



# Políticas públicas e a inserção da pessoa idosa no mercado de trabalho no Brasil

Public policies and the insertion of old people in the labor market in Brazil

Andrea Toshiye Sato<sup>1</sup>   
Selma Lancman<sup>1</sup> 

## Resumo

**Objetivo:** Refletir como as políticas públicas brasileiras direcionadas às pessoas idosas abordam o direito das pessoas idosas a um trabalho decente e a promoção da inserção e manutenção delas no trabalho. **Método:** Realizou-se pesquisa bibliográfica para levantamento das políticas públicas brasileiras direcionadas às pessoas idosas. Para aprofundamento da análise dessas políticas, realizou-se a consulta delas na íntegra em websites governamentais brasileiros. Os dados foram analisados com embasamento na análise de conteúdo. **Resultados:** Dentre as políticas públicas direcionadas às pessoas idosas, as que possuem algum tipo de disposição relacionada ao trabalho são: Política Nacional do Idoso, Política Estadual do Idoso, Estatuto do Idoso e Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa. As proposições relacionadas ao trabalho foram categorizadas em: I. Criação de condições de trabalho às pessoas idosas; II. Impedimento da discriminação e estímulo da contratação da pessoa idosa; III. Educação continuada às pessoas idosas; IV. Aposentadoria; V. Trabalho como escolha. **Conclusão:** As políticas públicas brasileiras direcionadas às pessoas idosas foram aprimorando, ao longo do tempo, a abordagem quanto ao trabalho decente e à promoção da inserção e manutenção da pessoa idosa nesse trabalho. Entretanto, ainda faltam melhores avanços e esclarecimentos acerca das diretrizes e recomendações relacionadas ao trabalho para as pessoas idosas, evidenciando-se a importância dos contextos de trabalho, considerando as condições e organizações que impactam na possibilidade de inserção e manutenção da pessoa idosa no trabalho.

## Palavras-chave:

Envelhecimento. Políticas Públicas. Saúde do Trabalhador.

## Abstract

**Objective:** Discuss how Brazilian public policies aimed at old people address the right of the old people to decent work, and the promotion of their insertion and maintenance at work. **Method:** Bibliographic research was carried out to analyze the Brazilian public

<sup>1</sup> Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, Departamento de Fisioterapia, Fonoaudiologia e Terapia Ocupacional. São Paulo, SP, Brasil.

Financiamento: Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP). Projeto Temático FAPESP número 2014/25985-2. Tipo de subsídio: reserva técnica.

Os autores declaram não haver conflito na concepção deste trabalho.

Correspondência/Correspondence  
Andrea Toshiye Sato  
E-mail: andrea.sato@usp.br

Recebido: 01/06/2020  
Aprovado: 22/09/2020

policies aimed at old people. In order to deepen the analysis of these policies, they were consulted in full on Brazilian government websites. The data was analyzed based on content analysis. *Results:* Among the public policies aimed at the old people those having some type of work-related disposition provision are: the National Policy for Old People, State Policy for Old People, Statute of the Elderly, and National Health Policy for Old People. The work-related propositions were categorized into: I. Creation of working conditions for old people; II. Preventing discrimination and encouraging the hiring of old people; III. Continuing education for old people; IV. Retirement; V. Work as a choice. *Conclusion:* Over time, Brazilian public policies aimed at old people have been improving the approach to decent work, and the promotion of the insertion and maintenance of old people in their work. However, there is still a lack of better advances and clarifications about the guidelines and recommendations related to work for old people, emphasizing the importance of work contexts considering the conditions and organizations impacting the possibility of insertion and maintenance of old people at work.

**Keywords:** Aging. Public Policies. Occupation Health.

## INTRODUÇÃO

A partir do envelhecimento da população brasileira, há uma maior participação social da pessoa idosa (aquela que possui 60 anos ou mais). Esta ocorre, inclusive, em atividades de trabalho<sup>1-4</sup>.

Revelando uma tendência crescente, em 1977, 4,9% dos trabalhadores que atuavam no mercado de trabalho eram idosos. Já em 1998, esse número subiu para 9% e a expectativa é de que, em 2020, cerca de 13% da população empregada no país seja constituída por pessoas idosas<sup>5</sup>. Essas previsões têm se sustentado por diversas razões.

No Brasil, as pessoas idosas tendem a permanecer no trabalho para complementar a renda familiar, já que, muitas vezes, os recursos provenientes de sua aposentadoria são a única renda delas e/ou de suas famílias e seu valor é insuficiente para mantê-las<sup>3</sup>. Soma-se a isso as mudanças legais, que definiram um número maior de anos a serem trabalhados ou contribuindo para a Previdência Social para atingir a aposentadoria<sup>3-4</sup>. Algumas pessoas também se mantêm trabalhando pelo significado e pela importância que atribuem ao trabalho. Essas podem estar relacionadas às necessidades de interação social, de se manter ativas, produtivas e até mesmo de ocupar o tempo ocioso<sup>6,7</sup>.

Além disso, no final de 2019, houve a aprovação da reforma da Previdência Social<sup>8</sup>, que determinou cortes e adiamentos de benefícios. Assim, embora as

modificações ocorram de forma gradual através de uma regra de transição, a idade mínima e o tempo de trabalho necessário para a aposentadoria estão aumentando no Brasil, o que provavelmente resultará em um número ainda maior de pessoas idosas que precisarão permanecer no mercado de trabalho.

Diante desses dados, nota-se que, cada vez mais, a pessoa idosa vai desejar e/ou precisar se manter trabalhando. Para isso ocorrer, podem existir desafios<sup>4</sup>. Um deles se relaciona à organização do trabalho. Frequentemente, esta é pensada para trabalhadores jovens. Isso pode ser um impeditivo para a permanência dos demais, tendo em vista que o desemprego estrutural levará a pessoa idosa a competir por vagas com trabalhadores mais jovens<sup>4,6</sup>.

Outro desafio refere-se ao ageísmo, termo utilizado para definir um tipo de preconceito ligado à idade que pode gerar um conjunto de atitudes negativas ou positivas frente ao envelhecimento<sup>2</sup>, favorecendo ou desfavorecendo a inclusão e manutenção da pessoa idosa no mercado de trabalho.

Por um lado, a pessoa idosa apresenta potencialidades para o trabalho, devido à sua experiência, o que levaria à sua valorização<sup>6,9</sup>. Por outro, nota-se que, de forma geral e, especialmente, em trabalhos menos qualificados (com maior exigência física em detrimento da experiência e do acúmulo de conhecimento), há uma tendência de desvalorização do trabalhador idoso por se considerar que ele possui capacidades reduzidas para o trabalho<sup>9</sup>.

A principal justificativa para essa consideração é a de que o processo de envelhecimento, ainda que bastante heterogêneo, envolve a presença de declínios biológicos que resultam na diminuição da capacidade intrínseca<sup>2,9</sup>. No entanto, essa justificativa é contestável, já que estudos afirmam que os declínios do envelhecimento, geralmente, resultam em um impacto negativo na capacidade intrínseca, mas não necessariamente na capacidade funcional e para o trabalho<sup>10,11</sup>.

O termo “capacidade intrínseca” se relaciona às capacidades físicas, intelectuais e psíquicas de um indivíduo, enquanto “capacidade funcional” se refere à capacidade para realização das várias atividades, resultado da interação entre a capacidade intrínseca e as possibilidades que o ambiente oferece, inclusive através da possibilidade de utilização de dispositivos auxiliares<sup>11</sup>. Já a “capacidade para o trabalho” tem relação com o tipo de trabalho que a pessoa realiza, se reportando à capacidade intrínseca em interação com à cultura organizacional e ao ambiente de trabalho para a realização de atividades laborais<sup>10</sup>.

Portanto, a adaptabilidade da pessoa idosa no trabalho não depende só de suas características individuais, mas também das condições e da organização do trabalho. A organização do trabalho corresponde ao seu conteúdo, divisão do trabalho, níveis hierárquicos, normas e procedimentos de produção, metas e ritmo estabelecidos, relações interpessoais; enquanto as condições do trabalho, referem-se aos materiais e instalações físicas utilizados para a execução do trabalho<sup>12</sup>.

As atuais situações laborais têm oferecido poucas possibilidades de adequação aos trabalhadores por diversos motivos. O principal deles é o processo de precarização do trabalho, que vem se instalando desde a década de 90. A precarização do trabalho pode ser definida como um processo de degradação, que inclui aspectos como a desregulamentação do emprego, a deterioração das condições do trabalho, a extensão da jornada, a redução dos salários, a crescente desproteção social, a difusão do sofrimento físico e/ou mental como inerente ao trabalho, o desemprego estrutural, dentre outros<sup>6,13</sup>.

As mudanças previdenciárias não levaram em conta a cultura do ageísmo, a necessidade de mudanças na organização do trabalho e o processo de precarização global pelo qual o país já vinha passando. Esses fatores podem dificultar e até mesmo inviabilizar a inclusão e permanência das pessoas idosas no trabalho. Por isso, há a necessidade de estratégias em vários níveis para prolongar o tempo dos trabalhadores idosos no trabalho.

As políticas públicas voltadas às pessoas idosas foram sendo implementadas na medida em que o país começou a inverter sua pirâmide etária. Essas políticas nem sempre são suficientes para as demandas da população. Entretanto, são essenciais para o apoio dos trabalhadores idosos e acredita-se que é através delas que se possibilitará a garantia do direito a um trabalho decente e a promoção da inserção e manutenção da pessoa idosa no trabalho<sup>4</sup>.

O trabalho decente, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>14</sup>, refere-se ao trabalho produtivo, que possibilita uma vida digna às pessoas que o desempenham. Esse trabalho é realizado em condições de liberdade, equidade e segurança, sem haver discriminação.

Ainda de acordo com a OIT, existem alguns indicadores para definir o trabalho decente, como: oportunidades de emprego; rendimentos adequados e trabalho produtivo; jornada de trabalho decente; combinação entre trabalho, vida pessoal e familiar; estabilidade e segurança no trabalho; igualdade de oportunidade e de tratamento no emprego; ambiente de trabalho seguro; seguridade social e diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores<sup>14</sup>.

Este estudo buscou refletir como as políticas públicas brasileiras direcionadas às pessoas idosas abordam o direito da pessoa idosa a um trabalho decente e à promoção da inserção e manutenção dela nesse trabalho. Além disso, visou aprofundar, mais especificamente, como essas políticas evoluíram na busca de criação de condições de trabalho, fomentação a não discriminação dessa população nos ambientes de trabalho, criação de programas para oferta de emprego, para capacitação/educação continuada e para preparação para a aposentadoria.

## MÉTODO

Trata-se de pesquisa documental de natureza qualitativa. Inicialmente, realizou-se levantamento bibliográfico no Portal de Periódicos Capes de estudos que tratavam sobre as políticas públicas brasileiras direcionadas às pessoas idosas, publicados em formato de artigo, relacionados à área da saúde pública brasileira, no período entre 2000 e 2020, disponíveis na íntegra, em português. Utilizou-se, de maneira isolada, os seguintes termos de busca: “políticas e idosos”, “políticas públicas do idoso”, “legislação para o idoso”, “políticas públicas e envelhecimento”.

Foram encontrados 416 artigos. Destes, foram excluídos os repetidos e que não possuíam como temática central as políticas públicas brasileiras direcionadas às pessoas idosas ou que possuíam alguma especificidade em algum tema (exemplo: artigo que tratava de políticas públicas direcionadas apenas ao idoso institucionalizado). Desta forma, 67 artigos foram eleitos. Após a leitura dos resumos, considerou-se que havia uma redundância nas informações e, por isso, selecionou-se os artigos que tratavam mais amplamente do conteúdo visado. Assim, foram selecionados 11 artigos.

Esses artigos serviram de base para um levantamento sobre as principais políticas públicas brasileiras direcionadas às pessoas idosas relacionadas na literatura, foco deste estudo. Portanto, a análise desses artigos não é o ponto central do estudo.

Para aprofundamento da análise dessas políticas, realizou-se a consulta delas na íntegra em websites governamentais brasileiros, como Planalto, Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde, Senado Federal, Câmara dos Deputados, Ministério da Previdência e Assistência Social.

Os dados foram analisados com embasamento na análise de conteúdo<sup>15</sup>, sendo realizada leitura exaustiva das políticas assinaladas nos artigos e a apreensão de diferenças e de pontos comuns, destoantes e/ou complementares entre elas, no que se refere ao direito da pessoa idosa ao trabalho decente e à promoção da inserção e manutenção dela no trabalho.

## RESULTADOS

Em 1988, instituiu-se a Constituição Federal (CF)<sup>16</sup>, que assegurou à pessoa idosa o direito à vida e à cidadania. A CF trata do trabalho para a população em geral, afirmando que este se configura como um direito social, havendo a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Em 1994, criou-se a Política Nacional do Idoso (PNI) - Lei 8.842<sup>17</sup>. A PNI objetiva criar condições para promover a autonomia, integração e participação efetiva da pessoa idosa na sociedade por meio da implementação de ações em diversas áreas, dentre elas, o trabalho. Essa Política define que devem ser propostas ações governamentais que busquem garantir mecanismos que impeçam a discriminação da pessoa idosa quanto a sua participação no mercado de trabalho e que sejam criados programas de preparação para aposentadoria.

Posteriormente, instituiu-se a Política Estadual do Idoso (PEI) – Lei Estadual 9.892, de 1997 (São Paulo/SP), revogada pela Lei 12.548, de 2007<sup>18</sup>, que visa garantir as condições necessárias à pessoa idosa para continuar seu pleno exercício de cidadania. A PEI sugere o estímulo de prestação de serviços de laborterapia e terapia ocupacional e de programas de trabalho voluntário à pessoa idosa e de preparação para a aposentadoria. Também recomenda a oferta de capacitação e reciclagem profissional com vistas à inserção da pessoa idosa no mercado de trabalho, evitando qualquer tipo de discriminação.

Em 2003, instituiu-se o Estatuto do Idoso (EI) - Lei 10.741<sup>19</sup>, que ampliou os direitos previstos na PNI, inclusive no que se refere ao trabalho. No EI consta que a profissionalização e trabalho são direitos fundamentais das pessoas idosas, devendo ser respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas no exercício profissional. Esse Estatuto expõe que é vedada a discriminação na admissão das pessoas idosas em qualquer trabalho e que será dada preferência àqueles de idade mais elevada em caso de empate em concurso público. Também sugere

o estímulo às empresas privadas para admissão de pessoas idosas e a criação de programas de preparação para a aposentadoria e de profissionalização para essa população, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas.

Em 2006, houve a promulgação da Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa (PNSPI) – Portaria 2.528<sup>20</sup>, que objetiva recuperar, manter e promover a autonomia e a independência da pessoa idosa, através de medidas coletivas e individuais de saúde. A PNSPI propõe a implementação de

medidas para a preparação para a aposentadoria, para a eliminação das discriminações no mercado de trabalho, para a criação de condições que permitam a inserção da pessoa idosa na vida socioeconômica das comunidades e para o levantamento das pessoas idosas aposentadas que retornaram ao trabalho a fim de identificar as condições em que atuam, de forma a coibir abusos e explorações.

As proposições das políticas relacionadas ao trabalho para as pessoas idosas foram categorizadas e apontadas no Quadro 1.

**Quadro 1.** Relação entre as proposições relacionadas ao trabalho e as políticas direcionadas às pessoas idosas.

Políticas Proposições	Política Nacional do Idoso (PNI)	Política Estadual do Idoso (PEI)	Estatuto do Idoso (EI)	Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa (PNSPI)
I. Criação de condições de trabalho às pessoas idosas				X
II. Impedimento da discriminação e estímulo da contratação da pessoa idosa	X	X	X	X
III. Educação continuada às pessoas idosas-		X	X	
IV. Aposentadoria	X	X	X	X
V. Trabalho como escolha		X		

## DISCUSSÃO

Inicialmente, de 1974 até 1994, as ações governamentais voltadas às pessoas idosas tinham cunho assistencial ou situavam-se dentro de políticas mais amplas<sup>21</sup>. Em 1994, foi criada a PNI, que gerou um avanço na legislação, uma vez que se tratava da primeira política específica à essa população, que não possuía cunho assistencial e que buscava assegurar os direitos sociais da pessoa idosa em diversos âmbitos da vida. A partir dela, outras políticas foram sendo implementadas. Dentre elas, o EI também foi um marco para as propostas direcionadas às pessoas idosas, considerando a abrangência das questões relativas a elas.

Na medida em que as políticas públicas foram sendo criadas, passaram a incluir deliberações

voltadas a assegurar os direitos das pessoas idosas nos diversos âmbitos da vida, inclusive no que concerne ao trabalho. Assim, essa população deixou de ser agente passivo dessas políticas e vem ganhando, cada vez mais, protagonismo perante a sociedade.

O fato das políticas considerarem o trabalho da pessoa idosa é um progresso, já que este não foi conjecturado em legislações anteriores, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>22</sup> - Decreto-lei nº 5.452, de 1943. Essa última não apresenta disposições sobre o trabalho para esta faixa etária, embora apresente sobre a proteção do trabalho da mulher, por exemplo.

As recomendações apresentadas estão em consonância com algumas das propostas da Organização Mundial da Saúde (OMS)<sup>23</sup> para o

Envelhecimento Ativo, que se refere ao processo de envelhecer buscando melhorar a qualidade de vida. Segundo essa organização, a manutenção das pessoas idosas no trabalho pode ser um indicativo e elemento promotor de saúde e qualidade de vida da população. Assim, sugere a participação dinâmica das pessoas idosas nas atividades de desenvolvimento econômico, trabalho e voluntariados, de acordo com suas necessidades individuais, preferências e capacidades.

Deste modo, a OMS<sup>23</sup> recomenda ações que propiciem o aprendizado permanente, a difusão da imagem positiva do envelhecimento e a redução da pobreza. No que se refere ao trabalho formal, sugere que sejam implementados programas e políticas que permitam a participação das pessoas idosas no mercado de trabalho. Cita como exemplo a eliminação da discriminação de idade na contratação e a conservação de trabalhadores mais velhos nas empresas.

### I. Criação de condições de trabalho às pessoas idosas

A introdução de inovações tecnológicas, a terceirização dos serviços, o aumento de relações informais de emprego e as mudanças na organização do trabalho têm gerado o aumento das exigências laborais e de produtividade. Estes podem ser verificados por meio do aumento do ritmo de trabalho e da carga de responsabilidade, da redução dos intervalos de descanso e extensão nas jornadas de trabalho, do crescente subemprego, entre outros<sup>6,13,24</sup>.

Contextos de trabalho como esses podem originar o desencadeamento de respostas fisiológicas, psicológicas e comportamentais nos trabalhadores de todas as idades, com possibilidade de diminuição da capacidade para o trabalho, surgimento de doenças/sintomas e aposentadoria ou afastamento por invalidez<sup>10</sup>.

Contudo, os trabalhadores idosos podem ser mais suscetíveis a problemas de saúde em decorrência da senescência e ao fato de que as doenças relacionadas ao trabalho são um processo cumulativo e progressivo que podem levar anos para se manifestarem<sup>10,12</sup>.

Deste modo, a adequação das condições e organização do trabalho são indispensáveis para se promover a saúde e qualidade de vida, bem como a inclusão e permanência da pessoa idosa no trabalho. Essa adequação pode ser desde a inclusão digital, muitas vezes, considerada uma barreira específica para as pessoas idosas até a adequação das relações do trabalho, indispensável aos trabalhadores de todas as idades<sup>9,12</sup>.

Embora a adequação das condições e organização do trabalho seja uma recomendação essencial, ela ainda é pouco abordada nas políticas direcionadas à pessoa idosa, tendo sido mencionada apenas na PNSPI<sup>20</sup>. No entanto, essa política não apresenta indicações de quais devem ser essas condições e não abordam a questão organizacional das empresas. Portanto, esse é um ponto relevante que deve ser aprimorado.

### II. Impedimento da discriminação e estímulo da contratação da pessoa idosa

Os contextos supracitados tendem a gerar um mercado ainda mais competitivo em que, muitas vezes, a pessoa idosa sofre desvantagens<sup>24</sup>. Nota-se que o desemprego afeta, com maior frequência, esses trabalhadores, que são substituídos pelos mais jovens, por serem considerados com maior capacidade de produção e como custos inferiores<sup>4,9</sup>.

Além disso, muitas vezes, as pessoas idosas são consideradas com o desempenho limitado, especialmente em atividades com altas exigências físicas ou caracterizadas por rápidas mudanças tecnológicas<sup>9,24</sup>. Ainda que os estudos afirmem que o envelhecimento não é sinônimo de menor produtividade, atribuem-se estereótipos negativos à pessoa idosa por considerar que o envelhecimento se refere somente a um processo de degeneração. Assim, nota-se que o ageísmo se torna presente, desfavorecendo a inserção e manutenção da pessoa idosa no mercado de trabalho<sup>2,25</sup>.

Estudos indicam que a discriminação com as pessoas idosas pode resultar tanto na sua não contratação como na sua dispensa e, por isso, é necessário combater os estereótipos negativos que

podem levar à exclusão dos trabalhadores idosos<sup>2,26</sup>. Neste sentido, é importante a implementação de medidas que impeçam a discriminação e privilegiem as pessoas idosas nas contratações de empresas públicas e privadas, já que essa pode ser uma forma de balancear a competitividade do mercado de trabalho e combater o estigma sobre da pessoa idosa. Esta medida é reconhecida por todas as políticas que aqui foram estudadas.

### III. Educação continuada às pessoas idosas

Por conta dos estereótipos, os trabalhadores idosos, frequentemente, tendem a ser considerados obsoletos, menos produtivos, resistentes às mudanças e desmotivados. Isso gera falta de interesse por parte das empresas em investir nesses trabalhadores, pois pouco se acredita no retorno desses custos<sup>9</sup>.

Estudos demonstram que as pessoas idosas recebem menos incentivos, como ofertas de participação em programas de educação permanente e continuada, do que os outros grupos etários<sup>10</sup>. Este fator poderia explicar parte da desvantagem sofrida pelas pessoas idosas no mercado de trabalho, visto que o potencial de produtividade pode ser prejudicado pelas habilidades menos exploradas e/ou não atualizadas que poderiam ser corrigidas por meio de programas educacionais<sup>9</sup>.

Além disso, esses programas podem ter uma importância ainda maior para as pessoas idosas ao considerar que eles podem ter declínios cognitivos decorrentes do processo de envelhecimento<sup>3,9</sup>. Desta maneira, como apontado pela PEI<sup>18</sup> e pelo EI<sup>19</sup>, os programas de capacitação e reciclagem profissional podem contribuir para a inserção e manutenção da pessoa idosa no mercado de trabalho<sup>24</sup>. O EI<sup>19</sup> também sugere que os potenciais das pessoas idosas sejam aproveitados para atividades de trabalho. Assim, as potencialidades dos trabalhadores idosos devem ser balanceadas com as dificuldades para a realização do trabalho.

Evidentemente, cada trabalhador possuirá diferentes potencialidades para o trabalho. Contudo, de uma forma geral, um dos principais pontos fortes dos trabalhadores idosos está relacionado ao seu

saber-fazer, ou seja, o conhecimento decorrente da experiência prática ou técnica acumulada ao longo dos anos de trabalho<sup>6,12</sup>.

Para além do saber-fazer, compreende-se que o envelhecimento pode favorecer os trabalhadores através do desenvolvimento de outras habilidades, como: diligência, independência, lealdade a empresa, conhecimento empírico e específico sobre a empresa, habilidades gerenciais, pensamento crítico e julgamento, comunicação, responsabilidade e competência social e sensibilização para segurança e qualidade no trabalho<sup>2,9,24</sup>.

Por isso, novamente, enfatiza-se a importância de adequações na organização do trabalho para que estas aproveitem as habilidades das pessoas idosas e minimizem os declínios<sup>12</sup>. Além disso, os trabalhadores mais jovens, geralmente, apresentam outros tipos de habilidades, como facilidade para lidar com novas tecnologias, vontade de aprender, saúde e vigor físico. Desta forma, a troca de experiência entre os trabalhadores de diferentes idades pode ser positivo para as empresas, na medida em que há um maior leque de habilidades a serem aproveitadas<sup>2</sup>.

### IV. Aposentadoria

A interrupção das atividades de trabalho poderá ser vivenciada de diferentes formas por cada pessoa. Entretanto, estudos indicam que a aposentadoria pode significar mais do que o rompimento com o trabalho, envolvendo crises identitárias, sentimentos confusos e ambivalentes, que mobilizam ansiedade, alternâncias de humor, doenças psicossomáticas e medos diversos. Desta maneira, programas de preparação para a aposentadoria podem facilitar esse processo se a pessoa puder se preparar ainda quando estiver em atividade laboral<sup>27,28</sup>.

A implementação de programas de preparação para aposentadoria foi abordada por todas as políticas analisadas neste estudo. Esses programas podem ser importantes para aqueles que estão próximos de se aposentar, dado que a interrupção do trabalho pode gerar uma ruptura no cotidiano e esses programas podem auxiliar as pessoas idosas em projetos de vida<sup>7</sup>.

## V. Trabalho como escolha

Considera-se que faltou uma maior clareza acerca deste item nas políticas analisadas. Entretanto, compreendeu-se que os programas de trabalho voluntário e de prestação de serviços de laborterapia e terapia ocupacional propostos pela PEI<sup>18</sup> são uma forma de trabalho alternativo, que a pessoa idosa realiza por interesse/escolha e não como um trabalho formal que é realizado por uma necessidade, por exemplo, econômica.

Frequentemente as pessoas idosas são aposentadas. A aposentadoria pode tanto gerar dificuldades em ocupar o tempo que era utilizado para o trabalho, como gerar isolamento advindo da falta de contato com os colegas e com o ambiente de trabalho. Ao mesmo tempo, a aposentadoria pode possibilitar o desenvolvimento de novos trabalhos alternativos e hobbies<sup>26</sup>.

Assim, essas propostas da PEI podem contribuir para responder às questões supracitadas oriundas da aposentadoria ou servir como um complemento às atividades que a pessoa idosa realiza, especialmente ao considerar que esta pessoa atribui um significado positivo ao trabalho<sup>7</sup>.

Se o trabalho tem relevância para a pessoa idosa por uma questão de ganho financeiro, o trabalho voluntário não faz sentido. Se a pessoa idosa deseja manter-se trabalhando para se sentir útil ou para manter relações sociais, possivelmente, esse mesmo trabalho passa a fazer sentido.

Cabe pontuar que a OMS considera que o trabalho voluntário deve ser reconhecido e oportunizado às pessoas idosas<sup>1,23</sup>. Além disso, há a indicação de que a terapia ocupacional pode contribuir para a inserção e permanência das pessoas idosas em diversas atividades cotidianas, dentre elas, o trabalho<sup>29</sup>.

Por fim, cabe citar que este estudo tem como limitação abordar o tema das políticas públicas e o trabalho para a pessoa idosa de forma abrangente,

sem a possibilidade de considerar casos singulares e com o risco das proposições feitas aqui não estarem em consonância com determinados grupos de trabalhadores idosos. Por um lado, essa abrangência possibilita um panorama geral das propostas relacionadas ao trabalho para a pessoa idosa nas políticas públicas brasileiras. Por outro lado, traz uma limitação ao aprofundamento da temática abordada, gerando determinada superficialidade ao estudo.

## CONCLUSÃO

As políticas públicas brasileiras direcionadas às pessoas idosas foram aprimorando, ao longo do tempo, a abordagem quanto ao trabalho decente e à promoção da inserção e manutenção da pessoa idosa nesse trabalho. Isso ocorreu através de proposições voltadas à proteção dos direitos e estímulo ao trabalho para as pessoas idosas.

Nota-se que a PNI, primeira política voltada especificamente para a pessoa idosa, tratou da área do trabalho de forma mais introdutória, propondo ações voltadas apenas ao combate da discriminação e preparo para a aposentadoria. As políticas seguintes (PEI, EI e PNSPI) mantiveram essas recomendações e acrescentaram outras, como a criação de programas de educação continuada, que estimulem as empresas a admitirem as pessoas idosas e a oferta de outros tipos de trabalho, como o trabalho voluntário. Além disso, também houve a sugestão de criação de condições de trabalho às pessoas idosas

Acredita-se que essas propostas podem contribuir para o trabalho decente e para a inserção e manutenção da pessoa idosa nesse trabalho. Entretanto, ainda faltam melhores avanços e esclarecimentos acerca das diretrizes e recomendações relacionadas ao trabalho para as pessoas idosas, evidenciando-se a importância dos contextos de trabalho, considerando as condições e organizações que impactam na possibilidade de inserção e manutenção da pessoa idosa no trabalho<sup>30</sup>.

Editado por: Ana Carolina Lima Cavaletti



## REFERÊNCIAS

1. Organização Mundial da Saúde. Active Ageing: a Police Framework. Genebra: WHO; 2002 [acesso em 15 maio 2020]. Disponível em: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/1/WHO\\_NMH\\_NPH\\_02.8.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/1/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf)
2. França LHFP, Siqueira-Brito AR, Valentini F, Vasques-Menezes I, Torres CV. Ageísmo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. *Rev Bras Geriatr Gerontol.* 2017;20(6):765-77.
3. Raymundo TM, Castro CSS. Análise de um programa de treinamento de trabalhadores mais velhos para o uso de tecnologias: dificuldades e satisfação. *Rev Bras Geriatr Gerontol.* 2019;22(5):e190039.
4. Paolini KS. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. *Rev Bras Med Trab.* 2016;14(2):177-82.
5. Queiroz VS, Ramalho HMB. A Escolha ocupacional dos idosos no mercado de trabalho: evidências para o Brasil. *EconomiA.* 2009;10(4):817-48.
6. Lancman S, Sznclwar LI, Jardim TA. Sofrimento psíquico e envelhecimento no trabalho: um estudo com agentes de trânsito. *Rev Ter Ocup.* 2006;17(3):129-36.
7. Ladeira MM, Costa DVF, Ferreira VCP, Nascimento RP, Costa MPC. Significado do trabalho para o idoso: um estudo exploratório. *Rev Vianna Sapiens.* 2017;8(1):71-102.
8. Brasil. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. *Diário Oficial da União.* 13 nov. 2019.
9. Neri AL. Envelhecer bem no trabalho: possibilidades individuais, organizacionais e sociais. *Terceira Idade.* 2002;13(24):7-27.
10. Martinez MC, Latorre MRDO, Fischer FM. Capacidade para o trabalho: revisão de literatura. *Ciênc Saúde Colet.* 2010;15(sup.1):1553-61.
11. Organização Mundial da Saúde. Relatório mundial de envelhecimento e saúde. Genebra: WHO; 2015 [acesso em 08 maio 2020]. Disponível em: <http://sbgg.org.br/wp-content/uploads/2015/10/OMS-ENVELHECIMENTO-2015-port.pdf>
12. Sato AT, Barros JO, Jardim TA, Ratier APP, Lancman S. Processo de envelhecimento e trabalho: estudo de caso no setor de engenharia de manutenção de um hospital público do Município de São Paulo, Brasil. *Cad Saúde Pública.* 2017;33(10):e00140316.
13. Morosini MVGC. Precarização do trabalho: particularidades no setor saúde brasileiro. *Trab Educ Saúde.* 2016;14(Supl. 1):5-7.
14. Organização Internacional do Trabalho. Trabalho Decente. Genebra: OIT; 1999 [acesso em 29 julho 2020]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>
15. Bardin L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70; 1977.
16. Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Constituição da República Federativa do Brasil. *Diário Oficial da União.* 05 out. 1988.
17. Brasil. Lei nº 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.* 05 jan. 1994.
18. São Paulo. Lei nº 12.548, de 27 de fevereiro de 2007. Consolida a legislação relativa ao idoso. Assessoria Técnico-Legislativa. 27 fev. 2007.
19. Brasil. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. *Diário Oficial da União.* 13 out. 2003.
20. Brasil. Portaria nº 2.528, de 19 de outubro de 2006. Aprova a Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa. *Diário Oficial da União.* 20 out. 2006.
21. Braga SFM, Guimaraes LVM, Silveira RB, Calbino D. As Políticas Públicas para os Idosos no Brasil: a cidadania no envelhecimento. *Diálogos Interdiscipl.* 2016;5(3):94-112.
22. Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União.* 01 maio 1943.
23. Organização Mundial da Saúde. Envelhecimento ativo: uma política de saúde. tradução Suzana Gontijo. Brasília, DF: OPAS; 2005.
24. Teixeira RM, Andrade VLP. O idoso na busca por um lugar no mercado de trabalho. *Cad Psicol.* 2019;1(2):515-35.
25. Linhares LP, Aguiar CVN. Idoso no trabalho: a representação social de profissionais de recursos humanos. *Rev Psicol Saber.* 2019;8(13):59-75.
26. Camarano AA, Carvalho DF, Kanso S. Saída precoce do mercado de trabalho: aposentadoria ou discriminação? *Ciênc Saúde Colet.* 2019;24(9):1-10.

27. Pazzim TA, Marin A. Programas de preparação para aposentadoria: revisão sistemática da literatura nacional. *Rev Bras Orientaç Prof.* 2016;17(1):91-101.
28. Figueira DAM, Haddad MCL, Gvozd R, Pissinati PSC. A tomada de decisão da aposentadoria influenciada pelas relações familiares e laborais. *Rev Bras Geriatr Gerontol.* 2017;20(2):206-13.
29. Lancman S, Barros JO, Jardim TA. Teorias e práticas de retorno e permanência no trabalho: elementos para a atuação dos terapeutas ocupacionais. *Rev Ter Ocup.* 2016;27(2):101-8.
30. Rios MA, Vilela ABA, Nery AA. O trabalho e a saúde de açougueiros idosos: relato de casos em um mercado municipal. *Rev Bras Geriatr Gerontol.* 2017;20(5):643-9.