

**DESAFIOS DOS PROFISSIONAIS COM MAIS DE 50 ANOS E ALTOS SALÁRIOS
NO MERCADO DE TRABALHO:
DISCRIMINAÇÃO, DESEMPREGO E NECESSIDADE DE POLÍTICAS
INCLUSIVAS**

Instituto Maayan¹

Priscilla Pacheco de Souza²

RESUMO

Este artigo aborda os desafios enfrentados por profissionais com mais de 50 anos e altos salários no mercado de trabalho atual. Com base em uma análise abrangente, destacamos os principais problemas, como discriminação etária, aumento do desemprego e a necessidade urgente de políticas inclusivas. A discriminação etária é uma realidade preocupante, resultando em oportunidades de emprego reduzidas e promoções negligenciadas. Além disso, os profissionais mais experientes enfrentam desafios significativos ao buscar emprego, enquanto a falta de políticas inclusivas dificulta sua recolocação no mundo do trabalho. Para superar esses desafios, são necessárias políticas que valorizem a experiência e habilidades desses profissionais, promovam a diversidade etária e criem ambientes de trabalho inclusivos.

Palavras-chave: Empregabilidade; Discriminação Etária; Mundo do Trabalho; Políticas de Inclusão.

ABSTRACT

This article addresses the challenges faced by professionals over 50 and high-paid in the current job market. Based on a comprehensive analysis, we highlight key issues such as ageism, rising unemployment and the urgent need for inclusive policies. Ageism is a worrying reality, resulting in reduced employment opportunities and neglected promotions. Furthermore, more experienced professionals face significant challenges when seeking employment, while the lack of inclusive policies makes it difficult for them to return to the world of work. To overcome these challenges, policies are needed that value the experience and skills of these professionals, promote age diversity and create inclusive work environments.

Keywords: Employability; Age Discrimination; World of Work; Inclusion Policies.

¹ Instituto fundado em 2011, tratando-se de uma organização da Sociedade Civil, sem fins lucrativos, com sede na Cidade do Rio de Janeiro. Resultado da união da Associação Fonte de Vida Isaura Santos e do desejo de uma equipe multidisciplinar de profissionais e empreendedores sociais. Com notória experiência gerencial no campo das realizações sociais e nos princípios do desenvolvimento integrado e autossustentável. E-mail: maayan.instituto@gmail.com

² Assistente Social e Mestre em Antropologia pela Universidade Federal Fluminense. E-mail: priscilla_souza@id.uff.br

1. INTRODUÇÃO

No contexto dinâmico e competitivo do mundo do trabalho contemporâneo, profissionais com mais de 50 anos e altos salários enfrentam uma série de desafios significativos. Esses desafios vão desde a discriminação por idade até a necessidade de se adaptarem às rápidas mudanças tecnológicas e organizacionais. Nesta introdução, exploraremos os principais problemas enfrentados por esse grupo demográfico, destacando a importância de políticas inclusivas e medidas proativas para garantir sua participação equitativa e produtiva no mercado de trabalho. Ao compreendermos melhor os obstáculos enfrentados por profissionais maduros e de alto desempenho, podemos desenvolver estratégias eficazes para promover a diversidade, a equidade e a inclusão nas organizações, beneficiando tanto os profissionais quanto as empresas como um todo.

Um dos principais desafios é a discriminação por idade, que continua a ser uma realidade preocupante em muitos setores e organizações. Profissionais mais maduros frequentemente se deparam com estereótipos e preconceitos que os retratam como menos ágeis, menos adaptáveis ou menos inovadores do que seus colegas mais jovens. Esses estereótipos podem levar a uma redução nas oportunidades de emprego, promoções negligenciadas e até mesmo demissões injustas.

Além disso, os profissionais mais experientes enfrentam a necessidade de se manterem atualizados com as rápidas mudanças tecnológicas e organizacionais. A rápida evolução da tecnologia e dos modelos de negócios pode deixar alguns profissionais para trás, criando lacunas de habilidades e desafios de adaptação.

Outro desafio significativo é o aumento do desemprego entre os profissionais mais maduros. Muitos encontram dificuldades ao tentar se recolocar no mercado de trabalho após a perda de um emprego, devido a preconceitos de idade, falta de oportunidades adequadas ou barreiras sistêmicas.

Um aspecto interessante é que há um crescimento proporcional de pessoas com 50 anos ou mais na população brasileira, o que é um fenômeno demográfico significativo que está redefinindo o cenário do mercado de trabalho. Com cerca de 25% da população do país pertencendo a essa faixa etária, totalizando mais de 55 milhões de pessoas, torna-se cada vez mais crucial que as empresas reconheçam e valorizem esse grupo demográfico.

A população brasileira envelhece cada vez mais rápido. De 2000 para 2011, o percentual de pessoas com mais de 50 anos quase não mudou, na casa dos 15%. Já na

última década, deu um salto para 26%, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). De um lado, a expectativa de vida saltou de 62,6 anos, na década de 80, para 76 anos em 2018. Somando isso à redução da taxa de fecundidade no país, a estimativa do IBGE é que, em 2060, uma a cada quatro pessoas no país seja idosa. Antes disso, em 2030, o número de brasileiros com mais de 65 anos será maior do que o de crianças.³

A inversão da pirâmide etária em curso no país, onde a proporção de idosos está aumentando em relação à população mais jovem, torna ainda mais urgente a necessidade de as empresas repensarem suas estratégias de recrutamento e inclusão. Com a expectativa de vida em ascensão e a redução da taxa de fecundidade, espera-se que até 2060 uma em cada quatro pessoas no Brasil seja idosa.

Diante desses desafios, torna-se imperativo explorar maneiras de promover a inclusão, a diversidade e a equidade no local de trabalho para profissionais com mais de 50 anos e altos salários. A implementação de políticas inclusivas, programas de desenvolvimento profissional adaptados e uma cultura organizacional que valorize a experiência e a sabedoria acumuladas ao longo dos anos são fundamentais para garantir que esses profissionais continuem a contribuir de maneira significativa e se sintam valorizados e respeitados em seus ambientes de trabalho. Já que

pesquisa da PwC Brasil aponta que, em organizações com maior percentual de colaboradores com 50 anos ou mais, há diminuição da taxa de rotatividade dos funcionários e absenteísmo e melhoras do clima organizacional e da satisfação dos clientes. Realidade também mostrada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) ao ouvir gestores de empresas de diferentes portes. Eles apontam qualidades desses profissionais como a fidelidade à empresa (95%), o comprometimento no trabalho (89%) e o maior equilíbrio emocional se comparado aos mais jovens (88%). Já os pontos negativos estão associados à criatividade (31%), à adaptação às novas tecnologias (31%) e aos custos em termos de plano de saúde e assistência odontológica (30%).⁴

Os dados mostram os benefícios de contar com uma equipe diversificada em termos de faixa etária, especialmente com um percentual significativo de colaboradores com 50 anos ou mais. Essas organizações experimentam uma redução na taxa de rotatividade de funcionários, melhorias no clima organizacional e na satisfação dos clientes.

³ Segundo informações obtidas no site <https://www.otempo.com.br/hotsites/olhares-diversos/trabalhadores-com-mais-de-50-anos-nao-ocupam-nem-5-das-vagas-1.2503917>. (Acesso em 12/12/2022).

⁴ Segundo informações obtidas no site <https://www.otempo.com.br/hotsites/olhares-diversos/trabalhadores-com-mais-de-50-anos-nao-ocupam-nem-5-das-vagas-1.2503917>. (Acesso em 12/12/2022).

Diante das informações expostas, o presente artigo propões trazer à luz os desafios enfrentados por profissionais maduros e de alto desempenho no mercado de trabalho atual, e refletir estratégias e melhores práticas para promover sua participação equitativa e produtiva no mundo corporativo. O intuito é propor uma contribuição para a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos, sustentáveis e enriquecedores para todos os profissionais, independentemente de sua idade ou nível de remuneração.

1. DADOS CONTEXTUAIS

O tema da empregabilidade e as condições do mercado de trabalho para profissionais com mais de 40 anos são de extrema relevância na atualidade. Com o aumento da expectativa de vida no Brasil, é fundamental compreender que indivíduos nessa faixa etária não devem ser considerados incapazes ou inválidos para o mercado de trabalho produtivo. Embora possam ser rotulados como ultrapassados, esses profissionais frequentemente possuem uma vasta experiência que pode contribuir significativamente para o sucesso das empresas, tanto em termos profissionais quanto pessoais.

O conceito de empregabilidade está relacionado a competitividade entre os seres humanos pela busca de um emprego, e para que essa competitividade exista o mercado de trabalho tem colocado em questão vários pré-requisitos que hoje vão muito além de apenas uma graduação, ou falar outro idioma, o que conta é a experiência, a lealdade, a disponibilidade além de muitos conhecimentos que o candidato a uma vaga deve ter para que possa se sobressair sobre os concorrentes e conquistar a vaga desejada. (MELO; BARBIERI; SOUZA, 2016, p. 6)

Ou seja, em um certo aspecto, a empregabilidade está intrinsecamente ligada à competição entre os indivíduos. No contexto atual do mundo do trabalho, diversos pré-requisitos são considerados para além do nível de escolaridade e outras habilidades. O que realmente conta é o conhecimento adquirido pelo tempo de trabalho, a dedicação, a disponibilidade e um amplo conhecimento da área de atuação, para que os candidatos se destaquem diante da concorrência.

Além dos requisitos tradicionais, como graduação e habilidades linguísticas, a competição por vagas no mundo trabalho exige uma gama diversa de habilidades e atributos dos candidatos. No entanto, vale ressaltar que o acesso, e domínio, à internet também desempenha um papel significativo nesse contexto.

Tratando-se de pessoas idosas, essas desigualdades no acesso à internet podem ser atribuídas a uma série de fatores, como a falta de familiaridade com tecnologias digitais, limitações físicas ou financeiras e falta de suporte adequado para a inclusão digital. Muitas pessoas idosas não tiveram acesso à educação formal ou treinamento em habilidades tecnológicas ao longo de suas vidas, o que pode tornar mais difícil para a adaptação e utilização de tecnologias digitais de forma eficaz.

Diante desse panorama, é fundamental que haja iniciativas sociais que considerem essas disparidades e adotem abordagens voltadas às necessidades específicas de cada grupo em vulnerabilidade. Isso inclui a promoção de programas voltados para garantia de acesso equitativo a dispositivos e serviços de internet e a implementação de estratégias para reduzir as desigualdades no acesso à tecnologia.

A pesquisa conduzida pelo Sesc São Paulo e pela Fundação Perseu Abramo revela uma realidade preocupante para os idosos no Brasil em relação ao mundo digital e à alfabetização. Realizada entre 25 de janeiro e 2 de março de 2020, a pesquisa "Idosos no Brasil: Vivências, Desafios e Expectativas na Terceira Idade" entrevistou 2.369 pessoas com mais de 60 anos em todas as regiões do país, com uma margem de erro de até 2,5 pontos percentuais.⁵

Os resultados indicam que os idosos enfrentam dificuldades significativas em relação ao mundo digital, com muitos se sentindo excluídos dessa esfera. Além disso, uma parcela considerável da população idosa demonstra dificuldades em ler e escrever. Embora o acesso ao ensino médio tenha aumentado desde a última pesquisa realizada em 2006, passando de 7% para 15% em 2020, cerca de 40% dos idosos relataram enfrentar algum tipo de dificuldade nessa área. Isso pode ser atribuído à falta de escolaridade básica, ao analfabetismo ou ao analfabetismo funcional.⁶

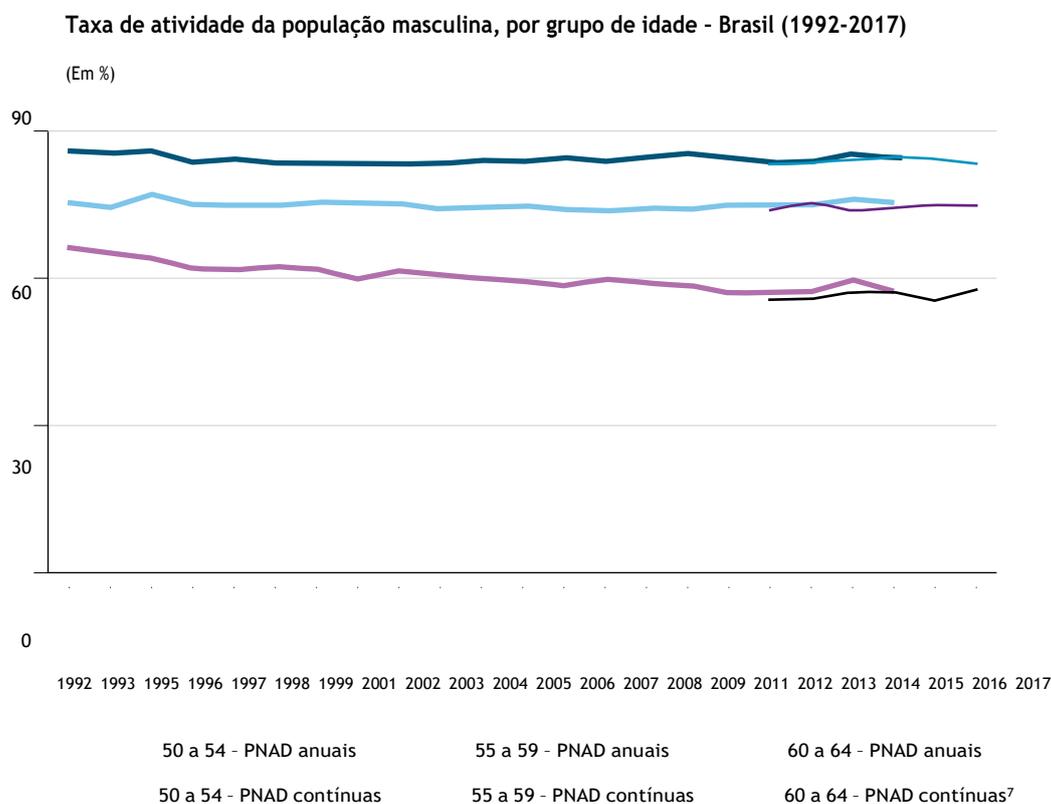
Esses dados ressaltam a importância de programas e políticas voltados para a inclusão digital. E esta não possui somente a característica socioeconômica, a falta de acesso pode existir também pela não compreensão de manuseio dos aparelhos tecnológicos para atender às necessidades educacionais desse grupo etário, promovendo a autonomia e a qualidade de vida na maturidade.

Em relação à participação de pessoas acima dos 50 anos na atividade econômica, tem se mostrado um tema relevante e que tem despertado crescente interesse devido às mudanças

⁵ Segundo informações obtidas no site <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-08/pesquisa-mostra-exclusao-de-idosos-do-mundo-digital-e-da-escrita>. (Acesso em 10/11/2022)

⁶ Segundo informações obtidas no site <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-08/pesquisa-mostra-exclusao-de-idosos-do-mundo-digital-e-da-escrita>. (Acesso em 10/11/2022)

demográficas e socioeconômicas observadas em muitos países. Com o aumento da expectativa de vida e a redução das taxas de natalidade, a população está envelhecendo em muitas partes do mundo, incluindo o Brasil.



2. SOBRE OS DIREITOS

Na garantia de direitos, é importante reconhecer que a educação ao longo da vida é essencial para possibilitar que as pessoas idosas possam continuar aprendendo e se desenvolvendo em todas as fases de suas vidas. A educação proporciona oportunidades de crescimento intelectual, social e emocional, além de contribuir para a saúde mental e o bem-estar geral da pessoa idosa.

Possibilitando oportunidades de acesso à educação para a pessoa idosa e adaptando os programas educacionais às suas necessidades, o poder público contribui para promover a inclusão social, combater o isolamento e a exclusão. Ou seja, investir na educação da pessoa idosa é investir no desenvolvimento humano e no fortalecimento da cidadania ao longo da vida.

⁷ CAMARANO; FERNANDES; KANSO (2019, p. 56)

Quando se fala sobre acesso, não há como não trazer a discussão sobre a legislação que envolve a pessoa idosa. Acessibilidade é a palavra chave para a compreensão do panorama dos direitos voltados a esse perfil da população. Em relação ao direito à Educação, A Lei N° 10.741 de 2003 - Estatuto da Pessoa Idosa – prevê no Art. 21 que “o poder público criará oportunidades de acesso da pessoa idosa à educação, adequando currículos, metodologias e material didático aos programas educacionais a ela destinados.”

Tal artigo destaca a responsabilidade do poder público em garantir oportunidades de acesso à educação para a pessoa idosa, o que implica em adaptar os currículos, metodologias e material didático aos programas educacionais direcionados a esse grupo específico. Essa medida é essencial para promover a inclusão e o desenvolvimento contínuo da pessoa idosa em diferentes áreas do conhecimento, contribuindo assim para um envelhecimento ativo e participativo.

Cabe à educação estabelecer uma relação democrática entre a política e os sujeitos deste paradoxo educacional, a fim de reordenar e reconstruir gradativamente um processo de ensino-aprendizagem, pautado na construção e reconstrução crítica, reflexiva e democrática dos conhecimentos, no qual todos os indivíduos presentes neste meio possam desenvolver-se e constituírem-se como cidadãos atuantes e conscientes. (SCORTEGAGNA; OLIVEIRA, p. 53, 2010)

Ou seja, há a importância da educação como um agente essencial na promoção da inclusão e desenvolvimento contínuo da pessoa idosa. Ao adaptar currículos, metodologias e materiais didáticos aos programas educacionais direcionados a esse grupo específico, a educação não apenas proporciona oportunidades de acesso à aprendizagem, mas também promove um envelhecimento ativo e participativo.

Desta forma, é fundamental estabelecer uma relação democrática entre a política educacional e os sujeitos envolvidos nesse processo. Isso implica na reconstrução paulatina do processo de aprendizagem, com uma base crítica dos conhecimentos. Nesse contexto, todos os envolvidos no meio educacional têm a oportunidade no processo de desenvolvimento social.

Essa abordagem ressalta a importância de uma educação que não apenas transmita conhecimento, mas que também promova o pensamento crítico, a reflexão e a participação cidadã, fundamentais para o fortalecimento da democracia e para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Portanto, para a legislação brasileira, há o reconhecimento da importância da acessibilidade na educação das pessoas idosas, e o Estatuto da Pessoa Idosa estabelece diretrizes claras para garantir o acesso e a qualidade da educação para esse segmento da população. Essa

medida é fundamental para promover a inclusão e o desenvolvimento contínuo das pessoas idosas, contribuindo assim para um envelhecimento digno e participativo.

3. A PESSOA IDOSA E A POLÍTICA SOCIAL

Faz-se necessário ressaltar a importância da proteção social no âmbito da assistência social, conforme estabelecido pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) e pela Política Nacional de Assistência Social (PNAS/2004). De acordo com a LOAS, a assistência social tem como objetivos a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice, além da garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família. A legislação estabelece critérios específicos para a concessão desse benefício, incluindo a renda per capita da família, que deve ser inferior a 1/4 do salário mínimo para que a pessoa idosa seja considerada incapaz de prover a própria manutenção. Além disso, o Estatuto do Idoso estabelece a idade de 65 anos como critério para a inclusão no benefício.

No entanto, a proteção social não se limita apenas à garantia de renda, mas também abrange a prestação de serviços especializados, integrados, descentralizados e participativos. Esses serviços visam não apenas o enfrentamento da pobreza, mas também o provimento de condições para atender contingências sociais e para a universalização dos direitos sociais. Portanto, a proteção social para os idosos em vulnerabilidade social, envolve não apenas a garantia de renda, mas também o acesso a serviços especializados e integrados que visam promover sua qualidade de vida, dignidade e inclusão social. Essa abordagem abrangente é fundamental para assegurar o bem-estar e a cidadania plena das pessoas idosas em nossa sociedade.

A proteção vincula-se a um sistema de garantias de direitos, com participação da sociedade e dos sujeitos de direitos. Na PNAS (Resolução CNAS nº 145/2004), a proteção é definida como uma segurança de rendimento, de autonomia, de convívio ou vivência familiar, de cuidados e serviços e de projetos operados em rede. A proteção se dispõe em rede e supõe um sistema, embora sistema e rede sejam formas distintas de organização. Na Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) – que implementa o art 6º da LOAS – a proteção social “consiste no conjunto de ações, cuidados, atenções, benefícios e auxílios ofertados pelo SUAS para redução e prevenção do impacto das vicissitudes sociais e naturais ao ciclo da vida, à dignidade humana e à família como núcleo básico de sustentação afetiva, biológica e relacional”. Assim, a proteção social implica, ao mesmo tempo, direitos, sistema de garantias, rede de atores e compromisso. (FALEIROS, 2007, p. 48)

Essa rede de proteção social pressupõe a existência de um sistema articulado para a efetivação dos direitos humanos, que são considerados como norma consensual universal da dignidade humana. Esses direitos são resultado de pactos políticos, leis e normas, refletindo a correlação de forças da sociedade, do mercado e do Estado. Assim, a cidadania é vista não apenas como um conceito declarado na lei, mas como um estado no qual as pessoas têm garantidas as condições de vida digna ao longo de sua história e trajetória.

Nesse contexto, a proteção social implica em uma dinâmica permanente de contratualização dos atores e agentes sociais, visando garantir e efetivar os direitos estabelecidos, e contribuindo para a redução das desigualdades na sociedade. Essa abordagem destaca a importância da participação ativa de todos os envolvidos no processo de proteção social, e a necessidade de uma abordagem integrada e colaborativa para garantir o bem-estar e a dignidade de todos os cidadãos.

3.1 - Política pública e empregabilidade

Um ponto crucial é a necessidade de políticas públicas que atendam às demandas dos idosos no Brasil, especialmente considerando o envelhecimento demográfico em curso. O Bônus Demográfico refere-se ao período em que uma grande proporção da população está em idade economicamente ativa, o que pode gerar oportunidades para o desenvolvimento econômico e social do país. No entanto, é importante reconhecer que esse cenário é temporário e que, conforme a população envelhece, surgem desafios específicos que exigem respostas políticas adequadas. (GAMA; SODRÉ, 2022, p. 8)

É essencial que o Estado adote medidas proativas para garantir condições dignas de trabalho para os idosos, incluindo políticas que promovam a inclusão no mercado de trabalho, oportunidades de capacitação profissional adaptadas às suas necessidades e proteção contra formas de discriminação relacionadas à idade. Além disso, é preciso considerar a implementação de políticas de previdência que levem em conta o aumento da longevidade e a necessidade de uma renda adequada na terceira idade.

Também é fundamental que essas políticas sejam desenvolvidas com base em uma abordagem interdisciplinar e participativa, considerando as diferentes realidades socioeconômicas e regionais do país, bem como o diálogo com organizações da sociedade civil e especialistas no campo do envelhecimento e dos direitos dos idosos. Nesse contexto, o Estado

brasileiro precisa promover uma sociedade mais inclusiva e justa para as pessoas idosas, reconhecendo sua contribuição para o desenvolvimento do país e garantindo-lhes condições dignas de trabalho e vida na terceira idade.

Sobre a participação das pessoas idosas em cursos profissionalizantes, e como esses elementos podem representar barreiras significativas para aqueles que desejam acessar essas oportunidades de capacitação. De fato, a disponibilidade de tempo, a motivação, as condições físicas, psicológicas e sociais são aspectos fundamentais a serem considerados ao desenvolver programas de educação para a terceira idade. Desta forma, a disponibilidade de cursos gratuitos ou subsidiados é um aspecto importante, pois pode facilitar o acesso dos idosos de baixa renda a oportunidades de aprendizado e desenvolvimento profissional. No entanto, mesmo quando esses cursos estão disponíveis sem custo, outros fatores, como localização e acessibilidade, podem representar obstáculos significativos para os idosos, especialmente aqueles que enfrentam dificuldades de mobilidade ou que vivem em áreas com pouca infraestrutura de transporte.

Ao planejar e implementar cursos profissionalizantes para idosos, é fundamental adotar uma abordagem que leve em consideração não apenas as habilidades técnicas a serem ensinadas, mas também as necessidades emocionais, sociais e físicas dos participantes. Isso pode envolver parcerias com organizações da sociedade civil, instituições de ensino, centros comunitários e empresas locais para criar programas adaptados às demandas específicas de cada comunidade.

Portanto, garantir o acesso equitativo a oportunidades de educação e capacitação profissional para as pessoas idosas requer um compromisso abrangente com a promoção da inclusão social e o reconhecimento da diversidade e das necessidades individuais dentro desse segmento da população.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A população de pessoas idosas é crescente no Brasil. Em dados numéricos,

O Brasil tem mais de 28 milhões de idosos (acima de 60 anos), número que representa 13% da população do país. Esse número pode dobrar de tamanho nas próximas décadas, de acordo com as estatísticas do IBGE (2018). Em 2043, um quarto da população deverá ter mais de 60 anos, enquanto a proporção de jovens até 14 anos será de apenas 16,3%. O “índice de envelhecimento” — relação entre a porcentagem

de idosos e de jovens — deve aumentar de 43,19%, em 2018, para 173,47%, em 2060.⁸

Entretanto, é preocupante observar que pessoas com idade acima de 50 anos são as mais afetadas pela falta de emprego, como indicam os dados do PENAD Contínua do IBGE. A taxa de desemprego nessa faixa etária atingiu níveis alarmantes em 2020, ultrapassando 7%, o que representa um aumento significativo em relação aos anos anteriores. O fato de que mais de 400 mil brasileiros acima de 50 anos ficaram desempregados nesse período é um reflexo preocupante dessa realidade.⁹

Por outro lado, é importante considerar que, mesmo em meio ao aumento do desemprego, as empresas enfrentam desafios relacionados à falta de mão de obra qualificada em diversos setores. Essa escassez de talentos qualificados é uma questão que tende a se agravar à medida que a economia se recupera e novas oportunidades de emprego surgem. Com o envelhecimento da população e a redução da taxa de natalidade, a oferta de jovens capacitados pode não ser suficiente para atender à demanda do mercado de trabalho em diversos segmentos.

No caminho para que a pessoa idosa possa alcançar o acesso digno ao mundo do trabalho, se faz necessária a compreensão das lacunas existentes na implementação efetiva de políticas públicas voltadas para a inserção e manutenção do trabalhador idoso no mercado de trabalho. A questão do etarismo, ou discriminação baseada na idade, representa uma barreira significativa que limita as oportunidades de emprego para as pessoas idosas. Esta discriminação pode ser exacerbada pelas mudanças biológicas, físicas e psicológicas que ocorrem à medida que os indivíduos envelhecem, como apontado pela Organização Mundial de Saúde. (GAMA; SODRÉ, 2022, p. 13)

No contexto brasileiro, apesar da existência de legislações que abordam as necessidades dos idosos em diversas áreas, incluindo o trabalho, há uma falta de coerência e coordenação na aplicação e fiscalização dessas leis, especialmente no que diz respeito às empresas. A ausência de incentivos para que as empresas desenvolvam programas de capacitação, adaptem seus ambientes de trabalho e promovam a inclusão de trabalhadores mais velhos reflete a falta de um compromisso efetivo por parte do governo em garantir a aplicação dessas políticas.

Para enfrentar esse desafio, é essencial que o Estado adote uma abordagem mais proativa, incentivando e fiscalizando o cumprimento das legislações relacionadas ao emprego

⁸ Segundo informações obtidas no site <https://exame.com/bussola/a-cada-21-segundos-nasce-um-50-no-brasil-sorte-das-pmes/> (Acesso em 12/12/2022).

⁹ Segundo informações obtidas no site <https://exame.com/bussola/a-cada-21-segundos-nasce-um-50-no-brasil-sorte-das-pmes/> (Acesso em 12/12/2022).

e à proteção dos direitos dos trabalhadores idosos. Isso pode incluir a criação de incentivos fiscais para as empresas que implementam políticas de inclusão e capacitação para os idosos, bem como a realização de campanhas de conscientização para combater o estigma associado à idade no mercado de trabalho.

Além disso, é fundamental que as políticas públicas sejam desenvolvidas de forma integrada e participativa, envolvendo não apenas o governo, mas também os empregadores, os trabalhadores e a sociedade civil na elaboração e implementação de estratégias eficazes para promover a inclusão e a dignidade dos idosos no mercado de trabalho.

Portanto, é imperativo que haja uma maior ênfase na aplicação e no fortalecimento das políticas públicas voltadas para o emprego e a proteção dos direitos dos trabalhadores idosos, visando garantir uma sociedade mais justa e inclusiva para todas as faixas etárias.

5. REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL, 2020. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-08/pesquisa-mostra-exclusao-de-idosos-do-mundo-digital-e-da-escrita>. Acesso em 10/11/2022.
- BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Política Nacional de Assistência Social. PNAS/2004. Brasília, 2005.
- BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Lei Orgânica de Assistência – LOAS ANOTADA. Brasília, 2009.
- BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Estatuto da Pessoa Idosa. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm. Acesso em 10/12/2022.
- CAMARANO, Ana Amélia; FERNANDES, Daniele; KANSO, Solange. “Saída Precoce do Mercado de Trabalho: Aposentadoria ou Discriminação?” In: Mercado de Trabalho: conjuntura e análise. Brasília: Ipea: Ministério do Trabalho, 2019.
- EXAME, 2022. Disponível em <https://exame.com/bussola/a-cada-21-segundos-nasce-um-50-no-brasil-sorte-das-pmes>. Acesso em 12/12/2022.
- FALEIROS, Vicente de Paula. “Cidadania e direitos da pessoa idosa.” Brasília: Ser Social, nº 20, p. 35-61, 2007.
- GAMA, Denise dos Passos; SODRÉ, Danilo Ferreira. “Políticas públicas de trabalho para pessoas idosas.” Londrina: IV Congresso Internacional de Política Social, 2022.
- O TEMPO, 2021. Disponível em <https://www.otempo.com.br/hotsites/olhares-diversos/trabalhadores-com-mais-de-50-anos-nao-ocupam-nem-5-das-vagas-1.2503917>. Acesso em 12/12/2022.
- SCORTEGAGNA, Paola Andressa; OLIVEIRA, Rita de Cássia da Silva. “Educação: integração, inserção e reconhecimento social para o idoso.” São Paulo: Kairós, 2010.