminação do idadismo, é necessário tratá-lo como um grave problema social, que deve ser resolvido tanto a nível privado, quanto público.

Ademais, a reação do mercado de trabalho a esses processos dependerá principalmente de mais políticas públicas eficientes e assertivas, diretamente focadas na exclusão desta demanda da população, ainda, por vezes, em condições físicas e psíquicas para desenvolver qualquer atividade laboral. Ações, especialmente ligadas à área econômica, são necessárias, haja vista que alcançadas taxas de crescimento econômico significativas, o mercado de trabalho tenderá a expandir-se, inclusive aumentando a procura por mão de obra.

Neste cenário de preenchimento de vagas ociosas, as empresas não relutam mais em empregar pessoas idosas e tendem a buscar profissionais mais experientes, que possam comandar setores com maestria, o que obviamente, em uma seleção, os trabalhadores mais

idosos conseguiram ser selecionados. A escassez de profissionais em determinadas áreas já é uma realidade, o que impactará diretamente na seleção das empresas, que necessitando preencher as vagas, buscarão rapidamente preenchê-las, dado que candidatos e funcionários com mais de 60 anos são uma reserva significativa de mão de obra qualificada diante dos problemas econômicos e demográficos. Outro cenário, nestes casos, seria a utilização dos recursos humanos internos da empresa, o qual incluiria a atuação de colaboradores mais idosos.

Por outro lado, se a idade de se aposentar é de fato um marcador para trabalhadores e empregadores como o momento de encerramento de carreiras, um tipo de reforma previdenciária manterá o *status quo* sem um aumento significativo do desemprego nas idades mais avançadas. Parece que as principais restrições à continuação da atividade laboral neste caso não serão impostas pelos empregadores, mas estarão relacionadas com a capacidade dos próprios idosos continuarem a trabalhar.

Ações sobre a melhoria da qualidade de vida das pessoas idosas, bem como o subsequente aprimoramento e desenvolvimento de políticas públicas, podem ser considerados os primeiros passos para mudar a atitude da sociedade em relação a essa gama de problemas e são bons exemplos do início dos trabalhos nesta direção. Também é necessário criar e implementar outros programas eficazes para a integração laboral dos idosos e dar aos programas existentes escala de ação afirmativa, significado social e eficácia. Como todas estas reflexões acerca da temática, este estudo conclui que o desenvolvimento de uma política abrangente, torna-se necessária para que as peculiaridades do mercado de trabalho desta demanda populacional sejam atendidas e que a condição mais importante para otimizar esta realidade está assentada no desenvolvimento de programas educacionais, no fortalecimento da instituição de tutorias, sejam estas nas formas direta e indireta, desenvolvendo a intergeracionalidade entre trabalhadores mais idosos e os jovens, bem como uma avaliação justa, por parte dos recrutadores de recursos humanos das empresas, de candidatos a emprego com idade avançada.

---

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Carlos Pedro et al. A força de trabalho 'grisalha': mitos e estereótipos sobre a contratação de pessoas mais velhas. **New Trends in Qualitative Research**, v. 14, p. e586-e586, 2022.
- AMORIM, Wilson; FISCHER, André Luiz; FEVORINI, Fabiana Bitencourt. Workers age 50 and over in the Brazilian labor market: is there ageism?. **Revista de Gestão**, v. 26, n. 2, p. 161-179, 2019.
- AXELRAD, Hila; JAMES, Jacquelyn B. **Employers' attitudes toward older-worker job seekers: a comprehensive review with recommendations for action**. The Aging Workforce Handbook, 2016.
- BARROS, Luana de; RAYMUNDO, Taiuani Marquine. Envelhecimento, trabalho e tecnologia: motorista de aplicativos como possibilidade laboral para a população 50+. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 29, 2021.
- BLOOM, David E. et al. Macroeconomic implications of population ageing and selected policy responses. **The Lancet**, v. 385, n. 9968, p. 649-657, 2015.
- BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. **Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 3 out. 2003. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/L10.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm). Acesso em: 3 abr. 2023.
- CHUDACOFF, Howard P. **How old are you?**. In: How Old Are You?. Princeton University Press, 2021.
- COSTA, Amarilis Maria Muscari Riani. Envelhecimento e trabalho. In: COSTA, J.L.R., COSTA, A.M.M.R., e FUZARO JUNIOR, G., orgs. **O que vamos fazer depois do trabalho?** Reflexões sobre a preparação para aposentadoria. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2016, pp. 23-32.
- FONTES, Márcia Barroso; WAJNMAN, Simone. A previdência social no contexto das modificações no ciclo de vida e na estrutura etária da população brasileira. **Oikos: Família e Sociedade em Debate**, v. 22, n. 2, p. 258-267, 2011.
- GORDON, Robert D. Values of Mills' ratio of area to bounding ordinate and of the normal probability integral for large values of the argument. **The Annals of Mathematical Statistics**, v. 12, n. 3, p. 364-366, 1941.
- GLOVER, Ian; BRANINE, Mohamed (Ed.). **Ageism in work and employment**. Routledge, 2017.
- HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; PEREIRA, Marie Françoise Marguerite Winandy Martins. O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de "saneamento" de trabalhadores mais velhos. **Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 2, p. 188-206, 2020.

HEIM, Bradley T. The incredible shrinking elasticities married female labor supply, 1978–2002. **Journal of Human resources**, v. 42, n. 4, p. 881-918, 2007.

HECKMAN, James J. Sample selection bias as a specification error. **Econometrica: Journal of the econometric society**, p. 153-161, 1979.

KANTACHOTE, Krittiya; WIROONSRI, Nathakhun. Do elderly want to work? Modeling elderly's decision to fight aging Thailand. **Quality & Quantity**, v. 56, n.1, p. 1-31, 2022.

LAGACÉ, Martine et al. Testing the Shielding Effect of Intergenerational Contact against Ageism in the Workplace: A Canadian Study. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 8, p. 4866, 2022.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, v. 32, p. 325-342, 2019.

LOVERIDGE, Ray; MOK, Albert Louis. Theories of labour market segmentation: a critique. **Springer Science & Business Media**, 2012.

NEUMARK, David. Age discrimination in the US labor market. **Generations**, v. 43, n. 3, p. 51-58, 2019.

OCHÔA, Paula; BARATA, Paulo J. S. Envelhecimento e idadismo na profissão de informação-documentação: debater o que não sabemos no presente, perspetivar o futuro. **Páginas a&b: arquivos e bibliotecas**, p. 140-156, 2018.

OLIVEIRA, Elizângela Farias. 50+ e o mercado de trabalho: Um estudo de campo na região centro-oeste do Brasil. **Revista Longeiver**, 2021.

PALMORE, Erdman B.; BRANCH, Laurence; HARRIS, Diane. **Encyclopedia of ageism**. Routledge, 2016.

POSTHUMA, Richard A.; WAGSTAFF, Maria Fernanda; CAMPION, Michael A. 16 age stereotypes and workplace age discrimination. **The Oxford handbook of work and aging**, p. 298, 2012.

SANTOS, Gabriele Thaís et al. A intergeracionalidade no mercado de trabalho: desafios e potencialidades. **Revista Ibero-Americana de Humanidades**, Ciências e Educação, v. 8, n. 12, p. 505-528, 2022.

SWIFT, Hannah J. et al. The risks of ageism model: How ageism and negative attitudes toward age can be a barrier to active aging. **Social Issues and Policy Review**, v. 11, n. 1, p. 195-231, 2017.

TEIXEIRA, R. M.; ANDRADE, V. L. P. O idoso na busca por um lugar no mercado de trabalho. **Cadernos de Psicologia**, v. 1, n. 2, 2020.

USP. **Brasileiros continuam trabalhando mesmo após aposentados.** Jornal USP, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/brasileiros-continuam-trabalhando-mesmo-aposentados/>. Acesso em: 12 abr. 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION et al. **Global report on ageism.** World Health Organization, 2021.