

O ENVELHECIMENTO E O PRECONCEITO ETÁRIO NO TRABALHO

AGING AND AGEISM AT WORK

Marlene Pereira da Rocha

Doutora em Psicologia da Saúde pela UMESP. Mestre em Psicologia Clínica PUC/SP. Especialista em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana ENSP/Fiocruz/RJ.

Resumo

Este artigo tem como objetivo identificar nas experiências de pessoas idosas quais elementos comuns estão presentes nas circunstâncias e no modo da expressão do etarismo no contexto organizacional. Método: pesquisa exploratória e descritiva, de natureza qualitativa, realizada por meio de um questionário sociodemográfico e de uma entrevista semiestruturada, com 09 (nove) pessoas idosas entre 61 e 77 anos de idade, e escolaridade superior. Resultados: Evidenciaram que as pessoas idosas demonstram muita preocupação com relação ao envelhecimento, em questões que envolvem a permanência no mercado de trabalho, condições de trabalho e saúde, desemprego e aposentadoria. Conclusão: o preconceito etário é um fenômeno que afeta trabalhadores idosos nas organizações, prejudicando sua inclusão e/ou permanência no mercado de trabalho. É preciso entender sobre o envelhecimento e as interseccionalidades com o trabalho, pensar em políticas públicas que proporcionem às pessoas mais velhas garantias e condições adequadas de se manter ativo no contexto organizacional.

Palavras-chave: Envelhecimento; Trabalho; Pessoa idosa; Etarismo.

Abstract

This article aims to identify the common elements present in the experiences of older adults, the circumstances, and the way ageism is expressed in the organizational context. Method: Exploratory and descriptive research, qualitative in nature, conducted through a sociodemographic questionnaire and a semi-structured interview with nine older adults aged between 61 and 77, with higher education. Results: The results showed that older adults demonstrate significant concerns about aging, including issues involving retention in the labor market, working and health conditions, unemployment, and retirement. Conclusion: Ageism is a phenomenon that affects older workers in organizations, hindering their inclusion and/or retention in the labor market. It is necessary to understand aging and its intersections with work, and to devise public policies that provide older adults with guarantees and adequate conditions to remain active in the organizational context.

Keywords: Aging; Work; Elderly; Age discrimination.

INTRODUÇÃO

O Brasil vivenciou o fenômeno da transição demográfica, quedas das altas taxas de mortalidade e natalidade, resultado do processo que se caracteriza por mudanças no crescimento e na composição da população, com aumento do grupo etário idoso em relação ao grupo de idade jovem, sobretudo no século XX. Em decorrência deste fato, vai enfrentar uma enorme transição da estrutura etária no século XXI, será definitivamente diferente nas próximas décadas.

A modificação da demografia etária com o aumento do segmento das pessoas idosas é um acontecimento relativamente recente (IBGE, 2022). O avanço do envelhecimento da população brasileira gera novas demandas e desafia o mercado de trabalho. Este fenômeno demanda maior atenção não somente das empresas, mas também dos governos, universidades, se estes desejarem adotar medidas de adaptação ao trabalho para a população envelhecida.

As pessoas mais velhas e idosas nem sempre são percebidas nas organizações como pessoas com qualificações positivas quanto ao desempenho profissional, sendo comum de serem atribuídas a essas pessoas qualificações negativas relacionadas à idade. Como baixa produtividade e motivação, maior resistência às mudanças, custos mais elevados às empresas, entre outros fatores que induzem a sua discriminação dentro e fora das organizações (Viana & Helal, 2023). Porém a velhice não deve ser automaticamente equiparada a vulnerabilidade e dependência, pois isso resulta em danos substanciais à percepção das pessoas sobre seu próprio envelhecimento e intensifica a divisão entre as gerações (Mello & Amorim, 2022).

Neste sentido, em uma perspectiva científica, aprofundar o conhecimento sobre o processo do envelhecimento humano é importante, uma vez que isso pode contribuir para a diminuição de preconceitos. Afinal, quanto maior a demonstração de atitudes negativas diante do envelhecimento, maior será preconceito etário, a inclusão ou exclusão, e permanência da pessoa no mercado de trabalho (Silva et al., 2021). As atitudes de uma pessoa ou de um grupo de pessoas, com relação a idade, podem ser positivas ou negativas, sendo

influenciadas pelas vivências anteriores, pelos sentimentos, pela cognição e pelo afeto que, por sua vez, têm impacto no comportamento (WHO, 2021).

Mediante ao exposto, percebe-se que existe espectro preconceituoso sobre o envelhecimento, em parte derivante de informações contraproducentes sobre esse processo. Para tanto, o enfrentamento ao preconceito etário é uma das quatro áreas de atuação que integra a Década do Envelhecimento Saudável (2021 - 2030) (OPAS, 2020), proposta pela Nações Unidas, juntamente com o desenvolvimento de comunidades amigáveis aos adultos mais velhos, a oferta de cuidado integral e resolutivo centrado na pessoa e a prestação de cuidados de longa duração, quando for precisos.

O objetivo deste estudo é identificar quais elementos comuns estão presentes nas circunstâncias e no modo da expressão do preconceito etário no contexto organizacional, a partir da condução de entrevistas em profundidade com 09 participantes acima de 60 anos.

MÉTODO

O artigo é recorte de estudo de doutorado com enfoque qualitativo, cuja investigação possui caráter exploratório, por possibilitar aproximação com o objeto de estudo, a fim de apreender pressupostos teórico metodológicos condizentes com o fenômeno investigado. Para a realização da pesquisa, foram selecionados intencionalmente nove pessoas idosas: 07 mulheres e 02 homens, com idade entre 61 e 77 anos. As entrevistas foram realizadas nos meses de novembro e dezembro de 2022. A quantidade de entrevistados aconteceu por saturação teórica (Fontanella et al., 2011).

Foram adotados os seguintes critérios de inclusão: a) Participação voluntária no estudo; b) Participantes que preencheram todos os itens do instrumento de pesquisa; c) Pessoas com idade igual ou superior a 60 anos e com ensino superior. Faz-se necessário salientar que a título de confidencialidade quanto à identidade dos participantes desta pesquisa, estes foram codificados da seguinte forma E01, E02, E03, E04, E05, E06, E07, E08, e E09.

Para caracterizar os participantes, foi elaborado um questionário com dados sociodemográficos (idade, sexo, renda, casa própria, religião, escolaridade, estado civil, e se reside com familiar), e históricos laboral (ocupação, aposentado). No alcance do objetivo de captar as vivências de profissionais idosos sobre o envelhecimento, trabalho e preconceito etário nas organizações em que atuam ou já trabalharam foi utilizado entrevistas semiestruturadas com as seguintes questões norteadoras: História ocupacional; relação no mercado de trabalho; desemprego e a aposentadoria; percepção sobre o envelhecimento de si próprio e no trabalho; condições de trabalho e saúde; e aspectos relacionados à percepção da discriminação etária.

Para a efetuação do procedimento de coleta de dados das entrevistas semiestruturadas, todos os aspectos éticos foram assegurados. As entrevistas foram realizadas virtualmente pelo aplicativo *Google Meet*, com base no pré-roteiro, não fechado, na qual significa que houve inicialmente um levantamento de dados através de perguntas realizadas diretamente aos participantes do estudo (Mineiro, 2020). Foi realizado um único encontro virtual. Seu início foi antecedido pela leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em que também foi solicitada a permissão para o uso do gravador. O tempo médio das entrevistas foram de 40 minutos.

Os dados quantitativos dos questionários sociodemográficos foram tabulados em programa Microsoft Excel e submetidos à análise descritiva,

com base na frequência simples e relativa. O tratamento e a organização dos discursos foram submetidos a análise textual. Foi necessário analisar com profundidade aspectos perceptuais dos participantes sobre o seu protagonismo e participação na experiência do envelhecimento nas organizações.

As informações foram sintetizadas por meio da técnica de Análise de Conteúdo de Bardin (Bardin, 1977), através da leitura flutuante, releituras, identificação de categorias repetitivas, constantes e semelhantes, corroborada pela leitura sobre a temática. A quantificação dos dados não foi realizada, uma vez que a escolha é mostrar as narrativas dos participantes, preservando, assim, o contexto, a emoção e a complexidade dos depoimentos. Por fim as falas foram agrupadas em quatro categorias temáticas.

A realização desta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade Metodista de São Paulo, e respeitou integralmente todas as recomendações das Resoluções 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde: CAAE 62988322.0.0000.5508 e aprovado pelo CEP sob o parecer n. 5.735.214.

Resultados e Discussão

Características Sociodemográficas e Laboral das Pessoas Idosas Entrevistadas.

Buscando caracterizar o perfil de cada participante deste estudo, o quadro a seguir faz uma didática descrição singular das pessoas idosas entrevistadas.

TABELA 1 - Características sociodemográficas e laboral da amostra estudada, São Paulo, 2024.

E	Sexo	Idade	Estado Civil	Raça	Religião	Formação	Trabalha na área
E01	F	61	Solteira	Branco	Católica	Pedagogia com administração e supervisão escolar	Sim
E02	F	62	Solteira	Branco	Espírita	Psicologia	Sim
E03	F	63	Casada	Branco	Católica	Psicologia	Sim
E04	F	64	Solteira	Branco	Evangélica	Ciências Exatas	Não
E05	F	65	Casada	Branco	Católica	Psicologia	Sim

E06	F	70	Casada	Branco	Católica	Medicina Pediatra	Sim
E07	M	70	União estável	Preto	Católico	Administração de Empresa	Não/Ações Sociais
E08	M	72	Casado	Branco	Evangélico	Administração Hospitalar	Aposentado
E09	F	77	Viúva	Branco	Católica	Turismo	Aposentada

Fonte: autora 2023.

Neste estudo, que contou com 09 participantes foi identificado os seguintes resultados sociodemográficos e laboral: destacou-se a prevalência dos participantes do sexo feminino 07, (78%) e 02 (22%) do sexo masculino com idades entre 61 e 77 anos. Estado civil: a maioria casada seguido por união estável; raça: majoritariamente branco; religião: maioria católica; área de formação: maior número em humanas, trabalhando no campo da formação acadêmica.

Ao observar o quadro anteriormente apresentado, pode-se vislumbrar características das pessoas participantes que dão sustento para que se compreenda a singularidade de cada um em suas maneiras de ser no processo de envelhecimento. Assim, após realizar a sistematização das entrevistas em profundidade pode-se identificar como os respondentes da pesquisa, compreendiam seu presente e futuro quanto ao envelhecimento no mercado de trabalho, seus anseios, expectativas e estratégias relativas a esse tema.

Quanto aos dados obtidos por meio das entrevistas foram analisados a partir de um *corpus* de análise. O conteúdo do *corpus* evidenciaram Envelhecimento: Desemprego e Aposentadoria; Envelhecimento e Mercado de Trabalho; Envelhecimento e Condições de Trabalho; Envelhecimento: Trabalho e Condições de Saúde.

Resultados Evidenciados nas Entrevistas

Ainda que breve, porém esta contextualização torna-se fundamental, no sentido de que os dados aqui demonstrados resumem alguns elementos da realidade vivenciada, sendo esta, em elemento que pode favorecer com que pessoas idosas, possam vir a experimentarem o

fenômeno do preconceito etário. Desta forma, torna-se interessante vislumbrar a maneira como os mesmos vivenciam o preconceito etário em suas realidades cotidianas, temática que será discutida na sequência.

Envelhecimento: Trabalho e Condições de Saúde

A análise apresenta o envelhecimento como uma fase de mudança desafiadora e exigente. Para melhor aprofundamento da relação do trabalho com as condições de saúde exemplificamos com as falas dos participantes do estudo.

“Eu tenho que agradecer estar aqui, mas eu tenho comorbidades, eu tenho pressão alta. [...]. Eu falo pra vocês, quando a gente vive para trabalhar, a gente perde o eu. Porque eu trabalho pra viver bem, pra pagar boleto. É como eu digo, pra pagar boleto. E aí eu tenho que entender que entender que esse “eu” não é só do trabalho. Eu tenho que ter amigos, eu tenho que viajar, eu tenho que me relacionar.” (E05)

“Porque começam também aparecer os problemas de saúde, no caso dessa pessoa que eu tô citando, que trabalha com meu filho, o coração não tá mais bacana, e aí vão os amigos ajudando num ato de solidariedade no sentido de tecnologia e outras questões também, a paciência.” (E01)

“Graças a Deus tô bem fisicamente eu tô bem fisicamente e mentalmente também às vezes tem hora que eu esqueço o nome de alguém tá mas aí eu pergunto e toca a vida.” (E08)

Envelhecimento e Mercado de Trabalho

Ainda sobre os achados desta pesquisa, também se apresenta no processo de envelhecimento a percepção dos trabalhadores idosos quanto ao mercado de trabalho. Os relatos apresentados pelos participantes da pesquisa revelam constantes preocupações no desempenho com as tecnologias, e ainda, pessoas que têm ainda capacidade de fazer algumas coisas sozinhas e se sentem “inferiores”, quando os mais jovens tentam ajudá-lo sem pensar que ele pode ser capaz de desempenhar uma tarefa sozinho. Os extratos a seguir ilustra essa classe:

“Eu vejo a sociedade, querendo fazer pela gente aquilo que nós ainda conseguimos fazer, eu percebo isso.” (E01)

“Eu também tive alunos adultos, teve uma época que eu trabalhei com educação de adultos, foi um ano na minha vida. Então, via que eles ficavam tão perdidos, aí eu não tento, eu não consigo entender. E naquela época, não é que não existia tecnologia, existia, mas não era presente, nosso mundo como é hoje. E aí eu fico pensando, puxa, agora eu sinto aquilo, o que aqueles alunos sentiram, naquela época que eles chegavam na escola. Então, a gente se sente analfabeto, muitas vezes, e aí tenta, de todas as formas, aprender, porque precisamos, não dá para desistir. Então, me senti assim, muito impotente, diante de tudo isso que está acontecendo, na área da tecnologia. E a gente vai pedindo ajuda e vai conseguindo.” (E01)

“É natural, você chega aos 50 anos a pensar que você já tá na fase de cuidar de neto de limpar o cachorro, de limpar o quintal e coisa dessa natureza, e a turma mais jovem não, eles estão no pique mesmo, de trabalhar, então eles querem o espaço deles, e com a tecnologia ajudando, é muito fácil você trocar uma pessoa jovem que vai ter uma maior facilidade de acesso ao mercado, que um uma pessoa de idade que vai ter muita dificuldade para adaptar o sistema moderno.” (E08)

A partir das narrativas, compreende-se que muitos participantes revelam interesses em descobrir novas formas de trabalhar e realizar suas atividades do cotidiano com a utilização da tecnologia da informação e comunicação (TIC). Alguns participantes procuram adquirir habilidades para se sentirem capazes e acessar serviços de maneira independente.

Envelhecimento: Desemprego e Aposentadoria

A análise apresenta a percepção dos profissionais mais velhos quanto ao desemprego na etapa da velhice e da fase de aposentadoria. Sobre este tema, destaca-se as falas de três pessoas idosas entrevistadas.

“Iam mostrando, iam dialogando, quer dizer, e como pessoas ativas, eu tô falando ativas porque sempre vem essa ideia, preconceituosa de parado, sentado na cadeira e tricotando.” (E02)

“Eu acho que o sistema em si não está preparado para acolher esses aposentados, que ainda estão na ativa. E aí não prepara bem as pessoas que vão acolher esses idosos.” (E06)

“A minha vida sempre foi super ativa, eu comecei a me usar como (instrumento) envelhecer porque como uma perua nata eu não sabia que eu era velha porque eu sempre trabalhei muito, sempre gostei de dançar.” (E05)

“Porque eu acho que essa questão em si, da concorrência sobrecarga, dessa competição. Então, eles já estão apostando numa previdência privada, porque não vão conseguir chegar como eu cheguei a me aposentar com 62 anos.” (E06)

As narrativas traduzem que os respondentes se sentem descartados dentro da empresa, uma vez que esta tem maior preferência pelos mais jovens, por acreditar serem mais produtivos em relação aos mais velhos, que já não possuem determinadas habilidades. Ainda, parte dos participantes não demonstra vontade de se aposentar, mas permanecer profissionalmente ativo.

Envelhecimento e Condições de Trabalho

A análise apresenta os segmentos de fala quanto às condições de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores mais velhos.

“Eu aceito muito bem o envelhecimento. Eu me aceito. Eu sei que hoje eu tenho algumas limitações, mas se eu tiver paciência e o outro também, eu avanço. Eu não tenho dificuldade com o envelhecimento. Às vezes a memória falha um pouco, e aí como que eu lido com isso? Anotando. Tudo eu anoto, caderninho do lado sempre.” (E04)

As informações permitiram compreender os sentidos que fundamentam a percepção das pessoas mais velhas sobre o ambiente de trabalho durante a fase de envelhecimento dos trabalhadores. As falas são carregadas de situações negativas em que os trabalhadores mais velhos não recebem o mesmo tratamento no ambiente profissional que os mais jovens, por exemplo, o reconhecimento no caso da experiência na carreira ao longo do tempo não é levado em consideração, e por vezes são intitulados de “velho chato” (Rego et al., 2022).

A velhice está relacionada ao sofrimento, falta de saúde, solidão, entre outros aspectos negativos, refletindo a dificuldade das pessoas em lidar com o processo de envelhecimento, assim como a forma da sociedade lidar com pessoas com mais idade. (Rossini et al., 2020) Contudo, a velhice não traz em si um significado de adoecimento, abandono ou fim da vida, mas faz parte do envelhecer, fato inevitável da condição humana. A idade biológica, social e psicológica pode ser muito diferente da idade cronológica de cada indivíduo (Silva et al., 2022; Morgado et al., 2021), já que o sofrimento psíquico pode afetar de forma diferente pessoas de diferentes idades (Andrade, 2021).

Embora o envelhecimento seja um processo natural, gradual e contínuo, pelo qual passam todas as pessoas que assim tiverem sorte, à medida que envelhecem, nem sempre é pensado e visto adequadamente envolvendo todas as parcelas da sociedade. Sendo necessário desconstruir preconceitos e visões estereotipadas quanto estigmatizadas sobre a velhice, parte

decorrente de informações contraproducente desse processo, podendo causar a exclusão das pessoas idosas da sociedade (Minó & Vaz, 2021; EHMKE, 2020).

Este estudo traz informações referente ao processo de envelhecimento com forte relação entre o trabalho e as condições de saúde, o que reforça a preocupação da Organização Mundial de Saúde (OMS) (OMS, 2015), que desenvolveu o Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde conforme as evidências mais recentes considerando crucial colocar as necessidades das pessoas mais velhas no centro das atenções. Para tanto, identifica três abordagens como prioridades para se implementar: apoiar o Envelhecimento Saudável em todas as políticas e níveis de governança; permitir autonomia dessa faixa etária; e combater a discriminação etária (EHMKE, 2020).

As narrativas ainda sinalizaram que o trabalho influencia os determinantes de saúde, ou seja, tarefas que antes eles (pessoas mais velhas) realizavam, atualmente estão se dando conta de certas limitações na rotina do trabalho profissional, quanto ao ritmo de trabalho, e quantidade de horas trabalhadas. Embora a idade avançada não significa necessariamente dependência, e essas suposições de dependência baseadas na idade ignoram as muitas contribuições das pessoas mais velhas e idosas para o mundo do trabalho (Cuddy et al., 2005). Um participante de 65 (sessenta e cinco) anos da pesquisa conclui que vive apenas para pagar “boletos”.

No Brasil a permanência do profissional o idoso no mercado de trabalho, enfrenta dificuldades pelas inadequações desse ambiente e pela condição de saúde do trabalhador, até mesmo pela inexistência de políticas públicas para melhorar as condições de trabalho, como a política de flexibilização do trabalho (Batista & Teixeira, 2021). Alguns participantes também relatam sofrimento mental e outras comorbidades físicas em razão do trabalho. Pensando nas condições de saúde das pessoas mais velhas no ambiente profissional, alguns estudiosos sugerem a adoção de formas diferenciadas de trabalho, jornadas mais flexíveis, como a redução de carga horária, que seria capaz de viabilizar a permanência

por mais tempo no mercado de trabalho dos profissionais mais velhos, se assim pretenderem e tiverem condições (França et al., 2013).

A mudança tecnológica está acompanhando o envelhecimento da população, mas nem sempre criando oportunidades igualitárias para todas as pessoas, principalmente em relação aos idosos. Para tanto, deve-se promover a criação de políticas públicas complementares de incentivo à participação ao trabalho e maior acessibilidade para a faixa etária do ápice da pirâmide populacional permitindo-lhes navegar em um mundo em transformação e inventar formas novas, melhores e mais produtivas de se viver no mundo profissional (Pazos & Bonfatti, 202; Pazos & Aldo, 2024).

No que diz respeito ao envelhecimento e mercado de trabalho, de acordo com a OMS (OMS, 2020), deve-se promover a diversidade da idade e inclusão em ambientes de trabalho. É direito do idoso o exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas segundo o Art.26 da Lei 10.741/2003. Em todo o mundo, há uma tendência de envelhecimento da população, o que tem gerado debates sobre políticas que incentivem a vida produtiva e o adiamento da aposentadoria podendo significar a manutenção do papel social e da qualidade de vida, e ainda efeitos positivos na velhice, como as interações sociais e bem-estar psicológico (Sato & Lacman, 2020).

Na atualidade, cada vez mais, as atividades e todos os serviços se vêm desmaterializando, de maneira a que se vá processando uma mudança para suportes e/ou plataformas digitais (Raymundo et al., 2019). Assim, porque não pensar que a infoinclusão é um direito de todo cidadão, envolvendo as pessoas de mais idade? Embora as pessoas mais velhas encontrem dificuldades para acessar os dispositivos tecnológicos, seja pelo acesso tardio ou até mesmo por se considerarem incapazes de usá-los, é fundamental reconhecer sua importância no mundo atual, no nível individual ou no campo profissional.

Em razão ao prolongamento da vida profissional em decorrência da expectativa de vida e das reformas previdenciárias contínuas

que reestruturam a relação com o trabalho, o indivíduo é levado a pensar não somente sobre seu emprego e aposentadoria, mas também em relação ao seu estar no mundo (Garcia, 2022). Em relação a aposentadoria, os estudos evidenciaram em um grupo de pré-aposentados, na faixa etária de 48 (quarenta e oito) a 60 (sessenta) anos, que experiências na família e no trabalho influenciam na tomada de decisão, e a depender do contexto pode ser adiada a sua efetivação (Figueira et al., 2017).

Enquanto que a pesquisa realizada com 283 (duzentos e oitenta e três) servidores públicos, com idade entre 48 (quarenta e oito) e 69 (sessenta e nove) anos, que já podiam se aposentar ou faltavam 5 (cinco) anos para isto apontou que a postergação da aposentadoria acontecia para funcionários que se consideravam ativos no trabalho, mesmo sem a presença de atividades substitutivas e um ambiente doméstico pouco atrativo (Macêdo et al., 2017).

Realizaram estudos com profissionais de enfermagem de 60 (sessenta) anos ou mais com perspectiva de aposentadoria, cujos resultados mostraram que o fator financeiro era o principal motivador para a permanência no trabalho (Pires et al., 2013). Pesquisaram variáveis na decisão de aposentadoria em servidores públicos com idade entre 45 (quarenta e cinco) e 67 (sessenta e sete) anos, cujos resultados demonstraram que apenas $\frac{1}{4}$ (um quarto) dos respondentes optaram por trabalhar na aposentadoria para complementação de renda (Menezes & França, 2012).

Assim, quando se trata do envelhecimento e condições de trabalho, tem que se pensar que a população brasileira está envelhecendo e, portanto, com o aumento da expectativa de vida, surgem reflexos como a postergação da aposentadoria ou o ato de se seguir trabalhando em uma nova carreira. A OMS (OMS, 2015), no Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde, recomendou incluir na agenda do envelhecimento saudável a promoção da diversidade de idade e inclusão no ambiente de trabalho.

É preciso levar em conta que as associações obtidas entre as características sociodemográficas e a permanência no trabalho podem ser limitadas para pessoas mais velhas com maior escolaridade

e renda superiores à população brasileira em geral (Raymundo et al., 2019). Em pesquisa sobre o envelhecimento do segmento 50 (cinquenta) anos ou mais, observaram um aumento no número absoluto de homens brasileiros entre 50 (cinquenta) e 69 (sessenta e nove) anos que não trabalhavam ou procuravam emprego e não eram aposentados. O que se nota entre os homens brasileiros é uma saída do mercado de trabalho sem se aposentar (Camarano et al., 2014). A pergunta é saber como o mercado de trabalho brasileiro irá absorver esse contingente de trabalhadores mais velhos?

A ausência que o trabalho ocasiona, decorrentes da aposentadoria, pode ser considerada responsável pela diminuição da qualidade de vida do idoso (Minó & Vaz, 2021). O trabalho é essencial para o processo de humanização e socialização das pessoas, já que através de suas atividades, os seres humanos transformam a natureza de acordo com seus interesses e necessidades. E se modificam ao mesmo tempo, atribuindo sentido e utilidade à vida.

O Estatuto do Idoso prevê de maneira ampla o direito ao respeito e a dignidade da pessoa de 60 (sessenta) anos ou mais. Com punição para qualquer tipo de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão. As diversas maneiras de discriminação estão fortemente ligadas aos procedimentos de exclusão social que originam e produzem iniquidades.

É importante considerar as disposições da Recomendação 162 (cento e sessenta e dois) da OIT (OTI, 1980), para a promoção e inclusão da pessoa idosa no mercado de trabalho. Especialmente fomentar empregos com jornadas reduzidas e flexíveis, adotando medidas efetivas para proteger os trabalhadores mais velhos dos riscos ocupacionais. Além de promover a continuidade no mercado de trabalho daqueles que assim o desejar, mesmo após a aposentadoria (Gugel, 2021).

Em relação às implicações do envelhecimento no quesito aposentadoria, deve-se compreender que é um marco importante na vida da pessoa, uma escolha pessoal e também compulsória. Na atualidade, são muitos os obstáculos para o reconhecimento da cidadania da pessoa que está caminhando para a última etapa de vida,

principalmente quando almeja voltar ao mundo do trabalho precisa competir com concorrentes mais jovens, geralmente preferidos pelo mercado de trabalho devido seu maior grau de qualificação. Os entraves quanto à inclusão dessa faixa etária da população no mercado de trabalho decorre justamente pela valorização do jovem para a economia, deixando longe os mais velhos do mundo laboral somente em razão da idade (Rocha & Ribeiro, 2022).

Em geral, as empresas não demonstram práticas de gestão de idade que objetivam mitigar as barreiras etárias e promover a diversidade no contexto organizacional (WHO, 2021). Portanto, é importante entender como o envelhecimento dos profissionais tem sido compreendido no contexto organizacional, ou seja, quais as percepções acerca do profissional mais velho e verificar como o envelhecimento desse grupo está sendo tratado nas organizações.

CONCLUSÃO

Este estudo demonstrou que as pessoas com 60 anos e acima demonstram muita preocupação com relação ao envelhecimento, especialmente nas questões que envolvem a permanência no mercado de trabalho, condições de trabalho e saúde, desemprego e aposentadoria. Parte das pessoas idosas considera o trabalho como elemento central e positivo do seu processo de envelhecimento. Uma vez que a faixa etária idosa quer continuar trabalhando enquanto for permitido por lei, apesar de enumerar muitos pontos negativos, tais como, preconceito etário, problemas de saúde, muitas horas de trabalho.

Os respondentes dessa pesquisa percebem a discriminação relativa à idade nas atividades desempenhada, mas é na aposentadoria que essa discriminação social se torna mais evidente, gerando um sentimento de desmotivação e falta de propósito na sociedade. Ademais, a autoestima do indivíduo pode ser mantida quando ele permanece ocupado e tem atividades, permitindo que ele sustente o seu estilo de vida e contrarie os estereótipos comuns da sociedade, como uma pessoa fraca, debilitada e menos capaz.

É imprescindível a realização de mais pesquisas para compreender o processo de

envelhecimento no contexto das organizações. O estudo apontou uma relação entre saúde e preconceito em relação a idade, cujos episódios de discriminação podem acarretar depressão, ansiedade e isolamento social. Essa variável é essencial para o estudo, pois há uma forte tendência das próprias pessoas mais velhas e idosas a se auto estereotipar em relação ao processo de envelhecimento. Essas atitudes podem ter impacto significativo na forma como a pessoa vivencia a velhice, e até representar uma negação do próprio envelhecimento.

A sociedade precisa se organizar para aumentar as oportunidades de trabalho formal para a população que pretende se manter ativa até a idade avançada. As empresas, por sua vez, precisam assumir compromissos com a responsabilidade social, incluindo ações

específicas de proteção ao trabalhador mais velho. Os profissionais que lidam com pessoas mais velhas devem estar bem informados sobre o envelhecimento para não fazer falsas inferências ou ter ideias preconcebidas, mas terem uma formação mais ampliada e específica para atender essa população.

É necessário entender sobre o envelhecimento e as interseccionalidades com o trabalho, condições de saúde e de trabalho, mercado de trabalho, desemprego e aposentadoria, pensar em políticas públicas que proporcionem às pessoas mais velhas garantias e condições adequadas de se manter ativo no contexto organizacional com a proteção de sua saúde mental e física. Entende-se que o envelhecimento digno é considerado um “Direito Humano” que precisa ser garantido.

REFERÊNCIAS

- Andrade, C. J. (2022). A conciliação família e teletrabalho na pandemia da Covid-19: (re)pensando vivências de mulheres educadoras infantis. 2022. 312 folhas. Tese (Psicologia da Saúde) - Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo. <https://repositorio.metodista.br/handle/123456789/216>.
- Bardin, L. (2016). Análise de conteúdo (Edição revista e ampliada). Edições 70. (Original publicado em 1977).
- Batista, R. L., & Teixeira, K. M. D. (2021). O cenário do mercado de trabalho para idosos e a violência sofrida. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 2021, 24(6), e210022. <https://doi.org/10.1590/1981-22562020024.210022>.
- Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm.
- Brasil. Organização Internacional do Trabalho. (1980). Art. 1º, Recomendação 162.
- Cuddy, A. J., Norton, M. I., & Fiske, S. T. (2005). This old stereotype: The pervasiveness and persistence of the elderly stereotype. *Journal of Social Issues*, 61(2), 267-285. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2005.00405.x>
- Camarano, A. A., Kanso, S., & Fernandes, D. A. (2014). A população e seus movimentos ao longo do século XX. In A. A. Camarano (Org.). *Novo regime demográfico: Uma nova relação entre população e desenvolvimento?* IPEA. <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3288>.
- Ehmke, D. P. (2020). Práticas de ageísmo: investigação sobre o preconceito contra o idoso entre universitários. Dissertação.
- Figueira, D. A. M., Haddad, M. D. L., Gvozdz, R., & Pissinatti, S. C. P. (2017). A tomada de decisão da aposentadoria influenciada pelas relações familiares e laborais. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 20(2), 207-215.
- Fontanella, B. J. B., Luchsi, B. M., Seidl, M. G. B., Ricas, J., Turato, E. R., & Melo, D. G. (2011). Amostragem em pesquisas qualitativas: Proposta de procedimento para constatar saturação teórica. *Caderno Saúde Pública*, 27(2), 389-394. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2011000200020>.
- Freitas, P. L. H., Menezes, G. S., Bendassolli, P. F., & Soares Silva Macedo, L. (2013). Aposentar-se ou Continuar Trabalhando? O que Influencia essa Decisão?. *Psicologia Ciência e Profissão*, 33(3), 548-563.
- Garcia, M. T. (2022). O trabalhador mais velho e as nuances da maturidade. In T. M. Garcia & C. C. A. Pepe (Orgs.), *Programa de preparação para aposentadoria Fiocruz: Uma experiência inovadora em saúde do trabalhador*, Atena Editora. 10.22533/at.ed.326222706.
- Gugel, M. A. (2021). Estratégias para a proteção do direito ao trabalho da pessoa idosa. Portal do Envelhecimento e Longevidade. <https://www.portaldoenvelhecimento.com.br/estrategias-para-a-protecao-do-direito-ao-trabalho-da-pessoa-idosa/>.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2022). Censo demográfico. IBGE.
- Lessa, C. R. M. (2021). O envelhecimento na contemporaneidade: O papel do profissional de psicologia em uma sociedade que envelhece. *Revista Longevidade*, 3(11), 63-91.
- Melo, R. H. V., & Amorim, K. P. C. (2022). O idadismo no contexto do trabalho da Estratégia Saúde da Família: projeção de saberes ao tetragrama dialógico de Morin. *Interface (Botucatu)*. 26 (Supl. 1):e220209. Doi: <https://doi.org/10.1590/interface.220209>.
- Mineiro, M. (2020). Pesquisa de Survey e Amostragem: Aportes Teóricos Elementares. *Revista de Estudos em Educação e Diversidade - REED*, 1(2), 284-306. <https://doi.org/10.22481/reed.v1i2.7677>.
- Minó, N. M., & Vaz de Mello, R. M. A. (2021). Representação da velhice: reflexões sobre estereótipo, preconceito e estigmatização dos idosos. *Oikos: Família E Sociedade Em Debate*, 32(1), 273-298. <https://doi.org/10.31423/oikos.v32i1.9889>.

- Morgado, F., Lopes, R. G. C., & Moura, S. A. (2023). A percepção de saúde de voluntários idosos. *Revista Longevidade*, 5(19), 42-51.
- Menezes, G. S., & França, L. H. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 315-328. Recuperado em 17 de julho de 2025, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300006&lng=pt&tlng=pt.
- Macêdo, L. S. S., Bendassolli, P. F., & de Lucena Torres, T. (2017). Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. *Psicologia & Sociedade*, 29(), 145010.
- Organização Mundial da Saúde - OMS. (2015). Relatório mundial de envelhecimento e saúde: Resumo. Organização das Nações Unidas. (Vol. 1, pp. 1-24). <https://sbogg.org.br/wp-content/uploads/2015/10/OMS-ENVELHECIMENTO-2015-port.pdf>.
- Organização Pan-Americana da Saúde - OPAS. (2022). Relatório mundial sobre o idadismo. Organização Pan-Americana da Saúde. <https://doi.org/10.37774/9789275724453>.
- Pazos, P. F. B., & Bonfatti, R. J. (2020). Velhice, trabalho e saúde do trabalhador no Brasil: uma revisão integrativa. *Rev. bras. geriatr. gerontol.* 23 (6).
- Pazos, P. D. F. B., & Ferreira, A. P. (2024). Pessoa idosa, mercado de trabalho, idadismo e a saúde do trabalhador: revisão de escopo. *Revista Brasileira De Geriatria E Gerontologia*, 27. <https://doi.org/10.1590/1981-22562024027.240004.pt>.
- Pires, A. da S., Ribeiro, L. V., Souza, N. V. D. de O., Sá, C. M. da S., Gonçalves, F. G. de A., & Santos, D. M. dos. (2013). A permanência no mundo do trabalho de profissionais de enfermagem com possibilidade de aposentadoria / The permanence in the world of labor of nursing staff with the possibility of retirement& DOI: 10.4025/ciencucuidsaude.v12i2.18298. *Ciência, Cuidado E Saúde*, 12(2), 338 - 345. <https://doi.org/10.4025/ciencucuidsaude.v12i2.18298>.
- Rocha, M. P., & Ribeiro, B. C. (2022). Gerontariado: A velhice do século XXI e as transformações no mundo do trabalho [Anais]. IX Congresso Internacional de Envelhecimento Humano. Realize Editora. <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/86578>.
- Raymundo, T. M., Teixeira Gil, H., & Dias Bernardo, L. (2019). DESENVOLVIMENTO DE PROJETOS DE INCLUSÃO DIGITAL PARA IDOSOS. *Estudos Interdisciplinares Sobre O Envelhecimento*, 24(3). <https://doi.org/10.22456/2316-2171.87420>.
- Rego, A., Vitória, A., Ribeiro, T., Ribeiro, L., Lourenço-Gil, R., Leal, S., & Cunha, MP e. (2020). Atitudes e decisões de gestão de recursos humanos em relação a trabalhadores mais velhos na África: explorando contradições por meio de um estudo empírico. *The International Journal of Human Resource Management*, 33 (3), 594–621. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1710720>.
- Rossini Neto, M. J., Alves Rezende, M. C. R., Limírio, J. P. J. de O., Dalben, A. C., Alves Rezende, M. I. R., Pescinini-Salzedas, L. M., & Salzedas, L. M. P. (2020). Estereótipos sobre os idosos: o papel da Universidade na redução do ageísmo. *ARCHIVES OF HEALTH INVESTIGATION*, 9(1). <https://doi.org/10.21270/archi.v9i1.5098>.
- Silva, A. M. d. S., de Souza, L. E. C., & Aires, L. C. (2022). Revisão sistemática de instrumentos de atitudes em relação aos idosos e ao envelhecimento [Systematic review of instruments of attitudes towards the older persons and aging]. *Avaliação Psicológica*, 21(1), 64–73.
- Silva, T. F. da C. e, Almeida, D. B. A., Oliva, E. de C., & Kubo, E. K. de M. (2021). Além das equipes intergeracionais: possibilidades de estudos sobre ageísmo. *Revista Eletrônica De Administração*, 27(2), 642–662. Recuperado de <https://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/101822>.
- Sato, A. T., & Lancman, S. (2021). Políticas públicas e a inserção da pessoa idosa no mercado de trabalho no Brasil. *Rev Bras Geriatr Gerontol*; 23(6):1-10.
- Viana, L. O., & Helal, D. H. (2023). Ageísmo na Carreira Acadêmica: um estudo com professores universitários. *Educação & Realidade*, 48. <https://doi.org/10.1590/2175-6236121896vs01>.
- World Health Organization. (2021). Global report on ageism. World Health Organization. <https://iris.who.int/handle/10665/340208>.