

No Brasil, a população idosa, conforme os dados do IBGE, representa 13% do total. Contudo, ela ainda sofre discriminação na contratação e nos [processos seletivos de trabalho](#).

Esta discriminação durante a **contratação** se torna um problema ainda maior diante da informação de que esta população tende a dobrar nos próximos anos.

E por isso, é de suma importância garantir sua presença nas diferentes esferas da sociedade, principalmente através da contratação e reinserção no mercado de trabalho.

Antes de falar especificamente sobre o mercado de trabalho, é preciso definir que a **população idosa** é aquela que possui 60 anos ou mais, [conforme Estatuto do Idoso](#).

A população compreendida nesta faixa etária, diante do aumento da expectativa e qualidade de vida, têm permanecido por mais tempo no mercado de trabalho.

Contudo, em uma cultura que valoriza as populações mais jovens, a reinserção no mercado pode se tornar um desafio com o aumento da idade.

Para que isto não ocorra e que as empresas tenham um ambiente de trabalho plural, diverso, e, além disso, idosos(as) tenham garantidos o seu direito de continuar e/ou ingressar no mercado de trabalho, serão apresentadas as recomendações que podem ser seguidas no ambiente corporativo.

PREVISÃO LEGAL



Primeiramente, o Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741/2003, configura-se como uma importante legislação a ser considerada durante a instituição das políticas de inclusão.

De modo específico, seu art. 27, veda a discriminação e fixação de limite máximo para idade para admissão em qualquer trabalho ou emprego.

A legislação prevê ainda, pena de reclusão e multa para aqueles que dificultam o exercício de atividades cotidianas e da cidadania.

Além disso, a norma constitucional também prescreve a respeito da vedação da discriminação e da garantia do tratamento igualitário no ambiente de trabalho, em seu artigo 7, inciso XXX.

COMO MINHA EMPRESA PODE PROMOVER A

INCLUSÃO DE PESSOAS IDOSAS?

Uma vez conhecida a legislação sobre o assunto, serão apresentadas as recomendações para a garantia da **diversidade etária** nas empresas.

Nesse sentido, nota-se que grande parte da inserção de pessoas idosas no mercado de trabalho decorre de políticas públicas, enquanto não são publicadas leis específicas.

Nesse tempo, é recomendado que sejam fomentadas vagas para este segmento, [podendo-se destinar vagas específicas com a imposição de critério etário para admissão](#), visando a “seniorização” do ambiente de trabalho.

No que tange ao uso de tecnologia, em havendo receio em relação ao domínio dos instrumentos de trabalho, podem ser adotadas as seguintes práticas:

- oferecimento de cursos gratuitos disponíveis que podem ser oferecidos como capacitação
- preparação ou disponibilização de vídeo aulas

Outra sugestão relevante é não postergar o exame admissional de saúde ocupacional, a fim de diagnosticar doenças preexistentes, bem como reduzir o período entre os exames periódicos.

Aqui o objetivo é preservar e acompanhar a saúde do(a) trabalhador(a), bem como mitigar eventuais alegações de agravamento ou surgimento de doenças em decorrência do trabalho exercido.

Por fim, existe a preocupação do empregador(a) com empregados(as) mais idosos(as), seja com benefícios, especialmente o plano de saúde, cujos valores costumam ser mais altos para os empregados com maior idade.

Neste caso, é recomendado que, alternativamente, a empresa possa negociar com o sindicato outros benefícios para tais trabalhadores idosos, fazendo a equivalência em razão de valores e não de benefícios, permitindo-se ainda a diferenciação de critérios.

Frisa-se que as cláusulas necessitam de robusta justificação, recomendando-se a consulta a um(a) advogado(a) especialista da área.

QUAIS AS POSSÍVEIS VANTAGENS À EMPRESA NA SENIORIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO?

Valores positivos são majoritariamente atribuídos aos mais velhos. Entretanto, trabalhadores nesta faixa etária, atuam predominantemente na informalidade.

Com efeito, evidencia-se a necessidade de adequação do mercado de trabalho nesse nicho, diante do aumento de demanda deste grupo, quer seja pela expectativa de vida em ascensão, quer seja pelos próprios requisitos para obtenção de aposentadoria.

Especialmente pelas necessidades sociais narradas, é fundamental estimular a contratação de pessoas idosas, a fim de se evitar uma marginalização e desequilíbrio econômico em nossa sociedade.

Todavia, o referido papel não cabe apenas à iniciativa privada, mas também ao Estado, o qual vem debatendo políticas de estímulo, como, por exemplo, o projeto de Lei nº 4.890 de 2019.

Embora ainda esteja em trâmite no Congresso Nacional, o projeto visa estabelecer à empresa dedução de sua contribuição à seguridade social, até um salário-mínimo por

semestre de cada colaborador com 60 anos ou mais.

Adicionalmente, o(a) empregador(a) poderá deduzir da base de cálculo da contribuição social sobre o lucro líquido, as remunerações pagas aos empregados nessa faixa etária.

De modo geral, estes são os principais pontos acerca da **contratação** de pessoas idosas. [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram para mais conteúdos.](#)