

IDOSOS NO MERCADO DE TRABALHO

Uma Publicação AGP/NAIS em parceria com o Laboratório de Saúde Coletiva e o Serviço de Enfermagem, Médico e Odontológico (UESB)

CONTEXTO ATUAL DO ENVELHECIMENTO NO BRASIL E ENVELHECIMENTO ATIVO

O envelhecimento populacional no Brasil cresce rapidamente: em 2022, 15,6% da população tinha 60 anos ou mais, um aumento de mais de 50% desde 2010. Esse cenário reforça a importância de políticas públicas e práticas inclusivas que valorizem os idosos no trabalho e na sociedade. Entre os principais marcos legais estão o Estatuto do Idoso (2003) e a Política Nacional do Idoso (1994), que asseguram direitos e promovem autonomia e participação social. Apesar de avanços, como programas de saúde e centros de convivência, ainda persistem desafios, como a falta de recursos e de efetividade nas ações, especialmente em municípios menores.



DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS IDOSOS PARA O MERCADO DE TRABALHO

Embora muitos idosos busquem permanecer ou retornar ao mercado de trabalho, enfrentam obstáculos como preconceito etário, falta de capacitação tecnológica, limitações de saúde e predominância de vínculos precários. Esses fatores dificultam sua inserção, permanência e acesso a direitos trabalhistas.

PERFIL DO IDOSO TRABALHADOR

Os idosos atuam tanto no setor formal quanto no informal, desempenhando funções que valorizam sua experiência e habilidades interpessoais. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) desenvolvida no ano de 2008, muitos idosos trabalham em áreas como comércio, serviços e agricultura, onde suas competências e conhecimentos acumulados ao longo da vida são altamente valorizados. Além disso, muitos idosos optam por continuar trabalhando em atividades que lhes proporcionam satisfação pessoal e social.

MOTIVAÇÕES PARA PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

As motivações que levam os idosos a permanecer ou retornar ao mercado de trabalho são variadas e vão além da questão financeira. Muitos buscam complementar a aposentadoria ou garantir sua subsistência, especialmente quando a renda é insuficiente.

Além disso, o trabalho desempenha um papel importante na manutenção da autoestima, ao proporcionar senso de propósito e realização, beneficiando também a saúde mental. O ambiente laboral oferece oportunidades de interação social, ajudando a combater o isolamento e a promover a inclusão. Outro fator relevante é o aproveitamento da experiência acumulada, pois os idosos podem compartilhar habilidades e conhecimentos, contribuindo para o desenvolvimento e a qualificação de novas gerações.

APOSENTARIA COMPULSÓRIA E TRABALHO

A aposentadoria compulsória no Brasil é um tipo de aposentadoria obrigatória, imposta ao trabalhador ao atingir uma determinada idade limite, independentemente de sua vontade de continuar trabalhando. Ela está prevista principalmente para servidores públicos.

Segundo o artigo 40, §1º, inciso II da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 103/2019 (Reforma da Previdência): “A aposentadoria compulsória ocorrerá com proventos proporcionais ao tempo de contribuição aos 75 anos de idade, com base em lei complementar.”

Ou seja:

- Idade: 75 anos
- Abrangência: servidores públicos das três esferas (federal, estadual e municipal)
- Proventos: proporcionais ao tempo de contribuição

Por outro lado, no setor privado (regido pela CLT), não existe aposentadoria compulsória por lei. O trabalhador pode continuar trabalhando mesmo após se aposentar, inclusive após os 75 anos, desde que tenha condições e haja interesse do empregador.

PERSPECTIVAS E SOLUÇÕES

Para promover a inclusão e a permanência dos idosos no mercado de trabalho, é essencial a adoção de estratégias integradas que envolvam empresas, governo e sociedade. Políticas de incentivo à contratação, como benefícios fiscais e subsídios para empresas que empregam trabalhadores mais velhos, podem estimular a abertura de oportunidades.



Investir em programas de capacitação e formação contínua é igualmente importante para que esses profissionais se mantenham atualizados e aptos a atender às demandas de um mercado em constante transformação. Além disso, campanhas de conscientização ajudam a combater o preconceito etário e a valorizar a experiência acumulada pelos idosos, destacando sua contribuição para o desenvolvimento organizacional.

A oferta de modelos de trabalho flexíveis, como o home office ou jornadas reduzidas, também pode facilitar a adaptação às necessidades específicas dessa faixa etária. Promover um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso não só beneficia os trabalhadores mais velhos, mas também enriquece as organizações com diversidade, conhecimento e experiência, contribuindo de forma significativa para a sociedade e a economia.



Expediente

Autores(as): Bárbara Santos Ribeiro e Mayale Santos Ribeiro.

Edição: Jaqueline Barreto e Lariane Dias

Contato: nais@uesb.edu.br



AGP
Assessoria Especial de
Gestão de Pessoas

NAIS
Núcleo de Atenção
Integral ao Servidor

SEEMO
Serviço de Enfermagem,
Médico e Odontológico

Referências

- AMORIM, H. N. S; VIEIRA, E. T. Uma visão do idoso ativo no mercado de trabalho. *Humanidades & Inovação*, v. 9, n. 14, p. 354-364, 2022.
- BRASIL. Lei n.º 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. *Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 3 out. 2003.*
- BRASIL. Lei n.º 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. *Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 jan. 1994.* Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18842.htm. Acesso em: 14 ago. 2025.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). (2022). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Resultados do 1º trimestre de 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>