

A PERSPECTIVA DA PESSOA IDOSA NO MERCADO DE TRABALHO: ENTRE DIREITOS, AGEÍSMO E INCLUSÃO

THE PERSPECTIVE OF OLDER ADULTS IN THE LABOR MARKET: BETWEEN RIGHTS, AGEISM, AND INCLUSION

¹ Renato Luís Azevedo de Oliveira

RESUMO

O envelhecimento populacional no Brasil é um fenômeno acelerado que desafia a estrutura do mercado de trabalho e a efetividade das políticas públicas. Este artigo, de caráter exploratório e crítico, analisa a inserção da pessoa idosa no mercado laboral a partir de dados secundários recentes do IBGE, PNAD Contínua, Ipea e OIT, além de contribuições doutrinárias e normativas. Evidencia-se a persistência de barreiras estruturais, como a falta de políticas de requalificação, ambientes laborais não adaptados e a incidência de ageísmo, que comprometem a efetividade dos direitos já assegurados pela Constituição Federal e pelo Estatuto da Pessoa Idosa. Conclui-se que, sem políticas inclusivas e gestão multigeracional, a reinserção crescente de pessoas idosas no mercado de trabalho tende a ocorrer em condições precárias, aumentando riscos de informalidade, adoecimento e sobrecarga previdenciária.

Palavras-chave: Pessoa idosa; Mercado de trabalho; Ageísmo; Políticas públicas; Inclusão social.

ABSTRACT

Population aging in Brazil is a rapidly advancing phenomenon that challenges the labor market structure and the effectiveness of public policies. This exploratory and critical article analyzes the insertion of older adults in the labor market based on recent secondary data from IBGE, PNAD Contínua, Ipea, and ILO, as well as doctrinal and normative contributions. It highlights the persistence of structural barriers, such as the lack of retraining policies, non-adapted work environments, and ageism, which undermine the effectiveness of rights already guaranteed by the Federal Constitution and the Statute of the Older Person. It is concluded that without inclusive policies and multigenerational

¹ Mestre em Psicogerontologia pelo Instituto Educatie de Ensino e Pesquisa (EDUCATIE). Especialista em Direito das Relações do Trabalho pela Universidade de Mogi das Cruzes – SP (UMC). Graduado em Direito pela Universidade de Mogi das Cruzes – SP (UMC). E-mail: renatolazevedo@gmail.com.

management, the growing reintegration of older adults into the labor market tends to occur under precarious conditions, increasing risks of informality, illness, and social security overload.

Keywords: Older adults; Labor market; Ageism; Public policies; Social inclusion.

1 INTRODUÇÃO

O Brasil vivencia uma transição demográfica acelerada: a taxa de fecundidade caiu de 6,2 filhos por mulher em 1950 para 1,6 em 2022, enquanto a expectativa de vida aumentou para 75,5 anos. Segundo o IBGE (2023), a partir de 2030 o número de pessoas idosas superará o de jovens, o que implicará em profundas transformações sociais e econômicas. No mercado de trabalho, esse processo se traduz em maior participação da força de trabalho com 60 anos ou mais, ainda que em condições marcadas pela informalidade e pela discriminação etária. Este artigo busca analisar criticamente os desafios e as perspectivas da inserção da pessoa idosa, com ênfase nas barreiras estruturais e nos riscos de uma reinserção compulsória em um mercado despreparado.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Direitos fundamentais e envelhecimento

A Constituição Federal de 1988 consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (art. 1º, III) e determina a proteção especial as pessoa idosas (art. 230). O Estatuto da Pessoa Idosa (Lei 10.741/2003, com alteração da Lei 14.423/2022) assegura igualdade de oportunidades e veda discriminação por idade no âmbito laboral. No cenário internacional, destacam-se o Plano de Viena (1982) e o Plano de Madri (2002), orientando políticas inclusivas e de valorização da velhice.

2.2 Ageísmo no mercado de trabalho

O ageísmo é um fenômeno social que associa envelhecimento à improdutividade. Autores como Debert (2018) e Neri (2022) demonstram que essa visão reduz o pessoa idosa a uma condição de incapacidade, ignorada sua experiência acumulada. No

mercado de trabalho, isso se traduz na exclusão de processos seletivos, limitação de promoções e precarização de funções destinadas a pessoa idosas.

2.3 Políticas públicas e lacunas de efetividade

Embora o ordenamento jurídico assegure proteção, a efetividade das políticas públicas voltadas à empregabilidade da pessoa idosa permanece limitada. A Política Nacional da Pessoa Idosa (Lei 8.842/1994) prevê diretrizes nesse campo, mas a implementação é fragmentada. A OIT (2023) recomenda a criação de programas de requalificação digital e de incentivo à contratação, práticas ainda incipientes no Brasil.

3 PANORAMA ATUAL DO MERCADO DE TRABALHO

Dados recentes reforçam a centralidade da questão. O Censo Demográfico 2022 (IBGE) indica que a população idosa representa 15,1% do total, enquanto a PNAD Contínua (2023/2024) aponta que mais de 36% das pessoas com 60 anos ou mais permanecem economicamente ativas. O Ipea (2025) projeta que, entre 60 e 79 anos, a permanência no mercado de trabalho crescerá de forma significativa nas próximas décadas. Esse fenômeno não decorre apenas do aumento da longevidade, mas também da baixa natalidade e da escassez de mão de obra jovem, fatores que pressionam pela permanência da população idosa no sistema produtivo. No entanto, esse processo ocorre em um mercado ainda marcado pela informalidade, pela ausência de ergonomia adequada e pela falta de políticas de transição para o envelhecimento ativo.

4 DESAFIOS E PERSPECTIVAS

- Falta de ergonomia, gestão multigeracional, programas de requalificação.
- Risco de reinserção compulsória em mercado despreparado → gera precarização, informalidade, adoecimento e sobrecarga previdenciária.
- Caminhos possíveis: políticas de inclusão digital, incentivos fiscais, saúde ocupacional, fiscalização contra ageísmo.

A consolidação de um mercado multigeracional exige transformações estruturais profundas. A ausência de ergonomia, de planos de carreira adaptados e de políticas

empresariais de diversidade etária revela que a inclusão da pessoa idosa ainda é incipiente. Além disso, o déficit de programas de capacitação digital amplia o risco de exclusão, sobretudo diante da crescente digitalização das relações de trabalho.

É preciso destacar que a reinserção crescente da pessoa idosa no mercado de trabalho, impulsionada pela baixa natalidade, pela escassez de mão de obra jovem e pela pressão econômica, pode se tornar um fator de risco quando ocorre em um mercado estruturalmente despreparado. Sem ergonomia adequada, planos de carreira multigeracionais, programas de requalificação digital e políticas de saúde ocupacional, a permanência tende a se dar em condições precárias, perpetuando o ciclo de informalidade, esforço físico incompatível e discriminação etária. Esse movimento paradoxal — mais demanda por mão de obra idosa, mas sem as adaptações necessárias — pode gerar adoecimento, exclusão produtiva precoce e sobrecarga previdenciária e assistencial. Portanto, o desafio não está apenas em garantir vagas, mas em assegurar que a reinserção ocorra em bases dignas, sustentáveis e compatíveis com o envelhecimento ativo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O envelhecimento populacional impõe ao Brasil o desafio de repensar o mercado de trabalho sob uma ótica multigeracional. Embora o ordenamento jurídico assegure o direito ao trabalho digno, a efetividade desses direitos depende de políticas inclusivas e de adaptações estruturais. Sem tais medidas, a reinserção da pessoa idosa corre o risco de perpetuar precarizações e ampliar desigualdades sociais. Conclui-se que a construção de um mercado preparado para a diversidade etária é condição indispensável para assegurar dignidade, autonomia e inclusão social.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994. **Dispõe sobre a Política Nacional da Pessoa Idosa**. Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 5 jan. 1994.

BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. **Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa**. Alterada pela Lei nº 14.423, de 22 de julho de 2022. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 3 out. 2003.

DEBERT, Guita Grin. **A reinvenção da velhice**. São Paulo: Edusp, 2018.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). **Geração prateada**: onde estão os 60+ no mercado de trabalho? *Blog do Ibre*, 17 jan. 2024. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/geracao-prateada-onde-estao-os-60-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 27 set. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2022**: resultados gerais. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua 2023-2024**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Notas Técnicas**: mercado de trabalho e envelhecimento populacional. Brasília: Ipea, 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020.

NERI, Anita Liberalesso. **Velhice e sociedade**. Campinas: Papirus, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Older workers and the labour market**. Genebra: OIT, 2023.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2019.