



UMA ANÁLISE SOBRE O ENVELHECIMENTO: A PERCEPÇÃO DOS GESTORES E DOS SUJEITOS DA TERCEIRA IDADE

Sth fany Rhodes Cicarini

Orientadora: Prof. Dra. Rita de Cássia Martins de Oliveira Ventura

Curso: Administra o Período: 8º  rea de Pesquisa: Gestão de Pessoas

Resumo: O envelhecimento populacional tem sido um importante reflexo do aumento da expectativa de vida, definindo novas mudanças no perfil demográfico brasileiro. Diante dos diversos cenários a serem repensados com essa nova realidade, este artigo buscou analisar como esse fator influencia o mercado de trabalho na região de Manhuaçu - MG, com o objetivo de compreender as percep es dos próprios sujeitos e dos gestores da área de recrutamento e sele o de diferentes empresas. A coleta dos dados adquiridos se deu por meio de uma entrevista com um roteiro semiestruturado com gestores e, para os sujeitos da terceira idade, utilizou-se a técnica da história oral como proposta para obter novos campos de investiga o por meio de depoimentos pessoais e histórias de vida. Entre as principais constata es obtidas verificou-se que os idosos ainda possuem capacidade laborativa, sendo muitas vezes mais ativos e saudáveis do que os jovens e possuindo atributos desejados pelo mercado. Ainda assim, mostrou-se que a idade não   um fator limitador, mas que variáveis como cultura, época vivida e histórias de vida são capazes de interferir nesse processo.

Palavras-chave: Aposentadoria; Envelhecimento; Mercado de Trabalho; Percep o; Reinser o;

1. INTRODUÇÃO

A população brasileira está em trajetória de envelhecimento. Segundo uma projeção divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), o percentual de pessoas com mais de 65 anos passará dos atuais 9,2% para 25,5% até 2060. O motivo, segundo o IBGE (2018), pode estar presente no desacelerado crescimento populacional, sendo a redução da taxa de fecundidade uma de suas principais causas.

Tal fato diminui, gradativamente, a relação entre os jovens e os idosos, estabelecendo uma transformação demográfica a longo prazo. Diante disto, e com o aumento da expectativa de vida, a população mais madura tende a permanecer e almejar um lugar no mercado de trabalho. Entretanto, de acordo com Ximenes e Concone (2009), ainda há um estereótipo e uma cultura de valorização por pessoas jovens, vista como mais vigorosas e produtivas, o que torna cada vez mais difícil inserir a chamada “terceira idade” dentro das organizações.

França e Stepansky (2016) questionam a natureza do envelhecimento ao dizerem que há países que assumem compromissos com a aposentadoria, mas não conseguem manter, e outros que reduzem seus compromissos, resultando no empobrecimento dos idosos. Tal perspectiva dos autores ressalta a necessidade de avaliar os conceitos de envelhecimento e aposentadoria, onde o cenário atual do nosso país aponta para a necessidade dos trabalhadores mais velhos continuarem no mercado de trabalho por mais tempo.

Estudos como os realizados por Kim e Moen (2001) revelam que aposentados que retornam ao mercado de trabalho são mais felizes e satisfeitos ao trabalharem por livre escolha. Por outro lado, é perceptível que existem reais dificuldades na empregabilidade dos trabalhadores mais velhos, aposentados ou não, no mercado de trabalho formal.

Sendo assim, considerando esse atual processo de envelhecimento, este estudo buscou analisar essa mesma realidade na região de Manhuaçu, pertencente a Zona da Mata de Minas Gerais que, consoantes projeções apontadas pelo IBGE (2018) e de acordo com Thuany do Jornal O Tempo (2018), será o Estado com maior número de idosos em todo o país, concentrando-se em uma média de 28,7% dessa população na região contra 25,5% no Brasil.

Desta forma, o objetivo da pesquisa é apresentar quais são os fatores que os gestores da região analisam ao contratar pessoas mais maduras ou o porquê não, e também, por meio da mesma perspectiva, buscar compreender como são os desafios enfrentados pela maior idade ao procurar se reinserir ou manter-se no mercado de trabalho formal ou informal, assim como as dificuldades encontradas por aqueles que estão trabalhando.

Usou-se o Artigo 1º da Lei do Estatuto do Idoso como meio de selecionar os sujeitos de pesquisa. Desta forma, optou-se por uma pesquisa de campo com sujeitos com idade igual ou superior a 58 anos de idade por meio do uso de três perspectivas de análise: aposentados que estão no mercado de trabalho formal ou informal; aposentados que não estão no mercado; e os que ainda não se aposentaram mas trabalham ou querem continuar trabalhando.

Quanto aos gestores, a pesquisa se deu por meio da acessibilidade dos mesmos, na qual os dados foram alcançados por meio de entrevistas semiestruturadas. Para os sujeitos da terceira idade optou-se pelo uso da técnica da história oral como forma de estabelecer relações históricas e depoimentos pessoais sobre a problemática.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Aspectos gerais do envelhecimento da população brasileira

O envelhecimento populacional é um proeminente fenômeno mundial e um acontecimento recente na população brasileira. Foi a partir de 1970 que o país teve seu perfil demográfico transformado de uma sociedade majoritariamente rural para a urbana (LEONE; MAIA; BALTAZAR, 2010) resultando em uma mudança gradativa do cenário demográfico de uma população jovem para um contingente maior de pessoas acima dos 60 anos, fenômeno que, conforme Berquó e Cavenaghi (2006) é explicado pela redução das taxas de mortalidade e fecundidade. “Quando as taxas de fertilidade e mortalidade se mantém baixas, há um progressivo aumento na proporção de adultos, na população, incluindo, naturalmente, os mais idosos” (KALACHE, 1987).

Este processo de rápido envelhecimento populacional não é, naturalmente, uma característica única do nosso país. Na maioria dos países do mundo, a população de idosos está aumentando mais rápido que qualquer outra faixa etária. A evolução da medicina, a ampliação dos programas de saneamento básico e o avanço tecnológico, além do advento dos métodos anticoncepcionais juntamente com a revolução feminina e sua inserção no mercado de trabalho, são fatores, segundo Carvalho (2009), determinantes no planejamento familiar e na alteração da formação da família, onde a média atual é de 1,77 filhos por mulher (IBGE, 2018).

Esse expressivo aumento da longevidade indica a necessidade de se compreender a velhice e suas consequências. A Tabela 1 mostra a evolução, no período de 2018-2060, do índice de Idosos do Brasil onde é possível perceber a aumento gradativo da população entre o grupo etário de 60 a 90 anos de idade.

TABELA 1: População Total - Grupos Etários

GRUPO ETÁRIO	2018	2020	2030	2040	2050	2060
Total	28.025.302	30.197.077	12.122.847	54.400.949	66.265.645	73.460.946
60-64	8.797.470	9.383.728	11.673.982	14.032.901	15.332.980	15.279.016
65-69	6.823.731	7.349.244	10.048.512	11.676.652	14.377.822	14.288.480
70-74	4.938.529	5.408.663	7.907.040	9.980.630	12.109.555	13.295.484
75-79	3.376.250	3.614.389	5.641.260	7.888.458	9.280.868	11.511.971
80-84	2.191.860	2.366.558	3.586.931	5.433.588	6.978.835	8.567.809
85-89	1.165.517	1.259.330	1.913.020	3.158.814	4.547.659	5.434.778
90+	731.945	815.165	1.352.102	2.229.906	3.637.926	5.083.408

Fonte Adaptado: IBGE - Projeção da população do Brasil para o período 2018-2060

No geral, a estrutura etária de um país não deve ser um problema, mas uma realidade que necessita de orientações das políticas públicas para seu gerenciamento. Conforme Miranda, Mendes e Da Silva (2016), o envelhecimento populacional traz consigo problemas estruturais que desafiam os sistemas de saúde e previdência social.

Segundo Kalache (1987), a questão econômica é um dos desafios que a longevidade brasileira enfrenta que a diferencia dos países em desenvolvimento. Ainda assim, de acordo com análises de autores como Almeida (2010) e Sampaio (2012), os valores pagos atualmente pelo setor previdenciário brasileiro são baixos, e muitas vezes não suprem as reais necessidades da população idosa no país, principalmente os que possuem altos gastos com medicamentos e com a saúde.

Entre esses fatores, o envelhecimento possui impacto direto na economia de um país e, no que concerne a relação com a aposentadoria, o impacto nas contas públicas é duplo: de um lado o Estado passa a assumir o pagamento do benefício aos aposentados e, do outro lado, deixa de receber a contribuição, já que eles saem do mercado de trabalho mesmo que outros ainda permaneçam (CARVALHO, 2009).

Sendo assim, tem-se como consequência uma alteração da estrutura social, em que as instituições e indivíduos mudam sua maneira de agir e acabam por assumir novos papéis na dinâmica da sociedade (NASCIMENTO; RABÉLO, 2008). Isto atinge e também transforma a esfera do trabalho, uma vez que o envelhecimento populacional reflete diretamente no envelhecimento da força de trabalho, fazendo surgir novos meios de adaptações entre as organizações e indivíduos.

Desta forma, um dos caminhos possíveis do Brasil é seguir a tendência de outros países em diminuir a idade mínima de aposentadoria, fato importante para que o indivíduo não saia do mercado de trabalho. Esse envelhecimento populacional juntamente com as pressões no sistema previdenciário, de acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA - (2010) acarretará na necessidade de se manter o trabalhador em atividade por mais tempo, requerendo uma maior capacitação quanto às mudanças tecnológicas e políticas para a redução de preconceitos com a idade.

2.2. Inserção do idoso no mercado de trabalho formal e informal

O trabalho é fator de realização pessoal e de sobrevivência na vida da maioria dos indivíduos. Logo, comprehende-se que, atrelado também à fonte de ganho econômico, o trabalho pode expressar atividade e dignidade. Além disso, é importante ressaltar que o trabalho também é um fator determinante para o desenvolvimento humano, na medida que é por meio dele que a identidade do indivíduo é construída, fornecendo-lhe sentido à existência como ser social (JÚNIOR *et al*, 2009).

Na sociedade capitalista, que valoriza a produção e o consumo, o trabalho é tido como um papel prioritário na vida dos indivíduos. Independente de qual papel o trabalho ocupa em suas vidas, a nova tendência demográfica do Brasil está influenciando diversos campos de atuação, sendo no mercado, força de trabalho, no poder público e na sociedade civil, contribuindo, assim, para a evolução da concepção de trabalhador (JÚNIOR *et al*, 2009).

Por muito tempo, o Brasil foi caracterizado como um país em que os jovens eram predominantes, onde as políticas de emprego direcionavam-se principalmente a este público. Ainda hoje, grande parcela de trabalhadores são formados pelos mais jovens. Porém, o envelhecimento é um fenômeno real e muitos idosos continuam trabalhando por diferentes motivos. Conforme Derroso e Oliveira (2018), em uma sociedade cuja percepção de um bom desempenho organizacional se baseia na produtividade, a relação entre o trabalho e o envelhecimento pode parecer complicada, e a valorização de mão de obra tende a ser mais robusta e jovem.

Todavia, há muitas pessoas idosas que ainda manifestam a vontade de permanecerem trabalhando ou de iniciarem novas atividades laborais. Além disso, consoante a Política Nacional do Idoso na Lei n. 8.842/94 e no Estatuto do Idoso n. 10.741/2003, é direito do idoso permanecer ou voltar ao mercado de trabalho, mesmo já aposentado, desde que as condições próprias da idade sejam respeitadas.

Segundo Camarano, Kanso e Mellho (2004), a importância do trabalho para a pessoa idosa está relacionada a uma renda mais elevada, ao indicador de autonomia física e mental e a maior integração social. O trabalho alcança dimensões significativas para os idosos, além de contribuir financeiramente ou como forma de

auxiliar no orçamento familiar, visto que na medida que podem se sustentar também adquirem a possibilidade de garantir sua liberdade e autonomia (CARVALHO, 2009).

Argimon, Lopes e Nascimento (2006), por exemplo, alegam que a importância do trabalho é comprovada para uma melhor qualidade de vida dos idosos, já que influencia no desenvolvimento físico, cognitivo e emocional destes. Por sua vez, Souza, Matias e Brêtas (2010) argumentam que além da proporção financeira como forma de satisfazer as necessidades humanas, o trabalho funciona como um elemento central da manutenção da autoestima.

Cabe também pontuar que a aposentadoria não mais representa o desligamento da esfera do trabalho. Segundo Alcântara, Camarano e Giacomin (2016), embora o recebimento da aposentadoria tenha o propósito de atender aos trabalhadores que estiveram em situação de risco – como a aposentadoria por invalidez – ou daqueles que chegaram à idade – aposentadoria por idade, ela passou a ser uma fonte de renda aos idosos.

De acordo com Matos e Fontoura

[...] o trabalhador tende a ter maior mobilidade ocupacional ao longo da sua vida e, sendo assim, aumenta a probabilidade de ter mais entradas e saídas do mundo do trabalho, desta forma podendo intercalar períodos de atividade e inatividade e, também, passar da formalidade para a informalidade e vice-versa, além da possibilidade de constituir seu próprio empreendimento. Se antes o trabalhador que alcançava ou se aproximava dos 50 anos tinha grandes chances de seguir trabalhando com o mesmo empregador até a aposentadoria e após adquiri-la sair do mundo produtivo, hoje há outras possibilidades: mudança de carreira, de empregador, de cidade ou, também, a decisão de empreender o próprio negócio. (MATOS; FONTORA, 2013, p.2)

Oliveira, Oliveira e Wajnman (2004) destacam que os idosos que possuem maior probabilidade de se manter ocupados com idades mais avançadas são os que possuem maior nível de escolaridade. Corroborando com esta reflexão, Ladeira et al (2017) salienta que a baixa escolaridade, o alto nível de exigência e a qualificação criteriosa também podem contribuir para que o número de pessoas mais velhas inseridas no mercado de trabalho formal seja menor do que daqueles que gostariam de compor esse grupo, o que faz com que muitos idosos acabam se inserindo no mercado de trabalho informal ou o subemprego.

De Almeida, De Andrade Carmo e Da Silva (2013) também afirmam isto ao salientar que a elevação dos índices de desemprego e as dificuldades de se ter um emprego formal, devido as exigências feitas pelo empregador, faz com que o número de trabalhadores informais aumente. O indivíduo, segundo os mesmos autores, vivendo em um momento de necessidade e em busca de alguma renda, vê na atividade informal uma opção, fato presente no cotidiano dos idosos.

A esse respeito, Cockell e Perticarrari (2011) explicam também que o atual modelo de aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição apresenta uma série de obstáculos para os trabalhadores informais. Isto porque muitos deles apresentam trajetórias ocupacionais instáveis e encontram dificuldades para computar o tempo de serviço concomitante às atividades rurais e urbanas.

De acordo com dados da Carta de Conjuntura sobre o mercado de trabalho do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA - (2018), a melhora projetada para o mercado de trabalho vem ocorrendo de maneira mais moderada, sobretudo

concentrada no setor de serviços e na expansão do mercado informal, sendo os trabalhadores mais escolarizados capazes de encontrar maior probabilidade de se manterem ocupados nas idades avançadas, conforme Ladeira *et al* (2017).

Desse modo, tal análise, quanto à educação, pode ser ilustrada na Tabela 2 em que embora 67% dos trabalhadores tenham apenas o ensino fundamental incompleto, este potencial tem se reduzido, sendo que em 2012 ele era de 71%. Já quanto à escolaridade média ou superior o avanço foi de 5% entre 2012 e 2018.

TABELA 2 – Proporção de ocupados com mais de 60 anos – Por categoria (Em %)

	2016				2017				2018
	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.
Fundamental incompleto	68,8	69,0	68,5	67,9	68,2	67,4	67,0	66,7	67,0
Fundamental completo	7,3	7,1	7,3	7,5	7,2	7,1	7,1	7,1	6,8
Médio incompleto	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1,5	1,4	1,5	1,5
Médio completo	12,2	12,2	12,0	12,4	12,4	12,7	12,9	12,8	13,1
Superior	10,7	10,7	10,9	11,0	11,0	11,3	11,7	11,8	11,7

Fonte: IBGE / Pnade.

Elaboração: Grupo de Conjuntoria da Dinac / Ipea

Ampliando esta análise, a Tabela 3 mostra que do total de trabalhadores ocupados com mais de 60 anos no Brasil, segundo dados do IPEA (2018), 45% trabalham por conta própria no trabalho informal e 27% no trabalho formal.

TABELA 3 - Proporção de ocupados com mais de 60 anos – Por categoria (Em %)

	2016				2017				2018
	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.	2º Trim.	3º Trim.	4º Trim.	1º Trim.
Com carteira	27,6	28,2	28,3	28,5	28,2	27,8	26,9	26,4	26,6
Sem carteira	17,0	17,2	17,7	17,6	18,5	18,2	18,4	18,6	18,1
Conta própria	46,6	46,1	44,6	44,7	43,9	44,3	45,3	45,9	46,0
Empregador	8,8	8,5	9,5	9,2	9,4	9,7	9,4	9,0	9,3

Fonte: IBGE / Pnade.

Elaboração: Grupo de Conjuntoria da Dinac / Ipea

Sendo assim, esse aumento do envelhecimento da população brasileira, a ser confirmado pelos desdobramentos futuros, vem gerando uma eventual mudança no comportamento desse grupo no que tange a seus estilos de vida e decisões, mas principalmente em sua participação no mercado de trabalho. Porém, de maneira geral, as sociedades urbanas ocidentais ainda vêm o indivíduo idoso com discriminação colocando-o em uma situação de marginalidade, ressaltando suas fragilidades e deficiências (DERROSO; OLIVEIRA, 2018).

Tendo em vista que na sociedade capitalista atual o valor está intimamente ligado ao fato do indivíduo ser um participante produtivo da economia formal, ainda há uma associação do envelhecimento com características negativas, em que os mais velhos são tratados como cidadãos que nada mais têm a oferecer à sociedade, onde a discriminação tende a se apresentar no cotidiano dessas pessoas (SILVA, 2014).

2.3. Estereótipos ao profissional maduro

Envelhecer é um processo que ocorre de maneira singular para cada indivíduo, fenômeno relacionado à vida de todos os seres vivos e, na espécie humana, atrelado às suas condições de vida e trabalho (OLIVEIRA; OLIVEIRA; WAJNMAN, 2004). Conforme Beauvoir (1990) a velhice possui uma dimensão além dos aspectos biológicos e psicológicos que modificam a relação do indivíduo com o tempo. Todavia, o envelhecimento não representa um estado somente natural, sendo que, como em qualquer idade, ela também é fruto de um estatuto imposto pelo fator cultural da sociedade à qual pertence.

Ampliando estes conceitos, Falcão e Dias (2006) expõe que a velhice não é um momento em que se entra em uma certa idade, mas sim um processo contínuo influenciado fortemente pelo comportamento humano e por fatores sociais, tão importantes quanto os biológicos.

Consoante esta mesma análise, Debert (1997) aponta que apesar do envelhecimento biológico ter ligação com a idade dos indivíduos, todas as demais variáveis relacionadas ao envelhecimento devem ser consideradas, tais como a cultura, época vivida e também as histórias de vida que se variam, não sendo possível, assim, traçar um determinante preciso sobre este conceito e pensar a questão do envelhecimento como uma homogeneidade.

Desta forma, não importa o período analisado na história da humanidade, tanto nas mais antigas culturas quanto em países recém-formados, os significados atribuídos ao envelhecimento e a “terceira idade” sempre foram marcados por contradições (ALVES JÚNIOR, 2004).

No aspecto do mercado de trabalho, pela percepção capitalista – pautada pela busca de produção e lucro -, a fase da velhice é vista também como uma fase de incapacidade e improdutividade, onde o trabalhador mais velho acaba por internalizar esse conceito, muitas vezes assumindo uma postura passiva de substituição pelos mais novos, além de se inserir na ideia que não é mais adaptável ao contexto do trabalho (DERROSO; OLIVEIRA, 2018).

Essa cultura de valorização da juventude e da ideologia preconceituosa sobre a idade interfere na maneira como se olha o envelhecimento, e o mercado de trabalho ainda não comprehende como utilizar as competências dessas pessoas que ainda desejam permanecer ativos e produtivos (JÚNIOR *et al*, 2009).

Conforme Derroso e Oliveira (2018), muitos gestores ainda possuem uma perspectiva distorcida quanto ao desempenho e qualidade do trabalho desse público. Porém, Loretto e White (2006) abordam que há empregadores que mostram possuir preferência pelos mais velhos por conta das experiências e o comprometimento com o trabalho.

Todavia, fatores como a aposentadoria, coloca o indivíduo a mercê da dúvida, pois o ato de se aposentar também carrega consigo a ideia de não ser mais útil, de encerramento da fase laborativa ou o do “não fazer mais nada”. Porém, para outros, pode significar a possibilidade de construir novos projetos ou retomar ao trabalho (JÚNIOR *et al*, 2009).

Junto a isto, muito se engana quem ainda vê o idoso por trás dos estereótipos. Ladeira *et al.* (2017) destacam as mudanças acerca das variáveis relacionadas ao trabalho, tais como a criatividade e o crescimento intelectual. “Hoje não estão mais atrelados diretamente à deterioração em virtude da idade, mas sim como características individuais dos seres humanos” (LADEIRA *et al.* 2017, p.6). Sendo assim, segundo o mesmo autor, as sociedades passaram a se deparar com um grande número de idosos que vem apresentando um perfil bastante diferente de alguns anos

atrás. “São pessoas mais ativas, saudáveis e principalmente, ainda produtivas (LADEIRA *et al*, 2017, p.6).”

Ademais, D’Alencar e Campos (2006) afirmam que independente do setor, as pessoas mais velhas que procuram um novo emprego, ganham em qualidade de vida, pois além de ganharem uma renda extra, previnem a ociosidade e aumentam a autoestima por sentirem-se ativas e úteis.

Posto isto, Posthuma e Campion (2009) apontam atitudes positivas ao contratarem essas pessoas nas organizações, sendo eles a maior confiabilidade, flexibilidade, compromisso, lealdade, pontualidade, respeito pela autoridade, ética experiência, baixo absentismo, qualidade do trabalho, facilidade em disseminação da cultura organizacional para os profissionais mais jovens e estabilidade no emprego.

Outros estudos destacados por Júnior *et al* (2009), apresentam que a ocupação do mais velho depois da aposentadoria denota melhores condições de saúde, maior autonomia e mobilidade física, menor dificuldade em exercer tarefas domésticas diárias e maior possibilidade de aumentar a escolaridade.

Desta forma, é possível perceber que hoje, o índice de desemprego dos adultos mais velhos se dá mais devido à falta de oportunidades educacionais, do treinamento em serviços e dos preconceitos do que o envelhecimento em si (NÉRI, 2002).

3. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A fim de atingir os objetivos propostos neste estudo, que foi o de procurar compreender as percepções dos sujeitos acima de 58 anos acerca do mercado de trabalho e a percepção dos gestores sobre esses profissionais, foi realizada uma pesquisa do tipo descritiva com uma abordagem qualitativa utilizando-se das técnicas da história oral, com os sujeitos de pesquisa, e da entrevista semiestruturada com os gestores, para a coleta dos dados.

Conforme Gil (2002), uma pesquisa descritiva tem como objetivo primordial descrever as características de determinada população ou fenômeno ou uma relação entre as variáveis. Segundo o mesmo, essa forma de pesquisa visa proporcionar novas visões sobre uma realidade podendo ir além da descoberta da relação entre as variáveis, servindo para proporcionar uma nova visão do problema (GIL, 2002).

Uma abordagem qualitativa possibilita o emprego de diferentes estratégias de investigação, métodos de coleta, análise e interpretação de dados (CRESWELL, 2010). É uma abordagem mais flexível, tornando-se mais adaptável as múltiplas realidades além de expor com mais clareza a natureza da troca entre o investigador e o entrevistado.

Já a técnica da história oral caracteriza-se por ser um recurso que “possibilita ao pesquisador recorrer, além dos documentos escritos, aos documentos orais como elementos significativos no resgate de uma história” (DA CW MENEGOLO; CARDOSO; MENELOGO, 2006, p. 3.). Segundo os mesmos autores, esse instrumento de pesquisa é uma forma de perceber acontecimentos do passado do depoente como algo que tem continuidade e sequência histórica, permitindo alterar o enfoque da própria história e revelar novos campos de investigação, podendo derrubar barreiras entre gerações, instituições e percepções.

Segundo Cappelle, Borges e Miranda (2010) os dados obtidos através dessa forma de pesquisa podem ser realizados por meio de fontes vivas de informações, como depoimentos pessoas, entrevistas e biografias, materiais que precisam ser analisadas minuciosamente.

Outro instrumento de coleta de dados foi a entrevista semiestruturada caracterizada pela realização de questionamentos básicos apoiados em teorias e

hipóteses que se relacionam ao tema da pesquisa (TRIVIÑOS, 1987). Para Manzini (1990) esse tipo de entrevista pode fazer emergir informações de forma mais livre com elaboração de perguntas básicas e principais para atingir o objetivo da pesquisa. Conforme Boni e Quaresma (2005) o contexto dessa entrevista se assemelha a uma conversa informal, mesmo o pesquisador seguindo um conjunto de questões previamente formulado.

Sendo assim, tem-se a cidade de Manhuaçu – MG, pertencente a Zona da Mata de Minas, como campo de análise. Com uma população média de 89.200 habitantes (IBGE, 2018) e tendo como base de sua economia a produção, distribuição e comercialização do café, a cidade conta com uma boa prestação de serviços, tornando-se um grande polo comercial da região.

Para a formação do grupo pesquisado, foram definidos cinco critérios para a participação no estudo: I) Aposentados que não trabalham; II) Aposentados que trabalham como autônomos; III) Aposentados funcionários de empresas; IV) Não aposentados funcionários de empresas e V) Não aposentados autônomos.

Já para os gestores, o critério necessário para o estudo foi apenas um: ser gestor responsável pelo setor de recrutamento e seleção de uma organização.

Ambas as escolhas dos sujeitos de pesquisa se deu pela acessibilidade e, quanto à quantidade de sujeitos aposentados que ainda trabalham (autônomos e funcionários de empresas), as entrevistas se deram por meio do método de saturação, quando o pesquisador cogita a ocorrência de uma espécie de descarte dos dados porque houve uma repetição dos mesmos gerando uma redundância de informações (BARCELLOS FONTANELLA; MAGDALENO JÚNIOR, 2012). Desta forma foram entrevistados dois gestores e doze sujeitos com 58 anos de idade ou mais, sendo o conteúdo do relato gravado e transscrito na íntegra para a análise de dados.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para entender a percepção dos indivíduos que se encontram no grupo da terceira idade, buscou-se com este estudo identificar o ponto de vista dos mesmos sobre diferentes contextos que dificultam ou corroboram com o processo de inserção deste público no mercado de trabalho, abrangendo aspectos biológicos e fisiológicos assim como os socioeconômicos e culturais.

QUADRO 1 – Perfil da Amostra Pesquisada

Entrevistados	Idade	Aposentado	Grau de Escolaridade	Categoria Profissional	Profissão
E1	59	Não	2º Grau Completo	Empregado	Assistente de Secretaria
E2	58	Sim	Pós Graduação	Empregado	Coordenador de Curso EAD
E3	65	Sim	Mestrado	Empregado	Professor de Ensino Superior
E4	83	Sim	2º Grau Completo	Autônomo	Comerciante
E5	61	Sim	2º Grau Completo	Autônomo	Comerciante
E6	58	Não	Sup. Completo	Empregado	Gerente Adm. Financeiro
E7	70	Sim	2º Grau Completo	Aposentado	Não exerce
E8	58	Sim	2º Grau Completo	Autônomo	Trabalhadora Rural
E9	72	Sim	1º Grau Incompleto	Aposentado	Não exerce
E10	58	Não	1º Grau Incompleto	Autônomo	Trabalhador Rural
E11	91	Sim	Pós Graduação	Autônomo	Médico
E12	58	Sim	Pós Graduação	Autônomo	Dentista

Fonte: Dados da Pesquisa

O grupo pertencente a esta categoria deu-se por doze indivíduos acima de 58 anos, sendo eles de áreas urbanas e rurais. Dentre eles, 9 são aposentados e 3 ainda estão para se aposentar. Quanto à ocupação profissional, 6 são autônomos, 4 são funcionários de empresas e 2 não exercem nenhuma atividade laborativa.

Quanto a categoria de gestão, o grupo se compõe por dois gestores de empresas de grande porte da região, onde jovens e idosos compõe seu quadro de funcionários. Tornando este um ponto relevante na pesquisa para melhor compreensão de suas percepções e fatores de influência quanto à contratação de novos colaboradores.

4.1. Análise descritiva dos Gestores

Para este grupo, selecionou-se questões relacionados aos i) desafios e benefícios encontrados em ter esses funcionários na organização; ii) os critérios que são analisados no processo de contratação; iii) as diferenças percebidas entre as gerações quanto ao trabalho; iv) percepção quanto ao futuro da terceira idade e o mercado de trabalho; e v) sobre os estereótipos que são atribuídos a eles.

Começando com os desafios e os benefícios, ambos gestores reconhecem os pontos positivos que essa classe trabalhadora pode oferecer à organização ao relatarem unanimidade em suas respostas, onde dizem que “o trabalho que eles fazem são de mais qualidade” (G1, G2); passam mais confiança ao realizar com mais resultado o mesmo serviço realizado pelo mais jovem além de possuírem mais preocupação e dedicação na execução das tarefas (G2), são mais comprometidos (G1, G2), não faltam ao serviço por qualquer motivo e costumam ser mais tranquilos e sábios (G1). Confirmando as análises de Derroso e Oliveira (2018) quando dizem que um dos pontos positivos desse público é o baixo absenteísmo, a qualidade no trabalho, a lealdade e experiência.

Tais fatores também podem ser confirmados pelas percepções dos gestores ao compará-los com os mais jovens, no qual relatam que os mais velhos são mais proativos, conseguindo realizar além de suas atribuições (G1), possuem mais compromisso com o horário e com suas obrigações (G2), possuem mais experiência (G1, G2) e estão se tornando muito mais ativos, produtivos e saudáveis do que os mais novos (G1). Enquanto isso, os mais novos não possuem compromisso com o trabalho e acham que a qualquer momento irão sair da empresa (G2), faltam por qualquer motivo e sempre alegam que estão doentes (G2), e que “eles não aceitam receber a tarefa que lhe é proposta, estão sempre querendo mais, o que as vezes até ajuda, mas nem sempre.” (G1).

Porém, houve também alguns pontos positivos a se considerar quanto aos mais jovens, principalmente em relação às suas condições fisiológicas, que os tornam vantajosos para a organização, além de fatores como a agilidade, o estudo, a capacitação e maior acesso à tecnologia (G1, G2):

[...] eu tenho uma pessoa mais jovem que produz muito mais do que o mais velho exatamente por ser mais jovem e por ter as vezes mais estudo e com isso possuem a habilidade de aprender mais rápido e mais fácil [...] mesmo o serviço do mais velho ser de garantia e bem feito, quanto a agilidade, o mais jovem ganha (G1).

Quanto aos desafios analisados sobre esses trabalhadores mais maduros, observou-se como percepção as questões naturais advindas com a idade, mas

também os estereótipos que são formados que podem interferir na forma como eles se vêm e se comportam. Por meio disso, os gestores alegam que muitos, mesmo sendo ativos fisicamente, possuem uma certa dificuldade quando precisam pensar muito (G1), outros já possuem dificuldades físicas na execução das tarefas, em que a capacidade diminui um pouco (G1), e há aqueles que se acomodam, por saberem que possuem experiência e por estarem há mais tempo na empresa (G2). Além disso, percebem também que:

Às vezes eu vejo que é a própria pessoa mais velha que coloca obstáculo sobre sua própria idade. Eles acham que tudo que acontecem é porque são mais velhos, criando suas próprias barreiras. Percebo que são inseguros em perder o espaço que conquistaram pelos mais jovens. (G1)

Tal afirmativa do gestor confirma as análises de Derroso e Oliveira (2018) sobre a percepção da velhice e a interiorização desses estereótipos sobre o mais velho.

Em relação aos jovens, ao ser ressaltado sobre uma de suas principais características, a agilidade, ambos gestores afirmam que tal fator nem sempre pode ser considerado algo vantajoso para essa classe trabalhadora e para a organização: “[...] porque nem sempre o mais rápido será o ideal, ele pode ser o mais demorado, pois o mais novo pode fazer mais rápido, mas as vezes da retrabalho. E o do mais velho pode ser mais lento, mas é um serviço que faz uma vez só.” (G1). “[...] eu vejo muitos ai que são acelerados demais e faz o dobro do que o outro colaborador mais velho, mas só que o retrabalho as vezes é também o dobro daquele que faria de forma mais devagar.” (G2)

Entretanto, tais percepções contradizem as de Derroso e Oliveira (2018) ao alegarem que o mercado de trabalho olha a velhice como uma fase de incapacidade e improdutividade, sendo que os gestores conseguem perceber a produtividade dos mais velhos em detrimento da agilidade dos jovens. Além disto, no processo de recrutamento e seleção, ambos entrevistados possuem critérios unâimes em suas organizações, ao afirmarem que muitas vezes preferem pessoas experientes às mais novas (G1, G2), concordando com as afirmações de Loretto e White (2006). Os mais velhos possuem muito mais sabedoria e conhecimentos para agregar nas empresas (G1); e que o principal critério a se analisar é a qualificação para o serviço, independentemente da idade, possuindo um equilíbrio em saber usar o trabalhador correto no setor correto (G1, G2). “Alguns são mais sábios, e tem muito a nos ensinar. Realizam o serviço bem feito e se hoje eu precisar contratar uma pessoa igual a essa eu não botaria nenhum obstáculo, nem mesmo quanto a idade.” (G1).

Ao contratar um novo funcionário, eu primeiramente olho a experiência, o que geralmente o jovem não possui. Além disso, analisaria o porte físico, pois tem pessoas com 55 anos que aparecam ter muito mais, e na nossa área de atuação, uma pessoa muito sedentária não se adequa para trabalhar. Mas se na entrevista eu ver que a pessoa consegue engajar com a gente no mercado de trabalho, eu daria uma chance, mesmo possuindo mais idade. (G2)

Tal análise contradiz as afirmações de Júnior *et al* (2009) ao dizerem que o mercado de trabalho não comprehende como utilizar e reconhecer a capacidade dessas pessoas, sendo que, no cenário desta pesquisa, ambos gestores reconheceram as características que valorizam esse público e sabem como e quando utilizarem da melhor forma para a sua organização.

Quanto ao futuro, um deles percebe que a questão é que muitos idosos estão voltando para o mercado muito mais ativos e com mais vontade do que os jovens,

além da sabedoria, paciência, comprometimento, responsabilidade e honestidade, fatores que tem atraído as empresas (G2). Porém, ressaltam algumas inseguranças e divergências quanto a inserção da terceira idade no mercado de trabalho em que, enquanto um crê na necessidade de criar meios de adaptação como programas de inserção (G1), outro pensa que não haverá essa mesma necessidade, até porque “o próprio mercado já vem se ajustando para esses novos trabalhadores, então eles que necessitam se ajustar ao mercado também” (G2). Junto a isto, pensam que, com essa nova tendência, é provável que no futuro sejam criadas outras ordens legais para que as empresas se adequem a esta nova oferta e tenham que se adaptar, como aos programas do jovem aprendiz (G1).

Sendo assim, observa-se que as percepções dos gestores possuem certas similaridades quanto aos aspectos contratuais, valorização e reconhecimento dessa força de trabalho, não indo de encontro a alguns aspectos analisados por Derroso e Oliveira (2018) sobre uma maior valorização por parte dos gestores pelo trabalhador jovem. Além disto, quanto aos estereótipos, também nota-se uma divergência quanto as afirmações dos mesmos autores, pois ambos gestores analisam pontos positivos e características valorosas a estes trabalhadores, concordando assim com preceitos de Beauvoir (1990) e Debert (1997) em não definir o conceito de envelhecimento como uma homogeneidade, mas pensar que há infinitos fatores que influenciam esta percepção dos sujeitos da terceira idade.

4.2. Análise descritiva dos Não Aposentados

Dentre os entrevistados da terceira idade, três indivíduos compõem esta categoria: E1, E6 e E10. Sendo o E10 pertencente à zona rural como trabalhador autônomo, e os demais como funcionários de empresas na zona urbana.

Para o delineamento deste relato, foram abordadas questões relacionados aos i) motivos que os levam a quererem ou não continuar a trabalhar depois da aposentadoria; ii) quais os desafios enfrentados em relação ao trabalho, incluindo os estereótipos e os aspectos fisiológicos da idade; e iii) quais as percepções que possuem quanto ao futuro, abordando os medos e inseguranças, principalmente quanto ao mercado de trabalho e aos trabalhadores jovens.

No que se refere a continuarem trabalhando depois da aposentadoria, os três entrevistados afirmam que um dos motivos é porque ainda se sentem ativos e hábeis para continuar a trabalhar por mais tempo, não vendo a idade como um limitador inicial. "Em relação a minha pessoa, eu ainda me sinto jovem. Sinto que aguentaria trabalhar por uns 20 anos ainda" (E6). Junto a isto, eles vêm o trabalho como sinônimo de motivação e de uma melhora na saúde: "O trabalho pra mim é motivação, porque se a gente parar a gente fica doente. Se a gente se acomodar o nosso corpo só vai se entregando e aí não dá mais." (E10). Também é visto como algo belo, de valor e digno de honra (E1, E6).

Quanto ao segmento de trabalho, E1 e E10 dizem que desejam continuar a realizar a atividade atual, enquanto o E6 pensa em montar seu próprio negócio depois da aposentadoria. Quanto a isso, E1 diz que um dos motivos de querer continuar na empresa é que “(...) se eu sair daqui, pela minha idade, eu penso que eu não encontre outro lugar. Eu estou bem onde estou hoje, e começar tudo de novo em uma outra empresa será difícil, porque eu descobri aqui que eu sei fazer de melhor”. Já para E6, montar um próprio negócio é um desejo de aprender além do segmento de mercado no qual trabalha há anos e descobrir novas habilidades, onde a aposentadoria entraria como uma fonte de renda extra. “Eu acredito que ainda vou trabalhar por bastante

tempo. Eu acho que ainda eu tenho muito a aprender, não só nessa área que eu estou, mas pela exigência que o mercado traz". (E6)

Porém, um ponto relevante a se considerar foi explanado por E10, em que, ao ser questionado sobre o porquê continuar a trabalhar na zona rural, esclarece que:

Para eu arrumar um emprego, eu acho que pela minha idade eu não consigo, porque eu só tenho até a 4^a série, eu não consegui estudar. Então eu sei que pra mim é muito difícil por conta disso, então eu tenho que continuar a trabalhar na roça ou aqui no engenho. [E10]

Tal postura aponta dois aspectos: o estereótipo internalizado no indivíduo sobre como o mercado capitalista o vê, confirmando as reflexões de Derroso e Oliveira (2018) e o reconhecimento de que o maior nível de escolaridade abre mais portas no mercado, fator afirmado por Oliveira, Oliveira e Wanjanman (2004). Nesta mesma linha de raciocínio, confirma-se as ideias de Ladeira *et al* (2017) sobre a atividade informal se tornar uma opção devido à baixa escolaridade e o alto nível de exigência e qualificação do mercado.

Ainda sobre os estereótipos, os sujeitos E1 e E6 apontam que não se sentem, diretamente, atingidos por isso, mas reconhecem que devido à idade, encontrarão dificuldades em se reinserirem no mercado. "Um vez uma chefe já havia me dito que se eu saísse da empresa, com o meu jeito e a minha idade, seria difícil eu me empregar novamente." (E1).

Além destes aspectos, os três sujeitos também abordam que a escolha em continuar a trabalhar depois da aposentadoria seria como uma forma de aumentar a renda, uma vez que reconhecem que o valor não é suficiente, concordando com Almeida (2010) e Sampaio (2012) sobre o setor previdenciário brasileiro.

Quanto aos desafios enfrentados, os três apresentam respostas unâimes, boa parte relacionada às questões fisiológicas, como a oscilação de energia ao longo do dia e a diminuição do raciocínio rápido (E1, E6 e E10). "Eu já percebo uma limitação, cada dia, as vezes eu me sinto com muita energia, no outro dia eu já não dou conta de fazer mais nada, ou faço menos." (E1). Porém, também abordam com uniformidade que nenhum desses fatores é capaz de limitá-los e que, ao contrário dos estereótipos criados sobre suas capacidades produtivas, eles possuem muito mais saúde, devido ao avanço da medicina (E6); a idade não é um limitador (E10); e que é a personalidade de um indivíduo, como o comprometimento e a vontade de trabalhar, que devem ser usados como "medida" para defini-los, e não a idade (E6).

No que se refere ao futuro, houve relatos de insegurança e medo em relação a aposentadoria e as mudanças das leis previdenciárias, tal como as doenças e limitações que são mais propícias com a maior idade: "Eu sinto que devido a minha limitação e forma de trabalhar, vai chegar um tempo que as vezes eu não vou conseguir acompanhar o crescimento da empresa. " (E1).

A questão da insegurança quanto ao idoso me preocupa bastante, eu tô falando que daqui a dois anos eu vou me aposentar, mas eu não sei como vai ser até lá, porque as leis estão mudando muito, e não temos como confiar. O meu medo então é esse, de chegar na hora de eu me aposentar e não conseguir. (E10)

Ainda assim, quanto as opiniões em relação aos jovens e as tecnologias, E1 diz que as questões tecnológicas são complicadas, onde as transformações acontecem muito rápido em que fica difícil acompanhar. Já para E6, a tecnologia é

vista como mais vantajosa para os mais jovens, pois possuem mais facilidade por terem nascido no auge do seu desenvolvimento.

Aprofundando a questão dos jovens, como pares no local de trabalho, os três se sentem seguros, não os vendo como uma ameaça e reconhecendo que a experiência e o valor que possuem pelo trabalho são seus principais diferenciais. “Nós valorizados o trabalho e trabalhamos porque gostamos, e isso é diferente do que os que estão entrando agora”. (E6).

Desta forma, depreende-se que os sujeitos apresentam inseguranças quanto as alterações previdenciárias, reconhecendo também suas limitações físicas naturais e os possíveis preconceitos enfrentados quanto a idade. Junto a isto, constatou-se, pela análise de E10, a afirmação de Ladeira *et al* (2017) sobre os trabalhadores mais escolarizados possuírem maiores oportunidades no mercado de trabalho e, por meio de E6, sobre as novas possibilidades que surgem depois da aposentadoria, podendo sair da formalidade para a informalidade, como apontam Matos e Fontoura (2013).

4.3. Análise descritiva dos Aposentados

Sobre os aposentados, o grupo compõe-se por 9 indivíduos, sendo 7 (E2, E3, E4, E5, E8, E11, E12) que ainda exercem atividade laborativa e 2 (E7, E9) que não exercem nenhuma atividade remunerada. Dos sujeitos que ainda trabalham, E4, E5, E8, E11, E12 são autônomos, e E2, E3 são funcionários de empresas.

Nesta categoria, buscou-se compreender as perspectivas dos sujeitos sobre as mesmas temáticas abordadas anteriormente, no grupo dos não aposentados. Desta forma, percebeu-se uma familiaridade com as respostas dos sujeitos anteriores, mesmo sendo indivíduos de contextos sociais diferentes quanto à aposentadoria.

No tocante a continuarem a trabalhar, alguns alegam que, por terem começado a trabalhar muito cedo, ainda se sentem ativos para continuarem (E3, E12), outros já decidiram continuar para não ficarem ociosos dentro de casa (E11), e que trabalhar traz uma mudança de vida e outros bons hábitos para a saúde (E4). Além disso, é uma forma de não envelhecer a cabeça (E11), e que os auxiliam a passar as fases da maior idade com mais entusiasmo, com maior interação social e mais auto estima (E2), além de manter contato com as pessoas e de estabelecer a troca de experiências que fazem bem para a mente, não os fazendo se sentir tão “velhos” (E12). Tais fatores apontam que o trabalho para estes indivíduos está atrelado a outros valores, que não só financeiros, mas de bem estar pessoal e até mesmo pela saúde mental e física, além da autoestima, como afirmam Argimon, Lopes e Nascimento (2006).

Porém, há também aqueles que trabalham como uma forma de complementar a aposentadoria, alegando que, como a aposentadoria vai defasando com o passar do tempo, e que seu valor não é suficiente para sobreviver (E9), torna-se necessário procurar uma forma de inteirá-la, “(...) de forma que a gente consiga alguma coisa a mais na vida.” (E5). “Além da aposentadoria, eu também vendo legumes e verduras, que me ajuda a ter uma renda extra, porque se for pra manter a gente em um padrão regular de vida, o salário não é suficiente.” (E8). “Eu ainda trabalho, mesmo com a minha aposentadoria, pra ajudar minha filha a cuidar dos meus netos, porque é um dinheirinho a mais né?!” (E4). “Hoje eu trabalho mais tranquila porque já estou aposentada, e claro que também olhamos a parte financeira, porque não trabalhamos atoa.” (E12). Assim, tais preceitos corroboram com Camarano, Kanso e Mellho (2004) sobre o trabalho também ser visto como uma forma de contribuir financeiramente no orçamento familiar dos idosos, assim como afirmam as análises de Almeida (2010) e Sampaio (2012) sobre o valor pago pela aposentadoria ser insuficiente.

No que concerne aos sujeitos E7 e E9 sobre escolherem não continuarem a trabalhar depois da aposentadoria, E9 diz que trabalhou por mais 10 anos depois de se aposentar, mas que decidiu parar porque viu que não sentia mais necessidade e nem condições físicas para tal, já que trabalhava como produtora rural. Já E7, alega que o fato de não trabalhar era porque não via outra opção de serviço, pois se sentia limitado por não ter estudo e por ter trabalhado somente com um mesmo tipo de função por muitos anos. Junto a isto, E9 também salienta sobre o trabalho, ao dizer que se precisasse continuar, veria oportunidade no meio rural, já que também não possui estudos.

Devido a minha falta de experiência em outras coisas, eu optei a não continuar a trabalhar depois da minha aposentadoria, porque eu não tinha outra opção de trabalho, eu só entendia de banco, então eu era limitado só a isso, não sabia fazer outra coisa. (...) e também eu vejo que os jovens possuem muito mais oportunidade na vida por causa dos estudos, e como eu não tive, fica mais difícil pra mim. (E7)

Pra mim eu preferiria trabalhar na roça do que na cidade, porque eu tenho pouco estudo então só me resta a roça. Pra dentro da cidade eu acho que precisa de gente mais novo e gente que tem um pouco de estudo. (...) Vamos supor que você arruma um emprego em casa de família, pra cuidar de uma criança ou idoso, se você não tiver estudo e não saber usar os medicamentos como é que você cuida?! Até para ser faxineiro você precisa estudar. (E9)

Pode-se perceber que tais pontos apresentam similaridade com as percepções dos sujeitos não aposentados sobre o assunto e também concordam com as afirmações de Oliveira, Oliveira e Wajnman (2004) sobre a relação da escolaridade com a ocupação.

Em relação aos estereótipos, E11 e E5 alegam que não percebem isso no dia a dia do trabalho, por outro lado E2 diz que as vezes há uma falta de respeito com o outro devido até mesmo as questões da experiência e dificuldades naturais da idade, enquanto E3 pensa que se sair do emprego atual, achará dificuldade em se empregar em outro lugar devido à idade. Em relação a isto, e as limitações atribuídas, E11 e E12 confirmam possuírem limitações na coluna mais que isto não é um fator que os atrapalham em realizarem suas atividades, ao passo que E3 não sente nenhuma limitação e E2 percebe que não consegue realizar muitas atividades em um ritmo intenso que exige muito raciocínio.

Quanto aos medos e inseguranças em relação ao futuro e aos jovens, E2, E5 E9 e E12 esclarecem que decidiram se aposentar, mesmo podendo esperar por mais alguns anos, porque se sentiam inseguros quanto as mudanças da previdência. No que se refere aos jovens, E3 mostra que, ao contrário deles, ele possui muita insegurança quanto as mudanças e se sente resistentes e E5 afirma que se sente em um ambiente de competição. Em contrapartida, E2 e E12 notam uma troca de conhecimentos e experiências interessantes entre as gerações; E3 afirma sobre a importância do equilíbrio entre ambos, pois tanto um quanto o outro podem oferecer algo para uma organização e E11 salienta que os jovens hoje possuem muito mais acesso às mudanças e atualizações de informações sobre o mundo, o que os tornam muito úteis para o serviço. Além disso, demonstram que a tecnologia não é um desafio como muitos pensam, pois ela pode ser ensinada e facilmente adaptada (E5), assim como as empresas podem oferecer cursos e os colegas de serviço podem auxiliá-los quando necessário (E2).

Ainda sobre o futuro, buscou-se dos entrevistados soluções e sugestões sobre os desafios enfrentados onde salientam sobre a importância da melhora da política

pública do país (E3, E11), do valor da aposentadoria (E7) e de prolongar o tempo de trabalho das pessoas, pois “se você tem uma população econômica ativa cada vez mais envelhecida, e ela continuar aposentando muito nova, daqui um pouco de tempo os governos não aguentam mais como pagar a conta.” (E3). Fator semelhante a análise de Carvalho (2009) sobre o impacto do envelhecimento na economia de um país.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi analisar como o mercado na cidade de Manhuaçu – MG vê e oferece espaço aos trabalhadores da “terceira idade” e como esses sujeitos se percebem neste ambiente, apontando quais os fatores que os gestores da região analisam no processo de contratação e quais as dificuldades enfrentadas pelos sujeitos da maior idade.

Deste modo, pelas análises dos gestores, foi possível desmistificar muitos conceitos sobre como o mercado analisa estes profissionais, sejam pelos estereótipos ou pela valorização dos jovens. No campo deste estudo, tornou-se evidente o reconhecimento das qualificações dos mais idosos, a importância que ainda possuem para o trabalho e o quanto ainda estão preparados para continuarem a atividade laborativa por mais tempo. Quanto aos estereótipos, percebeu-se que muitas vezes são os próprios sujeitos que se sentem vítimas destes conceitos, uma vez que não houve relatos relativos entre a incapacidade para o trabalho e a idade, comprovando que a idade não é um limitador e que o trabalho nesta fase está atrelado a uma melhor saúde e qualidade de vida.

Concernente a isto, comprovou-se também que um dos motivos para os idosos voltarem ao mercado está vinculado ao valor insuficiente da aposentadoria e, quanto ao trabalho informal, boa parte dos entrevistados afirmam que viram neste segmento uma forma mais atrativa para continuarem a atividade laboral, seja pela realidade vivida no país, assim como pelas suas condições ou devido à baixa escolaridade, como afirmam Oliveira *et al* (2004).

Sendo assim, conclui-se que alguns fatores predominantes do campo de análise podem ter contribuído para a obtenção do resultado deste estudo, como a cultura local, baseada na gestão familiar e da valorização da experiência, e pela pequena formação do grupo de gestores. Desse modo, foi possível observar algumas discrepâncias quanto aos autores de estudos anteriores, tornando possível perceber a predominância da valorização dos idosos sobre o trabalho e poucos relatos abrangentes sobre o preconceito com esses trabalhadores.

Mesmo assim, abordou-se aspectos de grande relevância, como a escolaridade, assunto este que merece atenção pois vem mostrando ser uma nova tendência quanto ao futuro do trabalho, principalmente nas grandes capitais do Brasil.

Desta forma, tendo como base as reflexões de Ladeira *et al* (2017), a sociedade atual passará a se deparar com um grande número de idosos com perfis bastante diferentes de alguns anos atrás e, de alguma forma, terá que se adaptar a elas e desconsiderar muitos conceitos generalizados. Por isto, sugere-se um maior acompanhamento e estudos sobre esta atual temática pois, diferente do que foi constatado neste estudo, é possível encontrar outras realidades em diferentes campos que merecem ser repensadas e reavaliadas.

6. REFERÊNCIAS

- ALCÂNTARA, A. de O.; CAMARANO, A. A.; GIACOMIN, K. C. (Orgs.). **Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões.** Rio de Janeiro: Ipea, 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/161006_livro_politica_nacional_idosos.PDF> Acessado em: 26 ago 2018.
- ALMEIDA, M. **Geografia Global 2.** São Paulo: Escala Educacional, 2010.
- ALVES JUNIOR, E. D. Procurando superar a modelização de um modo de envelhecer. **Revista Movimento**, Porto Alegre, v. 10, n. 2, p. 57-71, maio/ago. 2004. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/Movimento/article/view/2840/1453>> Acessado em: 25 ago 2018.
- ARGIMON, I. I. L.; LOPES, R. M. F; NASCIMENTO, R. F. L. **Atualidades sobre o idoso no mercado de trabalho.** Portal dos psicólogos. 2006. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0300.pdf>> Acessado em: 25 ago 2018.
- BARCELLOS FONTANELLA, B. J.; MAGDALENO JÚNIOR, R. Saturação teórica em pesquisas qualitativas: contribuições psicanalíticas. **Psicologia em Estudo**, v. 17, n. 1, 2012. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/2871/287123554008/>> Acessado em: 19 out 2018.
- BEAUVOIR, S. **A velhice.** 5. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.
- BERQUÓ, E.; CAVENAGHI, S. Fecundidade em declínio: breve nota sobre a redução no número médio de filhos por mulher no Brasil. **Novos Estudos-CEBRAP**, n. 74, p. 11-15, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-33002006000100001&script=sci_arttext> Acessado em: 25 ago 2018
- BONI, V.; QUARESMA, S. J. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Revista Eletrônica dos Pós Graduandos em Sociologia Política da UFSC**, v. 2 n. 1 (3), jan-jul, p. 98-80, 2005. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027/16976>> Acessado em: 21 set 2018.
- BRASIL. Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003. **Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências.** Brasília, 3 out. 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm> Acesso em: 25 set. 2018.
- BRASIL. Lei n. 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.** Brasília, 4 de janeiro de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/L8842.htm> Acesso em: 25 set. 2018.
- CAMARANO, A. A.; KANSO, S.; MELLHO J. L. e. Como vive o Idoso brasileiro? In: CAMARANO, Ana Amélia. **Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?** Rio de Janeiro: Ipea, 2004. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/Arq_29_Livro_Completo.pdf> Acessado em: 28 ago 2018.

CAPPELLE, M. CA; BORGES, C. LP; MIRANDA, A. RA. Um exemplo do uso da história oral como técnica complementar de pesquisa em administração. **Anais do VI EnEO**, p. 1-13, 2010. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/eneo117.pdf>> Acesso em 29 set 2018.

CARVALHO, A. S. Gestão de pessoas e envelhecimento: sentido do trabalho para o idoso. [Anais... São Paulo, SP, Brasil], v. 33, 2009. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR3213.pdf>> Acessado em: 20 ago 2018.

COCKELL, F. F.; PERTICARRARI, D. Retratos da informalidade: a fragilidade dos sistemas de proteção social em momentos de infortúnio. *Ciência % Saúde coletiva*, 16 (3), 1709 – 1718. 2011. Disponível em: <<https://www.scielosp.org/pdf/csc/2011.v16n3/1709-1718/pt>> Acessado em: 22 ago 2018.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa:** métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Artmed. 2010. Disponível em: <<http://periodicos.unb.br/index.php/les/article/view/7145/5645>> Acessado em: 19 out 2018.

D'ALENCAR, R.S.; CAMPOS, J.B. Velhice e trabalho: a informalidade como (re) aproveitamento do descartado. **Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento**, v. 10, 2006. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/RevEnveIhecer/article/view/4794/2700>> Acessado em: 24 ago 2018.

DA CW MENEGOLO, E. D.; CARDOSO, C. J.; MENEGOLO, L. W. O uso da história oral como instrumento de pesquisa sobre o ensino da produção textual. **Ciências & Cognição**, v. 9, p.3-5, 2006. Disponível em: <<http://www.cienciascognicao.org/revista/index.php/cec/article/view/596>> Acessado em: 22 ago 2018.

DE ALMEIDA, M. G.; DE ANDRADE CARMO, L.; DA SILVA, S. R. R. O trabalho informal como alternativa no mundo de trabalho atual. **IV Seminário CETROS**. Fortaleza – CE. 2013. Disponível em: <http://www.uece.br/eventos/seminariocetros/anais/trabalhos_completos/69-12758-08072013-174708.pdf> Acessado em: 3 set 2018.

DEBERT, G.G. A Invenção da Terceira Idade e a Rearticulação de Formas de Consumo e Demandas Políticas. **RBCS – Revista Brasileira de Ciências Sociais**. No. 34, jan 1997. Disponível em: <http://www.anpocs.com/images/stories/RBCS/34/rbcs34_03.pdf> Acessado em: 23 ago 2018.

DERROSO, G.; OLIVEIRA, M. A inserção de Idosos no mercado de Trabalho de Foz do Iguaçu. **UNITAU – Revista de Ciências Humanas – Educação e Desenvolvimento Humano**, Taubaté/SP - Brasil, v. 11, n 1, edição 20, p. 47 - 61, Junho 2018. Disponível em: <<https://www.rchunitau.com.br/index.php/rch/article/view/428/249>> Acessado em: 22 ago 2018.

FALCÃO, D. V. S.; DIAS, C. M. S. B. (orgs.) .**Maturidade e Velhice:** pesquisa e intervenções psicológicas. Vol. 2. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006. p. 5-8. Disponível em: <<http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/17812/1/2006%20Cap%20Resili%C3%AAncia%20no%20Envelhecimento.pdf>> Acessado em: 24 ago 2018

FRANÇA, L.H., STEPANSKY, D. V. **Educação Permanente para Trabalhadores Idosos – O Retorno à Rede Social.** Boletim Técnico do Senac. 2016. Disponível em: <<http://www.bts.senac.br/index.php/bts/article/view/337/320>> Acessado em: 24 ago 2018.

GIL, A. C. **Como elaborar Projetos de Pesquisa.** 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <https://professores.faccat.br/moodle/pluginfile.php/13410/mod_resource/content/1/como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf> Acessado em: 1 set 2018

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Censo Demográfico 2018:** Projeções da população 2010-2060. Minas Gerais: IBGE, 2018. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>> Acessado em: 30 ago 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Carta de Conjuntura – Mercado de Trabalho**, s. X, n. 39, p. 4-8, 2018. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/category/mercado-de-trabalho/>> Acessado em 30 ago 2018.

_____. *Comunicados do IPEA: Tendências Demográficas.* n. 64, 2010. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=5339> Acessado em: 1 set 2018.

JÚNIOR, E. G. et al. Considerações sobre a terceira idade e o mercado de trabalho: questionamentos e possibilidades. **Revista Brasileira de Ciências do Envelhecimento Humano**, v. 6, n. 3, 2009. Disponível em: <<http://www.seer.upf.br/index.php/rbceh/article/view/250/824>> Acessado em: 5 set 2018

KALACHE, A. Envelhecimento populacional no Brasil: uma realidade nova. **Caderno de Saúde Pública** – Rio de Janeiro, 1987. Disponível em: <<https://www.scielosp.org/pdf/csp/1987.v3n3/217-220.pt>> Acessado em: 9 set 2018.

KIM, J. E.; MOEN, P. Is retirement good or bad for subjective well-being?. **Current directions in psychological science**, v. 10, n. 3, p. 83-86, 2001. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/1467-8721.00121>> Acessado em: 30 ago 2018.

LADEIRA, M. M. et al. Significado do trabalho para o idoso. **Revista Vianna Sapiens**, v. 8, n. 1, p. 6-8, 2017. Disponível em: <<file:///C:/Users/user/Downloads/216-Texto%20do%20artigo-394-1-10-20171124.pdf>> Acessado em: 20 ago 2018.

LEONE ET, MAIA AG, BALTAR PE. **Mudanças na composição das famílias e impactos sobre a redução da pobreza no Brasil.** EconSoc 2010;19(1):59-77. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ecos/v19n1/a03v19n1>> Acessado em: 4 set 2018.

LORETTTO, W.; WHITE P. Employers' attitudes, practices and policies toward older workers. **Management School and Economics**. University of Edinburgh. *Human Resource Management Journal*, v. 16, n. 3, p. 313-30, 2006. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1748-8583.2006.00013.x>> Acessado em: 20 ago 2018.

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social.** Didática, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3145622/mod_resource

/content/1/Entrevista%20semi%20estruturada%20estudo%20UNESP%20Mari%CC%81lia.pdf>
Acessado em: 27 set 2018.

MATOS, C.; FONTOURA, D. *Envelhecimento da População e Mercado de Trabalho: a opção do Empreendedorismo – notas para Portugal*. **Anais...** XXXVII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, Setembro de 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_GPR2020.pdf> Acessado em: 22 ago 2018.

MIRANDA, G. M. D.; MENDES, A. C. G.; DA SILVA, A. L. A. O envelhecimento populacional brasileiro: desafios e consequências sociais atuais e futuras. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 19, n. 3, p. 507-519, 2016. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/4038/403846785012.pdf>> Acessado em: 27 ago 2018.

NASCIMENTO, A. J. R.; RABÉLO, F. C. E. **Memória e envelhecimento:** narrativas sobre questões de gênero e do mundo do trabalho. Sociedade e Cultura, v.11, n.2, jul/dez. 2008. Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br/fchf/article/viewFile/5291/4330>>
Acessado em: 13 set 2018.

NÉRI, A. L. *Envelhecer bem no trabalho: possibilidades individuais, organizacionais e sociais*. In: **Revista Terceira Idade**. SESC São Paulo, v.13 n.24. 2002. 7-27
Disponível em: <https://www.sescsp.org.br/files/edicao_revista/7417fe99-464d-462b-9b15-db35ece4c52e.pdf> Acessado em: 17 set 2018.

OLIVEIRA, A. M.; OLIVEIRA, E. L.; WAJNMAN, S. Os idosos no mercado de trabalho: tendências e consequências. In: CAMARANO, A. A. (Org.). **Os novos idosos brasileiros:** muito além dos 60? Rio de Janeiro: Ipea, 2004. Disponível em: <www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/idososalem60/Arq_23_Cap_14.pdf>. Acesso em: 24 set. 2018

POSTHUMA, R. A.; CAMPION, M. A. Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions? **Journal of Management**. v. 35, n. 1, Jan. 2009. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206308318617>> Acessado em: 29 ago 2018.

SAMPAIO, F. S. **Para viver juntos:** geografia 7º ano - 3. Ed. São Paulo: Edições SM, 2012.

SILVA, A. R. P. Carreira: envelhecimento e os desafios da maior longevidade. 2014. Tese de Doutorado. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/13119>> Acessado em: 7 set 2018.

SOUZA, R. F.; MATIAS, H. A.; BRÊTAS, A. C. P. Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 15, p. 2835-2843, 2010. Disponível em: <www.scielosp.org/pdf/csc/2010.v15n6/2835-2843/pt> Acessado em: 21 ago 2018.

THUANY, M. **Minas terá a maior população idosa do país até 2060, diz IBGE**. Belo Horizonte, O tempo, 2018. Disponível em: <<https://www.otimepo.com.br/capa/brasil/minas-terá-a-maiorpopulação-idosa-do-país-até-2060-diz-ibge-1.2005327>> Acesso em: 30 set 2018.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Editora Atlas, 1987. Disponível em: <http://www.hugoribeiro.com.br/biblioteca-digital/Trivinos-Introducao-Pesquisa-em_Ciencias-Sociais.pdf> Acessado em: 17 set 2018.

XIMENES, Maria Amélia; CONCONE, Maria Helena Villas Bôas. Velhice e trabalho, uma relação possível?. **Revista Kairós: Gerontologia**, v. 12, 2009. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/2681/1726>> Acessado em: 23 set 2018.