

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO EMPRESARIAL

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

VIVIANE COELHO DE SÉLLOS KNOERR

LARISSA MAIA FREITAS SALERNO MIGUEL SANTOS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito empresarial [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Larissa Maia Freitas Salerno Miguel Santos; Luciana de Aboim Machado; Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-951-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito. 3. Empresarial. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO EMPRESARIAL

Apresentação

O VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, intitulado A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade, promoveu intercâmbio de conhecimentos entre acadêmicos do Brasil e exterior, apresentando, ao final, a publicação de livros em diversas temáticas divididas em Grupos de Trabalho.

No presente livro encontram-se as pesquisas desenvolvidas em vários Programas de Mestrado e Doutorado, revelando alta qualidade e formação do estado da arte na seara jurídica. As contribuições teóricas emanadas nos artigos ora apresentados, que compuseram os debates do grupo de trabalho de Direito Empresarial I, demonstram que as relações sociais empresariais sofrem com a crise vivenciada por diversas nações, ensejando a reflexão quanto a compatibilidade entre capitalismo e humanismo.

Abordagem de temas sensíveis como a função social da empresa, o valor social do trabalho e da livre iniciativa, a solução adequada de conflitos sociais empresariais, a responsabilidade corporativa, os ditames constitucionais da ordem social e econômica, a inclusão social para efetividade da igualdade material, a participação societária e a responsabilidade corporativa contribuem para uma análise atualizada e investigativa na seara empresarialista do Direito.

Essa produção científica oferece à comunidade nacional e internacional, pensamento jurídico contemporâneo auferido nos vários centros de excelência que contribuíram no desenvolvimento pessoal e profissional dos autores.

Desejamos excelente e frutífera leitura.

As Coordenadoras

Luciana de Aboim Machado (UFS),

Viviane Coêlho de Séllos Knoerr (UniCuritiba),

Larissa Maia Freitas Salerno Miguel Santos (Faculdade de Direito de Franca)

O ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO: ANÁLISE DE MECANISMOS PARA A INCLUSÃO E A VALORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES IDOSOS NA PERSPECTIVA DA RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS PRIVADAS

POPULATION AGING: ANALYSIS OF MECHANISMS FOR THE INCLUSION AND VALORIZATION OF ELDERLY WORKERS FROM THE PERSPECTIVE OF PRIVATE COMPANY RESPONSIBILITY

Larissa Maia Freitas Salerno Miguel Santos ¹
Carolina de Lima Krebsky Darini ²

Resumo

O presente artigo objetiva analisar a situação dos idosos no mercado de trabalho brasileiro, considerando os desafios e oportunidades que essa população apresenta em um cenário de crescente envelhecimento populacional. Além disso, destaca-se a importância das políticas públicas e das iniciativas do setor privado na promoção da inclusão e valorização dos idosos no ambiente laboral. Quanto à metodologia, o artigo tem como método o dedutivo com abordagem qualitativa, tendo como forma a análise bibliográfica, feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas e publicadas, assim como a pesquisa documental, cujas fontes são as mais diversificadas e dispersas, sem prévio tratamento analítico. Os resultados indicam que, apesar dos avanços legislativos e das iniciativas empresariais, ainda há um longo caminho a ser percorrido para garantir a plena inclusão dos idosos no mercado de trabalho. A interação entre empresas e idosos pode trazer benefícios mútuos, com as organizações se beneficiando da experiência e sabedoria dos idosos, enquanto estes ganham em qualidade de vida e autoestima. Conclui-se que a sociedade brasileira precisa enfrentar coletivamente os desafios do envelhecimento, garantindo dignidade e oportunidades para os idosos, reconhecendo que o envelhecimento é uma realidade iminente que exige ações concretas e integradas.

Palavras-chave: Idosos, Envelhecimento populacional, Políticas públicas, Inclusão no trabalho, Dignidade profissional

Abstract/Resumen/Résumé

The present article aims to analyze the situation of the elderly in the Brazilian job market, considering the challenges and opportunities that this demographic presents in a scenario of increasing population aging. Furthermore, the importance of public policies and private sector initiatives in promoting the inclusion and appreciation of the elderly in the work environment is highlighted. Regarding the methodology, this research will use the deductive method with a qualitative approach, taking the form of bibliographic analysis, made from the

¹ Doutora pela FADISP. Doutora pela Universidade de Salamanca/ES. Mestre pela UNAERP. Oficial Substituta 1 RCPN Franca/SP. Professora Direito Empresarial.

² Graduanda em Direito pela Faculdade de Direito de Franca – FDF

survey of theoretical references already analyzed and published, as well as documentary research, whose sources are the most diverse and dispersed, without prior analytical treatment. The results indicate that, despite legislative advances and business initiatives, there is still a long way to go to ensure the full inclusion of the elderly in the job market. The interaction between companies and the elderly can bring mutual benefits, with organizations benefiting from the experience and wisdom of the elderly, while they gain in quality of life and self-esteem. It is concluded that Brazilian society needs to collectively face the challenges of aging, ensuring dignity and opportunities for the elderly, recognizing that aging is an imminent reality that requires concrete and integrated actions.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Elderly, Population aging, Public policies, Workforce inclusion, Professional dignity

1 INTRODUÇÃO

Ao examinar as estatísticas demográficas globais, particularmente do Brasil, observa-se um declínio nas taxas de natalidade concomitante a um aumento na expectativa de vida (World, 2023). Em outras palavras, o número de nascimentos está diminuindo enquanto as pessoas vivem mais (Abdala, 2023). Essa realidade traz uma série de questões que serão exploradas, incluindo suas causas e consequências, particularmente com relação ao papel dos idosos no mercado de trabalho e à responsabilidade das empresas.

O Estatuto do Idoso, em sua legislação, destaca que o envelhecimento é um direito personalíssimo e sua proteção configura-se como um direito social. Ao ser considerado como tal, ele abrange aspectos fundamentais do ser, tais como honra, vida, liberdade, privacidade e intimidade. Ademais, a dignidade envolve diversas facetas da vida, desde a garantia de trabalho até o acesso ao lazer e outras atividades que promovam o bem-estar. Assim, é responsabilidade do Estado brasileiro e das entidades, sejam públicas, sejam privadas, assegurar o direito ao trabalho para os idosos, bem como outros aspectos que garantam sua dignidade plena.

Além disso, a Constituição Federal também oferece proteção aos idosos. No tocante às atividades laborais, a Lei Maior, em seu artigo 7º, inciso XXX, trata dos direitos sociais e proíbe expressamente a discriminação no trabalho em relação à idade, incluindo diferenças salariais, exercício de funções e critérios de admissão.

No entanto, embora as leis brasileiras sejam progressistas em termos de proteção aos idosos, a efetivação desses direitos requer um esforço contínuo. As empresas desempenham um papel fundamental nesse cenário.

As empresas privadas, além de cumprirem com suas obrigações, também são vitais para promover a conscientização sobre os direitos dos idosos e investir em iniciativas que visem à melhoria da qualidade de vida dessa população. Ou seja, ao lado da responsabilidade que elas possuem em problemas sociais, elas também têm ferramentas empresariais para enfrentá-los (Reis, 2007. p. 279-305). Isso envolve desde programas de saúde, bem-estar e capacitação até o apoio a atividades educativas, culturais e laborais que promovam a participação dos idosos na comunidade.

Por outro lado, as empresas públicas têm o dever de criar e implementar políticas públicas eficazes (Sato, 2020). Ambas possuem responsabilidades que serão abordadas neste artigo, levando em conta a função social que devem desempenhar perante a sociedade.

Em resumo, a crescente longevidade da população representa um desafio, mas também uma oportunidade para reavaliar as normas sociais e econômicas que regem o trabalho e a vida na terceira idade. Embora escrito por Adoniran Barbosa que “saber envelhecer é uma arte” (Barbosa, 1976), enfrentar essa etapa em um país com preconceitos, discriminação e falta de oportunidades para os idosos torna-se também um ato de bravura. Em um contexto social que prioriza os que estão em plena capacidade produtiva, os cuidados e direitos dos idosos muitas vezes são deixados em segundo plano, obrigando aqueles que dedicaram uma vida inteira ao seu país a buscarem outros meios para sobreviver e manter o seu valor.

2 ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO E SUAS IMPLICAÇÕES NO CRESCIMENTO ECONÔMICO

2.1 CARACTERÍSTICAS E TENDÊNCIAS DEMOGRÁFICAS DO ENVELHECIMENTO POPULACIONAL

O envelhecimento populacional é um fenômeno global, caracterizado pelo aumento do número e da proporção de idosos na população em relação aos grupos etários mais jovens. Uma característica marcante desse fenômeno é a inversão da forma da pirâmide etária (Guarnieri, 2008, p. 20). Tradicionalmente, as pirâmides etárias apresentam uma base ampla, indicando uma alta proporção de jovens, e um topo estreito, indicando uma menor proporção de idosos. No entanto, com o aumento da expectativa de vida, a pirâmide tende a perder sua arquitetura triangular e progressivamente adquire uma forma mais retangular, refletindo um equilíbrio entre os diferentes grupos etários.

O aumento da expectativa de vida pode ser considerado como um reflexo direto das melhorias na saúde pública, no avanço da medicina e nas condições de vida em geral ao longo do último século.

Entretanto, é importante fazer um contraponto e esclarecer que, embora seja verdade que a melhoria geral das condições de vida tenha contribuído para o aumento da expectativa de vida, esses benefícios não são universalmente acessíveis. Existem disparidades significativas entre diferentes grupos socioeconômicos, regiões e países, o que resulta em diferenças na expectativa de vida.

O artigo "Incidência e Natureza da Pobreza Entre Idosos no Brasil" (Barros; Mendonça; Santos, 1999), apresenta uma análise detalhada sobre a situação de pobreza entre os idosos no Brasil. Nesse estudo, os autores identificaram que os idosos, devido à dificuldade de inserção no mercado de trabalho, são classificados como um grupo potencialmente vulnerável à pobreza. Com o avanço da idade, características como produtividade e empregabilidade tendem a declinar, fazendo com que os idosos dependam cada vez mais de outras fontes de renda, principalmente da aposentadoria, e da ajuda de seus familiares para sobreviver e manter um padrão de vida minimamente adequado.

Ainda, segundo os autores, os idosos considerados pobres estão distribuídos por todo o Brasil, mas são mais concentrados nas regiões Nordeste e Norte. Eles são, em sua maioria, analfabetos ou possuem baixa escolaridade e vivem em áreas rurais. Essa realidade é agravada pelo fato de que a aposentadoria, muitas vezes, não proporciona uma qualidade de vida adequada para esses idosos, fazendo com que a insuficiência de recursos financeiros seja um fator considerável para alguns idosos que voltam a trabalhar com o intuito de complementar suas rendas.

Assim, para uma parcela dos idosos, essa decisão de retornar ao mercado de trabalho não se trata apenas de uma maneira de se manterem ativos ou ocupados, mas sim de uma necessidade essencial para garantir sua subsistência. Entretanto, a escassez de oportunidades formais, somada à desafios como a falta de qualificação ou reconhecimento de suas habilidades, empurra muitos idosos para o mercado informal. Essa opção, apesar de fornecer uma fonte de renda, pode expô-los a condições de trabalho inseguras e sem garantias, tornando a situação ainda mais vulnerável para essa população. Porém, as implicações adversas dessa dinâmica laboral serão discutidas subsequentemente.

Depois de fazer essa consideração, pode-se concluir que os fatores melhorias na saúde pública, no avanço da medicina e nas condições de vida em geral, quando combinados, criaram uma tendência global de aumento da expectativa de vida, refletindo a melhoria contínua na saúde humana e no bem-estar, embora tal cenário seja restrito a alguns grupos específicos.

2.2 A CONTINUIDADE LABORAL DOS IDOSOS NO MERCADO INFORMAL BRASILEIRO PÓS-APOSENTADORIA

Segundo uma pesquisa conduzida pelo Serviço de Proteção ao Crédito (Brasília, 2023), em parceria com a Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL), dados de 2022, no território brasileiro, mostram que aproximadamente 33,9% dos indivíduos com idade superior a 60 anos, embora aposentados, permanecem ativos no mercado de trabalho. Essa proporção eleva-se a 42,3% ao analisar especificamente a faixa etária entre 60 e 70 anos. Adicionalmente, a referida pesquisa indica que 27% desses profissionais atuam em modalidades autônomas ou informais.

No tocante ao mercado informal, são notáveis os aspectos negativos de os idosos estarem participando desse segmento da economia. Como exemplo, os idosos na informalidade não têm acesso a benefícios trabalhistas, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS ou seguro-desemprego (Mattos ; Politi ; Fuschini, 2018, p. 103-126), benefícios esses que são necessários para segurança de qualquer trabalhador, porém especialmente dos idosos, visto a fragilidade que essa população enfrenta.

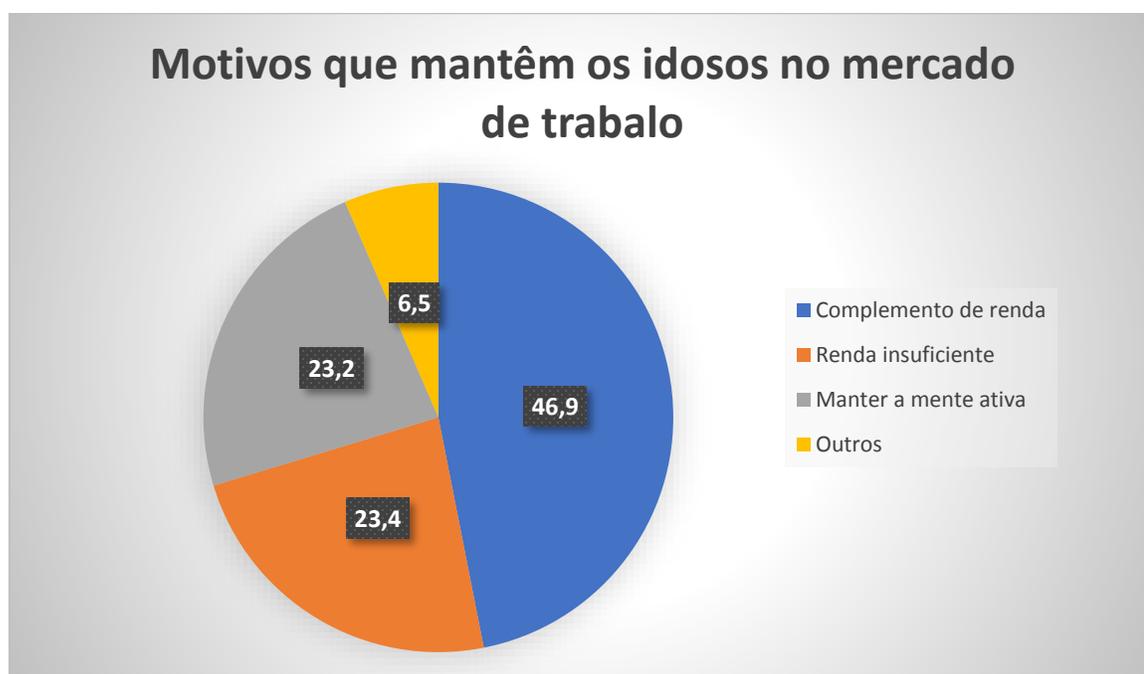
Ainda nesse contexto, a saúde do indivíduo idoso foi destacada em uma pesquisa norueguesa conduzida por Merkus et al (Merkus *et a*, 2019). Esse estudo evidenciou que a preservação da capacidade física do trabalhador ao longo de sua vida é fundamental para garantir bem-estar e vigor até o momento da aposentadoria. Dessa forma, a fim de estender a vida produtiva do idoso, é necessário implementar ajustes em suas atividades laborais, de modo a minimizar o esforço físico e, assim, reduzir o impacto sobre sua saúde.

Entretanto, no âmbito do mercado informal, as condições de trabalho podem ser consideravelmente precárias, incluindo jornadas longas e exaustivas e períodos insuficientes de descanso (D´Alencar; Campos, 2006). Assim, no cenário da informalidade, os idosos podem enfrentar ambientes de trabalho inadequados, e sua condição de saúde pode se tornar um desafio para a continuidade no emprego.

Nesse sentido, a questão da informalidade laboral se apresenta como um desafio significativo. Em interação com a Secretaria Nacional de Promoção e Defesa dos Direitos da Pessoa Idosa (SNDPI) (D´Alencar; Campos, 2006). foi indagado sobre as iniciativas em curso para mitigar a incidência de trabalho informal entre os idosos. A SNDPI reconheceu que o país está em uma trajetória de formular uma política de Estado robusta para abordar essa questão, bem como

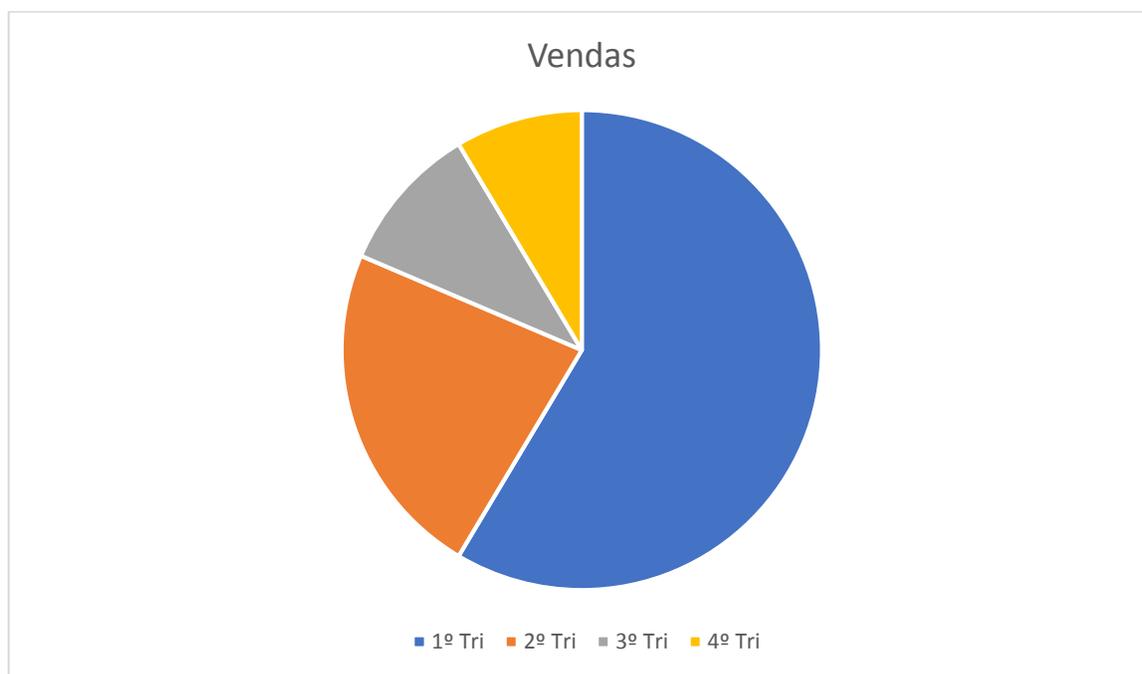
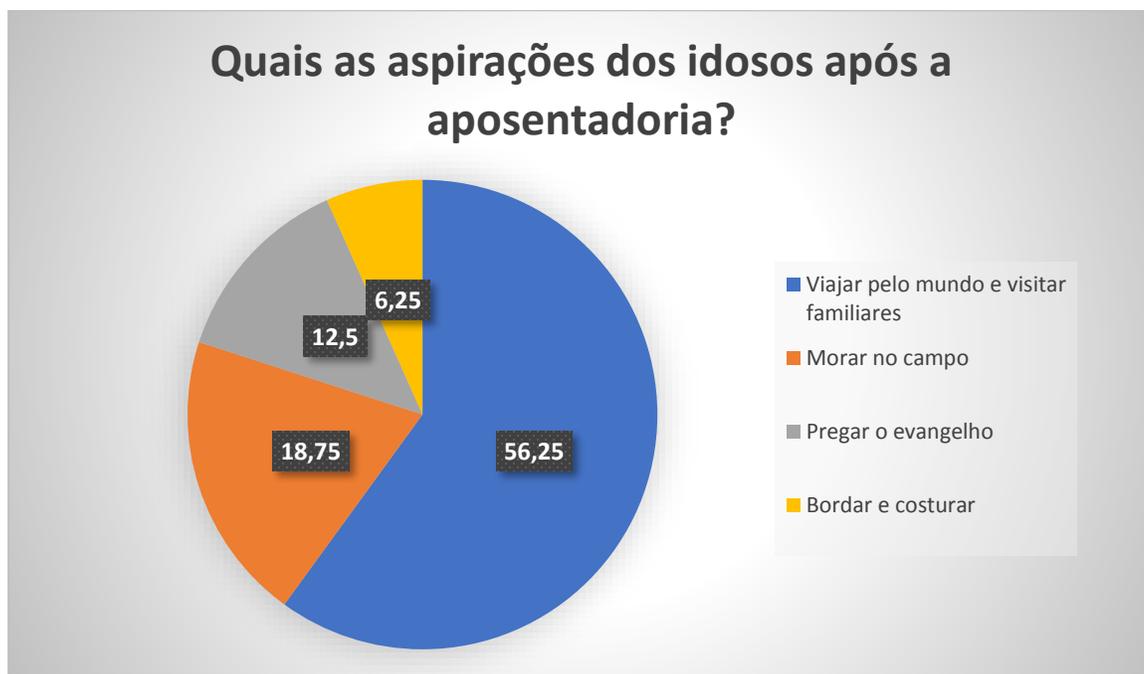
outros desafios correlatos que a população idosa enfrenta. O Secretário Nacional, Antonio Costa, destacou que, embora tenha havido progressos no âmbito previdenciário, com melhorias nas aposentadorias e na disponibilização do Benefício de Prestação Continuada (BPC), ainda há um caminho a ser percorrido no que tange às políticas de inclusão e proteção da pessoa idosa.

Em 2022, o Brasil contabilizou mais de 19 milhões de aposentados pelo INSS, conforme dados da Previdência Social (G1, 2016), com a maioria alcançando a aposentadoria aproximadamente aos 58 anos, à beira da terceira idade. De acordo com o estudo do SPC, 46,9% destes idosos aposentados optam por continuar trabalhando visando, principalmente, o complemento de renda, enquanto 23,2% destacam a necessidade de manter a mente ativa. Essa mesma pesquisa indica que 23,4% consideram sua renda insuficiente para suprir todas as necessidades e, alarmantemente, 28,3% manifestaram sentimentos adversos sobre a obrigatoriedade de trabalhar após a aposentadoria.



De acordo com uma pesquisa (D'Alencar; Campos, 2006) mencionada na notícia, após a aposentadoria, muitos idosos almejam trocar seu espaço individual por atividades coletivas. Eles anseiam por momentos com seus entes queridos, como viajar e visitar familiares, bem como se dedicar a passatempos e atividades de seu interesse. Dos idosos entrevistados para o estudo, 56,25% expressaram o desejo de viajar pelo mundo e visitar familiares em outras cidades após a aposentadoria. Outros 18,75% prefeririam desfrutar da tranquilidade do campo, enquanto 12,50%

gostariam de dedicar seu tempo pregando o evangelho. Além disso, 6,25% dos entrevistados manifestaram o desejo de se dedicar a atividades manuais, como bordado e costura.



Por isso, a sociedade, em conjunto com as empresas, tem a responsabilidade de garantir oportunidades dignas aos idosos que manifestem o desejo ou a necessidade de permanecer no mercado de trabalho. A aposentadoria representa uma fase merecida da vida, uma recompensa após décadas de contribuição, em que o idoso pode optar por um período de descanso e exploração de

novas atividades. Deste modo, não se propõe a obrigatoriedade do retorno ao trabalho para todos os aposentados, mas é necessário que existam condições favoráveis para aqueles que almejam e precisam continuar atuantes no mercado formal ou para os que vislumbram um retorno.

3 DESAFIOS E BENEFÍCIOS NA INCLUSÃO DOS TRABALHADORES IDOSOS AO MERCADO DE TRABALHO

3.1 A DISCRIMINAÇÃO

A discriminação etária, também conhecida como ageísmo (Moragas, 2023), etarismo ou, ainda, idadismo, é uma forma de preconceito que envolve o tratamento desigual ou injusto de indivíduos com base em sua idade. Esse fenômeno é especialmente relevante no contexto dos trabalhadores idosos, como já visto, uma população em crescimento devido ao aumento da expectativa de vida e à disposição desses indivíduos em permanecer ativos no mercado de trabalho.

A inclusão de trabalhadores idosos no mercado de trabalho não é apenas uma questão social, mas também uma necessidade econômica. No entanto, apesar de sua experiência e habilidades acumuladas, esses trabalhadores frequentemente enfrentam preconceitos que se manifestam, principalmente, por meio de atitudes discriminatórias que limitam suas oportunidades de emprego e progressão na carreira.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), um em cada seis idosos já foi vítima de algum tipo de violência, incluindo o etarismo (OMS, 2023). No Brasil, o Estatuto da Pessoa Idosa estabelece que o etarismo pode ser considerado um crime, reforçando a necessidade de abordar essa forma de discriminação de maneira séria e eficaz.

De acordo com a cartilha “Quem Nunca? Reflexões sobre o preconceito em razão da idade”, laçada pelo TJDF (Brasil, TJDF), essa discriminação é frequentemente alimentada por estereótipos e preconceitos que são construídos contra grupos de pessoas com base em suas idades. Esses estereótipos podem variar desde a desqualificação de jovens para funções de gerência até a marginalização de idosos no mercado de trabalho, manifestando-se, principalmente, nesta população. A discriminação etária é particularmente insidiosa porque, na maior parte do tempo, é um "preconceito silencioso", manifestando-se de maneiras sutis que podem ser difíceis de identificar e combater.

De acordo com a cartilha mencionada, o ageísmo pode se manifestar de várias formas, incluindo violência psicológica, verbal e física. No âmbito profissional, isso pode resultar na exclusão de pessoas idosas em cargos com salários mais altos ou até mesmo na sua marginalização completa do mercado de trabalho. Esse é um problema particularmente agudo no Brasil, onde a idade mínima para aposentadoria é de 65 anos para homens e 60 anos para mulheres, criando uma dissonância entre um mercado que deseja trabalhadores jovens, mas que é preenchido por pessoas idosas.

Além disso, o etarismo pode ter consequências psicológicas graves, afetando a autoestima e a autonomia de suas vítimas. Nesse sentido, de acordo com a Pesquisa Nacional de Saúde de 2019 realizada pelo IBGE (Lourenço, 2023), cerca de 13% da população entre 60 e 64 anos sofre de depressão no Brasil, faixa etária que coincide com o momento mais comum de aposentadoria. O médico neurologista Vitor Tumas, professor da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto (FMRP) da USP, aponta que entre as principais causas da depressão em idosos está o sentimento de inutilidade, muitas vezes exacerbado pelo abandono de atividades que antes davam sentido à vida da pessoa.

O professor Tumas esclarece que a doença não está necessariamente ligada ao ato de se aposentar, mas também se relaciona com o avanço da idade e com os problemas de saúde que podem surgir como consequência. Logo, é inegável que o trabalho desempenha um papel significativo na construção da autoestima e do senso de propósito. A transição para a aposentadoria pode ser um momento crítico, pois muitos idosos podem sentir que perderam um pilar fundamental de sua identidade e utilidade, o que pode contribuir para sentimentos de inutilidade, os quais podem evoluir para um quadro depressivo.

Assim, conclui-se que a sociedade e as empresas como um todo desempenham um papel fundamental na promoção do bem-estar dos idosos, devendo combater a discriminação e criar ambientes de trabalho mais acolhedores. Inclusive, a Constituição Federal do país estabelece diversos princípios que são aplicáveis a essa questão, entre eles, destaca-se o princípio da igualdade e da não discriminação, assegurado pelo artigo 5º da Constituição Federal. Esse princípio desempenha um papel crucial na proteção dos direitos dos trabalhadores idosos, fornecendo uma base legal sólida que proíbe a discriminação com base na idade no mercado de trabalho.

3.2 BARREIRAS TECNOLÓGICAS E A INCLUSÃO DIGITAL

Um dos desafios mais proeminentes é a interação dos idosos com as novas tecnologias da informação e comunicação (NTIC) (Tavares *et al*, 2012). À medida que a tecnologia avança rapidamente, torna-se imperativo garantir que todos, incluindo os idosos, tenham acesso e capacidade de usar essas ferramentas.

À medida que avançam na idade, os idosos enfrentam declínios naturais em várias capacidades sensoriais e cognitivas, que têm implicações diretas na maneira como interagem com tecnologias e sistemas digitais. Por exemplo, embora não seja universal a experiência de deficiências visuais severas entre os idosos, muitos enfrentam reduções na acuidade visual que dificultam a percepção e interpretação de informações visuais, conforme destacado por Czaja e Lee (2007) (Czaja *et al*, 2007).

Nesse contexto, para facilitar o acesso e a interação dos idosos com as Novas Tecnologias da Informação e Comunicação (NTIC) (Tavares *et al*, 2012), é crucial o desenvolvimento de interfaces que considerem essas mudanças, incorporando princípios de ergonomia. Isso significa criar sistemas que não apenas reconheçam as limitações que vêm com a idade, mas que também se adaptem para garantir que a tecnologia permaneça acessível e utilizável, promovendo uma experiência do usuário inclusiva e eficiente.

A Constituição Federal do Brasil de 1988, no capítulo III, seção I, Art. 205, estabelece que a educação é um direito de todos e dever do Estado e da família. Ela será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. Este direito é garantido a todo brasileiro, sem distinção de raça, cor ou idade.

Especificamente para a terceira idade, o Estatuto do Idoso, sancionado em 2003, confere direitos diferenciados, reconhecendo as características e necessidades únicas dos idosos. O Art. 3º do Estatuto prevê a viabilização de formas alternativas de participação, ocupação e convívio do idoso com as demais gerações. Além disso, o Art. 21, § 1º, assegura que os cursos especiais para que idosos abordem técnicas de comunicação, computação e outros avanços tecnológicos, facilitando sua integração à vida contemporânea.

A Tecnologia Assistiva (TA) é conceituada como qualquer instrumento, recurso, estratégia ou procedimento concebido e empregado para conferir maior independência e autonomia a

indivíduos com deficiência (UNESCO, 2007) (Tavares *et al.*, 2012). A TA é vista como um suporte que visa ampliar uma capacidade funcional limitada ou facilitar a execução de uma função desejada, obstruída devido a deficiência ou envelhecimento (Bersch, 2008).

Relacionando-se com as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC), estas podem ser empregadas como ou através de TA. São aplicadas como TA quando proporcionam auxílio técnico para alcançar um objetivo específico usando o computador, como usar o computador como um caderno eletrônico para quem não pode escrever em um caderno convencional.

No entanto, as NTIC são utilizadas através da TA quando o objetivo é usar o próprio computador, necessitando assim de auxílios técnicos específicos, como adaptações de teclado, mouse, softwares especiais, facilitando tal tarefa.

Nesse contexto, no domínio computacional, a TA pode ser empregada para permitir a interação humano-computador para pessoas com variados níveis de comprometimento motor, sensorial ou de linguagem (UNESCO, 2007).

Ao refletir sobre os textos da UNESCO, é crucial esclarecer que a intenção não é categorizar o idoso como deficiente. Em vez disso, a ideia é enfatizar que, assim como as pessoas com deficiência, os idosos também devem reivindicar e exercer seus direitos, assegurando que suas vozes e desejos sejam reconhecidos. Portanto, é uma responsabilidade do Estado garantir que todos, sejam jovens, pessoas com deficiência ou idosos, tenham acesso à educação. No contexto dos idosos, isso significa não apenas proporcionar educação formal, mas também oferecer treinamento em novas tecnologias, promovendo a inclusão digital. Isso é vital para que os idosos possam exercer sua cidadania plenamente, sem se sentirem marginalizados por não estarem atualizados com os avanços tecnológicos.

Nesse sentido, Gregor *et al.* (2002) observa que muitas interfaces humano-computador foram projetadas pensando em um usuário "típico" e mais jovem, o que pode resultar em desafios para o público idoso ao interagir com sistemas atuais. A *web*, em sua essência, deveria ser mais inclusiva, considerando a diversidade de seus usuários.

No entanto, muitos sites não adotam diretrizes de acessibilidade, complicando a interação humano-computador. Godinho (2010) define acessibilidade como a facilidade de acesso e uso de ambientes e serviços por todos, em diversos contextos. Assim, para promover a inclusão digital dos idosos, é essencial que as interfaces e componentes sejam projetados com padrões de

acessibilidade. Equipes de desenvolvimento deveriam estar mais atentas às necessidades dos idosos, pois tornar sistemas acessíveis para eles não implica em complicar para os mais jovens.

Em conclusão, enquanto a Constituição Federal do Brasil, a UNESCO e outras entidades têm feito esforços para promover a inclusão digital dos idosos, no entanto, ainda há um longo caminho a percorrer. É essencial que continue-se a desenvolver tecnologias e interfaces amigáveis para os idosos, garantindo que eles possam participar plenamente da sociedade digital.

3.3 BENEFÍCIOS DOS TRABALHADORES IDOSOS ÀS EMPRESAS

Empresas "age friendly" são organizações que adotam práticas inclusivas voltadas para a integração e valorização de profissionais idosos (Madureira, 2023). Essa tendência surgiu como resposta ao envelhecimento populacional e busca combater o etarismo no ambiente de trabalho.

A interação entre diferentes gerações no ambiente de trabalho traz inúmeros benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as organizações. Um estudo americano de Burmeister et al (2020) ressaltou que a diversidade etária nas empresas promove uma rica troca de conhecimentos entre gerações, motivando os colaboradores e incentivando o idoso a manter-se ativo.

Esta perspectiva é corroborada por Straussner e Senreich (2020), os quais observaram que, apesar de alguns desafios de saúde, os idosos geralmente expressam satisfação em relação ao seu trabalho e ambiente profissional. Bartkowiak et al (2020) ainda destacam que muitos gestores reconhecem o valor inerente dos trabalhadores idosos, especialmente suas habilidades colaborativas, competências e capital social e intelectual, características frequentemente ausentes nos profissionais mais jovens.

Além disso, a contratação de pessoas idosas nas empresas promove a diversidade, o que pode enriquecer a cultura organizacional e impulsionar a inovação. Ademais, a presença de trabalhadores idosos pode trazer vantagens e diferenciais para o sucesso de uma empresa, fornecendo uma perspectiva única e uma riqueza de experiências que podem ser extremamente valiosa.

Ademais, contratar pessoas idosas pode fortalecer a marca do empregador (*employer branding*), demonstrando um compromisso com a responsabilidade social e com a criação de um ambiente de trabalho mais diversificado e saudável. A iniciativa de ser uma empresa "age friendly" não apenas abre portas para um ambiente de trabalho mais inclusivo, mas também pode posicionar

a empresa de forma positiva no mercado, atraindo talentos e clientes que valorizam a diversidade e a inclusão.

Um estudo de caso foi realizado na dissertação "Por que contratar idosos?", baseada nas opiniões de funcionários e dirigentes de uma empresa específica sobre a contratação de idosos (Festiva, 2005). Os resultados indicam que existem várias razões pelas quais as empresas optam por contratar idosos. A maior delas foi a política de contratação da empresa que favorece essa prática. Isso sugere que a empresa reconhece os benefícios potenciais de ter idosos em sua equipe e implementa políticas para apoiar essa decisão.

Outro motivo significativo é a vasta experiência que os idosos trazem consigo. A experiência acumulada ao longo dos anos é inestimável, o que muitas empresas veem como uma vantagem competitiva. Além da experiência, os idosos são frequentemente vistos como mais responsáveis em suas funções, o que pode ser atribuído à maturidade e à experiência de vida. A liderança da empresa também reconhece e valoriza a contribuição dos idosos, o que indica um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso.

Além desses benefícios tangíveis, a pesquisa aponta que o trabalho representa mais do que apenas um emprego para o idoso. Para muitos, é uma oportunidade de resgatar sua dignidade. Em uma sociedade que frequentemente marginaliza os idosos, ter a oportunidade de trabalhar e contribuir pode ter implicações profundas para o bem-estar e a autoestima do idoso.

Em conclusão, a contratação de idosos oferece uma série de benefícios para as empresas. Eles trazem consigo experiência, responsabilidade e uma perspectiva única, valores que são inestimáveis para as organizações. A adoção dessas práticas inclusivas não apenas demonstra uma evolução na forma como as empresas percebem e valorizam a sabedoria e a experiência que os profissionais idosos podem oferecer, mas também posiciona essas empresas para aproveitar os muitos benefícios desses profissionais. As empresas que reconhecem e valorizam a contribuição dos idosos estão promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado, o que é benéfico tanto para as organizações quanto para a sociedade como um todo.

4. A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS PRIVADAS NA INCLUSÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO

4.1 A FUNÇÃO SOCIAL DAS EMPRESAS

Segundo o artigo “A Função Social das Empresas” (Neto, 2016), esse é um tema de relevância significativa no cenário contemporâneo, tendo em vista a crescente necessidade de alinhar os interesses econômicos com as demandas sociais. A empresa, enquanto entidade inserida no tecido social, não pode ser compreendida unicamente sob a perspectiva do lucro, mas também a partir do papel que desempenha na sociedade. Mesmo sob uma ótica capitalista, a empresa tem a responsabilidade de produzir e comercializar bens e serviços, observando princípios do direito de propriedade e da livre iniciativa (Neto, 2016). No entanto, sua atuação vai além, buscando equilibrar a necessidade de obtenção de lucro com o compromisso de atender a obrigações sociais e legais.

O Artigo 154 da Lei 6.404/1976 estabelece diretrizes claras sobre a função social da empresa, evidenciando as responsabilidades que o administrador e o acionista controlador possuem em relação à companhia e à sociedade em que ela está inserida. A legislação ressalta a necessidade do administrador em alinhar os objetivos da empresa com o bem público e sua função social. Adicionalmente, esse artigo fortalece a ideia de que o acionista controlador, ao exercer seu poder, não deve se limitar ao mero cumprimento de obrigações legais, mas também assegurar que a empresa realize seu propósito principal e, simultaneamente, satisfaça sua função social. Essa função abrange não apenas a produção e circulação de bens e serviços, mas também a integração e respeito à força de trabalho e ao ordenamento jurídico vigente.

As empresas, ao operarem em um contexto social, têm o dever intrínseco de respeitar as leis e regulamentos, garantindo a inclusão, o respeito ao consumidor e ao meio ambiente, bem como o cumprimento de obrigações fiscais e trabalhistas. Esta conformidade, além de ser uma exigência legal, fortalece sua marca e posição no mercado. Assim, o ideal da empresa moderna é equilibrar os interesses capitalistas com as necessidades da sociedade, operando de forma solidária.

4.3 INCENTIVOS ÀS EMPRESAS PRIVADAS

A integração de idosos no tecido profissional é uma necessidade emergente, refletindo a evolução demográfica e a crescente conscientização sobre a valiosa contribuição dos idosos. Esse processo é impulsionado tanto pela atuação responsável das empresas privadas quanto pelos incentivos e amparo legal providenciados pelo governo.

O Estado, através de políticas afirmativas e incentivos fiscais, pode desempenhar um papel crucial incentivando o setor privado a incorporar essa demografia em seu quadro funcional. Simultaneamente, as empresas privadas, ao reconhecerem o valor e a experiência que os idosos agregam, assumem uma responsabilidade social de promover a conscientização e a inclusão deste grupo na sociedade.

Inclusive, a medida proposta no Projeto de Lei 4.890/2019, oriunda do senador Chico Rodrigues e aprovada pela Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), aponta um caminho alternativo e viável para incentivar a contratação de profissionais idosos no Brasil (Senado, 2023). Ao oferecer incentivos fiscais aos empregadores que contratem colaboradores com 60 anos ou mais, cria-se uma dinâmica favorável tanto para a economia quanto para a inclusão social.

A estrutura fiscal proposta, que permite a dedução de um valor correspondente a um salário-mínimo semestral por empregado idoso contratado da Contribuição Patronal sobre a Folha de Pagamento, pode servir como estímulo para as empresas ampliarem suas equipes com profissionais experientes e, muitas vezes, subaproveitados no mercado de trabalho. Além disso, essa medida contribui para a sustentabilidade econômica, conforme indicado pela Nota de Impacto Orçamentário e Financeiro elaborada pela Consultoria de Orçamentos do Senado Federal. Além do benefício econômico, a inclusão de idosos no mercado de trabalho promove benefícios físicos, cognitivos, psicológicos e sociais para essa faixa etária, como mencionado na justificativa do projeto.

A iniciativa também é um passo importante para dar efetividade ao Estatuto do Idoso, que prevê o estímulo à profissionalização e à admissão de idosos no mercado de trabalho. Esta medida legislativa não apenas valoriza a experiência e a capacidade dos profissionais idosos, mas também pode contribuir para aliviar as pressões sobre os sistemas de saúde e de seguridade social, ao promover a independência financeira e o bem-estar dos idosos.

Ao analisar as perspectivas futuras, com a duplicação prevista da população idosa nas próximas décadas, políticas fiscais como a proposta pelo PL 4.890/2019 são cruciais. Elas não apenas incentivam a contratação de idosos, mas também podem ser um componente vital para assegurar uma integração bem-sucedida deste segmento demográfico na força de trabalho, atendendo assim aos desafios socioeconômicos intrínsecos ao envelhecimento populacional.

Nesse sentido, o arcabouço legal brasileiro, através dos Artigos 26¹, 27² e 28³ do Estatuto do Idoso, estabelece diretrizes claras para a inclusão de idosos no mercado de trabalho, reforçando o direito ao exercício de atividade profissional e vedando a discriminação por idade, além de incentivar a criação de programas de profissionalização e preparação para a aposentadoria (Galassi *et al*, 2021).

Iniciativas práticas têm sido observadas no setor privado, com empresas como Bob's, Grupo Pão de Açúcar, Sendas e Banco Santander, adotando políticas inclusivas para a contratação de idosos (Regina; Fernandez, 2023). Essas empresas, ao alinharem suas estratégias de recursos humanos às disposições legais, não apenas cumprem seu papel social, mas também se beneficiam da vasta experiência e conhecimento que os profissionais idosos trazem para o ambiente de trabalho.

CONCLUSÕES

O cenário demográfico brasileiro, marcado pelo aumento progressivo da população idosa, evidencia uma necessidade premente de reavaliar e adaptar as estruturas socioeconômicas e laborais do país. A inclusão e a valorização dos idosos no mercado de trabalho já são desafios reais no Brasil, e a efetivação de seus direitos no ambiente laboral permanece como uma questão pendente.

¹ Estatuto do Idoso, 2023. Art. 26. A pessoa idosa tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

² Estatuto do Idoso, 2023. Art. 27. Na admissão da pessoa idosa em qualquer trabalho ou emprego, são vedadas a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir. (Redação dada pela Lei nº 14.423, de 2022)

³ Estatuto do Idoso, 2023. Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:

I – profissionalização especializada para as pessoas idosas, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas; (Redação dada pela Lei nº 14.423, de 2022)

II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;

III – estímulo às empresas privadas para admissão de pessoas idosas ao trabalho.

As empresas desempenham um papel fundamental neste contexto. Ao integrar os idosos em suas equipes, as organizações não apenas cumprem um dever social, mas também colhem benefícios mútuos. A experiência, a sabedoria e a resiliência que os idosos trazem para o ambiente de trabalho enriquecem a dinâmica organizacional, promovendo uma troca intergeracional valiosa. Por outro lado, a inclusão no mercado de trabalho oferece aos idosos uma oportunidade de permanecerem ativos, contribuindo significativamente para sua autoestima, bem-estar e qualidade de vida, bem como para o complemento de renda, que é imprescindível para uma parcela significativa dessa população.

No entanto, para que essa integração seja efetiva, é imperativo que a dignidade dos idosos seja garantida em todos os aspectos. Isso vai além da mera inserção no mercado de trabalho; envolve o reconhecimento de seus direitos, a valorização de suas competências e a garantia de condições de trabalho justas e adequadas.

A sociedade brasileira, como um todo, precisa enfrentar essa realidade de forma coletiva e integrada. O envelhecimento populacional não é uma projeção futura, mas uma realidade presente que exige ações concretas e imediatas. A responsabilidade não recai apenas sobre o setor privado ou o governo, mas sobre cada cidadão. Afinal, o envelhecimento é um processo intrínseco à condição humana e, como tal, deve ser abordado com empatia, respeito e solidariedade.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Victor. Life expectancy in Brazil up to 76.8 years. Agência Brasil. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/en/geral/noticia/2021-11/life-expectancy-brazil-768-years>>. Acesso em: 10 ago. 2023.

Agência Senado. Vai à Câmara incentivo à empresa que contratar idoso. 2023. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/09/05/vai-a-camara-incentivo-a-empresa-que-contratar-idoso>>. Acesso em: 21 out. 2023.

BARROS, R. P. DE; MENDONÇA, R. S. P. DE; SANTOS, D. D. DOS. Incidência e natureza da pobreza entre idosos no Brasil. <http://www.ipea.gov.br>, 1 dez. 1999.

BARTKOWIAK G, Krugielka A, Kostrzewa-Demczuk P, Dachowski R, Galek K. Attitudes of polish entrepreneurs towards 65+ knowledge workers in the context of their pro-social attitude and organizational citizenship behavior.sustain. 2020;12(13):1-24.

BATISTA, R. L.; TEIXEIRA, K. M. D. O cenário do mercado de trabalho para idosos e a violência sofrida. Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia, v. 24, n. 6, 2021.

BRASIL Constituição Federal de 1988. Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Art. 7º, XXX, proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

BRASIL. Estatuto do Idoso, 2003.

BRASIL. LEI Nº 6.404, DE 15 DE DEZEMBRO DE 1976. Art. 154.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos B23q Territórios. Quem nunca? / Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. — Brasília: TJDF, 2022. 24 p. Acesso em 1 set. 2023

BRASÍLIA, R. J. DE. Por necessidade, idosos mergulham no trabalho informal no DF. Disponível em: <<https://jornaldebrasil.com.br/brasil/por-necessidade-idosos-mergulham-no-trabalho-informal-no-df/>>. Acesso em: 21 out. 2023.

BURMEISTER A, Wang M, Hirschi A. Understanding the motivational benefits of knowledge transfer for older and younger workers in age-diverse coworker dyads: an actor-partner interdependence model. *Appl Psychol*. 2020;105(7):748-59.

CAMARGOS, S.; MARCOS ROBERTO GONZAGA. Viver mais e melhor? Estimativas de expectativa de vida saudável para a população brasileira. *Cadernos De Saude Publica*, v. 31, n. 7, p. 1460–1472, 1 jul. 2015.

CUNHA, M. S.; VASCONCELOS, M. R. Fecundidade e participação no mercado de trabalho brasileiro. *Nova Economia*, v. 26, n. 1, p. 179–206, abr. 2016.

D'ALENCAR, R. S.; CAMPOS, J. B. Velhice e trabalho: a informalidade como (re)aproveitamento do descartado. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, v. 10, 26 jun. 2006.

DAMMAN M, Henkens K. Gender differences in perceived workplace flexibility among older workers in the Netherlands: a brief report. *J Appl Gerontol*. 2020;39(8):915-21.

DOS, Eduardo ; FERREIRA, Santos. Estudo sobre os fatores que explicam e influenciam a taxa de natalidade no Brasil. [s.l.: s.n.], 2010. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/119037/ferreira_es_tcc_arafcl.pdf>.

FESTIVA. B. Por que contratar idosos? 2005. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/12536/1/dissertacao-PUC-2005-adobe.pdf>. Acesso em 19 out 2023

G1, D.; PAULO, EM S. Mais de um terço dos aposentados continua trabalhando, diz pesquisa. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/noticia/2016/09/mais-de-um-terco-dos-aposentados-continua-trabalhando-diz-pesquisa.html>>. Acesso em: 21 out. 2023.

GALASSI, A.; JORDÃO, L. C. B. R.; BARBOSA, A. L. J. A INCLUSÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO. *Revista de Constitucionalização do Direito Brasileiro*, v. 4, n. 1, 2021.

GOMES, I. Em 2021, número de óbitos bate recorde de 2020 e número de nascimentos é o menor da série. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de->

noticias/noticias/36308-em-2021-numero-de-obitos-bate-recorde-de-2020-e-numero-de-nascimentos-e-o-menor-da-serie>.

GOVERNO Federal aprimora as regras do Benefício de Prestação Continuada e cria o auxílio-inclusão. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2021/junho/governo-federal-aprimora-as-regras-do-beneficio-de-prestacao-continuada-e-cria-o-auxilio-inclusao>>. Acesso em: 21 out. 2023.

GUARNIERI, A. P. O envelhecimento populacional brasileiro: uma contribuição para o cuidar. *Arquivos Brasileiros de Ciências da Saúde*, v. 33, n. 3, 20 dez. 2008.

LOURENÇO, TAINÁ. Pesquisa do IBGE aponta que idosos são os mais afetados pela depressão. *Jornal da USP*. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/atuaisidades/pesquisa-do-ibge-aponta-que-idosos-sao-os-mais-afetados-pela-depressao/>>. Acesso em: 2 set. 2023

MADUREIRA, Daniele. Empresas adotam selo 'age-friendly' para contratação de idosos. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/10/empresas-adotam-selo-age-friendly-para-contratacao-de-idosos.shtml>. Acesso em 15 out. 2023

MATTOS, E.; POLITI, R.; FUSCHINI, G. Fiscalização no mercado de trabalho e informalidade nos municípios brasileiros. *Nova Economia*, v. 28, n. 1, p. 103–126, abr. 2018.

MORAGAS. Vicente Junqueira. O que é ageísmo? Acesso em: 2 set. 2023.

NETO, F. C. C. A função social da empresa. *Prisma Jurídico*, v. 15, n. 2, p. 175–199, 2016.

OMS alerta que 1 em cada 6 idosos sofre algum tipo de violência | ONU News. Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2017/06/1588511>>. Acesso em: 21 out. 2023.

REGINA, M.; FERNANDEZ, N. IDOSO: PROTEÇÃO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO. [s.l: s.n.]. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/marcia_regina_negrisoli_fernandez_poletini.pdf>. Acesso em: 21 out. 2023.

REIS, C. N. DOS. A responsabilidade social das empresas: o contexto brasileiro em face da ação consciente ou do modernismo do mercado? *Revista de Economia Contemporânea*, v. 11, n. 2, p. 279–305, ago. 2007.

SATO, A. T.; LANCMAN, S. Políticas públicas e a inserção da pessoa idosa no mercado de trabalho no Brasil. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, v. 23, p. e200170, 13 nov. 2020.

STRAUSSNER SLA, Senreich E. Productive aging in the social work profession: a comparison of licensed workers 60 years and older with their younger counterparts. *Clin Soc Work J*. 2020;48(2):196-210.

SUNDSTRUP E, Hansen AM, Mortensen EL, Poulsen OM, Clausen T, Rugulies R, et al. Retrospectively assessed physical work environment during working life and risk of sickness absence and labour market exit among older workers. *Occup Environ Med*. 2018;75(2):114-23.

TAVARES, M. M. K.; CORREA DE SOUZA, S. T. Os idosos e as barreiras de acesso às novas tecnologias da informação e comunicação. *RENOTE*, v. 10, n. 1, 24 jul. 2012.

TRINDADE, R. E. DA et al. Uso de contracepção e desigualdades do planejamento reprodutivo das mulheres brasileiras. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 26, n. suppl 2, p. 3493–3504, 2021.

VASCONCELOS, A. M. N.; GOMES, M. M. F. Transição demográfica: a experiência brasileira. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, v. 21, n. 4, p. 539–548, dez. 2012.

Vigtel TC. The retirement age and the hiring of senior workers. *Labour Econ.* 2018;51(1):247-70.

WORLD. Ageing and health. Who.int. Disponível em: <<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>>. Acesso em: 10 ago. 2023.