



**UNIVERSIDADE TUIUTI DO PARANÁ
MESTRADO EM PSICOLOGIA SOCIAL COMUNITÁRIA**

NOÉLLY CRISTINA HARRISON MERCER

**ENVELHECIMENTO E LONGEVIDADE PRODUTIVA SOB A
PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA SOCIAL COMUNITÁRIA: REFLEXÕES A
PARTIR DE DUAS INDÚSTRIAS DE CURITIBA - PR**

**CURITIBA
2017**

NOÉLLY CRISTINA HARRISON MERCER

**ENVELHECIMENTO E LONGEVIDADE PRODUTIVA SOB A
PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA SOCIAL COMUNITÁRIA: REFLEXÕES A
PARTIR DE DUAS INDÚSTRIAS DE CURITIBA - PR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Tuiuti do Paraná, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social Comunitária.

Orientadora: Prof. Dra. Denise Camargo

**CURITIBA
2017**

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Dados Internacionais de Catalogação na fonte
Biblioteca "Sydney Antonio Rangel Santos"
Universidade Tuiuti do Paraná

M554 Mercer, Noély Cristina Harrison.

Envelhecimento e longevidade produtiva sob a perspectiva da psicologia social comunitária: reflexões a partir de duas indústrias de Curitiba - PR / Noély Cristina Harrison Mercer; orientadora Profª. Dra. Denise Camargo.

108f.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Tuiuti do Paraná
Curitiba, 2017.

1. Envelhecimento. 2. Longevidade produtiva.
3. Trabalho. 4. Psicologia social comunitária. I. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia / Mestrado em Psicologia. II. Título.

CDD – 301.1

Nome: Noélly Cristina Harrison Mercer

Título: Envelhecimento e longevidade produtiva sob a perspectiva da Psicologia Social

Comunitária: reflexões a partir de duas indústrias de Curitiba - PR

Dissertação apresentada à Universidade Tuiuti do Paraná para obtenção
do título de Mestre em Psicologia Social Comunitária.

Banca Examinadora

Profª. Drª. Denise de Camargo – Presidente/Orientadora

Instituição: Universidade Tuiuti do Paraná

Profª. Drª. Rossana Cristine Floriano Jost – Membro Titular Externo

Instituição: FAE Business School

Profª. Drª. Ana Claudia Nunes de Souza Wanderbroocke – Membro Titular

Instituição: Universidade Tuiuti do Paraná.

Aprovado em 07 de abril de 2017

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família pelo carinho e compreensão para realizar o mestrado, em especial a minha avó Domitila, minha mãe Marcia, minha tia Lulu que sempre me incentivou a buscar os meus sonhos, ao meu marido Erick e a Sofia que sempre estiveram por perto, vocês foram muito importantes para conclusão dessa jornada.

Um agradecimento especial à minha orientadora, professora e amiga Dra. Denise de Camargo, paciente, acolhedora que me incentivou muito no decorrer do mestrado, sou muito grata ao seu acolhimento no decorrer desse processo de aprendizagem. À minha banca avaliadora que contribuiu muito para evolução do trabalho, muito obrigada por me instigarem a melhorar e por lapidarem esse trabalho, professoras Dra. Rossana Cristine Floriano Jost e professora Dra. Ana Claudia Nunes de Souza Wanderbroocke.

Aos meus amigos de mestrado: Angela Mengatto, Flávia Adachi, Flávia Yamasaki e Luciano Nadolny companheiros de jornada, que sempre estiveram presentes, dispostos a contribuir e assessorar no que fosse necessário.

Ao Serviço Social da Indústria no Paraná (SESI), na pessoa da Professora Maria Crithina de S. Rocha, pela oportunidade e desafio de elaborar este estudo em busca do título de Mestre. Estendo este agradecimento a Daniele Farfus que sempre me encorajou e instigou na busca de pesquisas para contribuir com a saúde do trabalhador. Aos meus colegas do SESI que me incentivaram e supriram minha ausência quando necessário para desenvolver o mestrado.

Às minhas amigas Monica Pegorer, Cyndi Galdino, Jaqueline Arcie, Cássia Rodrigues, Flora Allain Carrasqueira, Letícia Villar Pellegrin, Renata Fagundes Cunha, Lívia Comandulli, Thereza de Oliveira, Thayná Capellari, Yanas Zorzi e Erika Onozato, pelo entusiasmo em contribuir com a pesquisa indicando autores, revisando, apoiando nas horas difíceis e impulsionando o meu trabalho.

Aos amigos Pedro Américo, Ricardo Brescansin, Raffa Castilho, Fernando Paraná Rezende, André Bergamo, Rafael Martins e Daniel Martins, pela parceria e suporte geral.

E, em especial, aos participantes entrevistados que me concederam seu tempo e seus conhecimentos no tema contribuindo de forma decisiva para o sucesso do estudo. Muito obrigada.

RESUMO

Mercer, N. C. H. (2017). Envelhecimento e longevidade produtiva sob a perspectiva da Psicologia Social Comunitária: reflexões a partir de duas indústrias de Curitiba – PR. Dissertação de Mestrado, Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba.

O envelhecimento populacional é um fenômeno mundial, tanto em países desenvolvidos, como Canadá e Alemanha, quanto em países em desenvolvimento, como o Brasil e outros da América Latina. Verifica-se que as pessoas estão vivendo cada vez mais e os índices de natalidade de mortalidade estão decrescendo. Esse cenário tem reflexos diretos no ambiente laboral, pois cada vez mais estão presentes no dia-a-dia das empresas pessoas com idade superior a 60 anos, o que exige que as empresas se preparem para atender as demandas e necessidades desses trabalhadores e trabalhadoras. Da mesma forma, exige que os governos estejam atentos a esse quadro e desenvolvam políticas públicas inclusivas, que garantam a qualidade de vida e longevidade dos idosos. Nessa direção, a presente dissertação se propõe a compreender as ações desenvolvidas para promoção da longevidade em uma indústria do setor público e outra do setor privado localizadas em Curitiba, a partir da perspectiva da Psicologia Social Comunitária. Trata-se de uma investigação qualitativa, de caráter exploratório e interpretativista. Utilizou-se de estudo bibliográfico, de análise de documentos e de entrevistas semiestruturadas que foram analisadas pelo procedimento de Núcleos de Significação, de acordo com Aguiar e Ozella (2006). Da análise e da reorganização interpretativa dos indicadores e pré-indicadores chegou-se a três núcleos de significado; são eles: Centralidade no Trabalho: não tive tempo para ter filhos; Exclusão dos idosos: eliminar os funcionários idosos; Aposentadoria Precoce: o idoso é induzido a sair do mercado. Enquanto a indústria do setor privado desenvolve um programa com o objetivo de preparar o trabalhador para se aposentar e se inserir novamente no mercado de trabalho, a do setor público tem o foco de suas ações somente no preparo para a aposentadoria. Conclui-se que as duas indústrias não desenvolvem ações voltadas para a promoção da longevidade. A pesquisa revelou uma zona de sentido do não cuidado com o envelhecimento da população e a permanência no trabalho. Novos estudos, ampliando o universo pesquisado, precisam ser desenvolvidos para uma maior compreensão dessa problemática, para que políticas públicas enfrentem a nova realidade de envelhecimento da população e da necessidade de ampliação do tempo de vida no trabalho formal, respeitando as características e necessidades dessa população.

Palavras-chave: Envelhecimento. Longevidade produtiva. Trabalho. Psicologia Social Comunitária.

ABSTRACT

Mercer, N. C. H. (2017). Aging and productive longevity from Community Social Psychology: reflections from two industries of Curitiba – PR. Masters Dissertation, Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba.

Aging is a worldwide phenomenon. It occurs in developed countries, like Canada and Germany, and in under developed countries, as Brazil and others from Latin America. People are living more and birth and mortality rates are decreasing. This scenario has reflects in labor market, since people with more than 60 years old are present in companies', what demands that companies must be prepared to attend the requirements and needs of these workers. At the same time, it demands that government is attentive to this population and able to develop inclusive programs to ensure life quality and longevity to elderly people. This thesis proposes to understand, from the perspective of Social Community Psychology, the actions developed to promote longevity in a private sector organization and in another of the public sector, located in Curitiba. The research was based on a qualitative and exploratory investigation and relies on bibliographic review, documents analysis and interviews, which were analyzed from the Core Meaning perspective, accordingly to Aguiar e Ozella (2006). From these analyses, were identified three Core Meaning: Centrality at work: I have to time for kids; Exclusion of the elderly: eliminate elderly workers and Early retirement: Elderly are induced to quit and retire. While the private company develops a program to prepare the worker to retire and reinsert in the labor market, the public company focuses in actions related only to prepare to retirement. The conclusion is that both organization do not develop actions focused in longevity. The research brings up that there is no care on aging and permanence at work. New studies, expanding the researched universe, needs to be developed for a better understanding of this matter, for the public programs face the new scenario of aging population and the need of extend the lifetime in formal jobs, respecting the features and needs of elderly people.

Keywords: Aging. Productive longevity. Work. Social Community Psychology.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1	-	Mudança demográfica brasileira	30
Gráfico 2	-	Pirâmide etária anos 2000	31
Gráfico 3	-	Pirâmide etária 2030	31
Gráfico 4	-	Taxa de mortalidade no Brasil - Século XX	32
Gráfico 5	-	Taxa de fecundidade no Brasil - Século XX	32

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	- População com idade superior a 60 anos em números absolutos (países com população superior a 100 milhões de habitantes) e a projeção para 2025.....	27
Tabela 2	- Percentual de jovens e idosos no Brasil.....	29
Tabela 3	- Gralha Azul, <i>Kuorma</i> , setor privado.....	75
Tabela 4	- Curió, <i>Teho</i> , setor público.....	82
Tabela 5	- Arara, <i>Kuorma</i> , setor privado.....	87
Tabela 6	- Condor, <i>Kuorma</i> , setor privado.....	94
Tabela 7	- Tucano, <i>Teho</i> , setor público.....	103

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

FIEP Federação das Indústrias do Estado do Paraná

FIOH Finnish Institute of Occupational Health

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PEA População Economicamente Ativa

PNI Política Nacional do Idoso

OMS Organização Mundial da Saúde

ONU Organização das Nações Unidas

WHO World Health Organization

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 OBJETIVOS	15
2.1 Objetivo Geral.....	15
2.2 Objetivos Específicos.....	15
3 PSICOLOGIA SOCIAL COMUNITÁRIA	16
4 ENVELHECIMENTO	20
4.1 Um mundo grisalho.....	25
4.2 Brasil, um jovem de cabelos brancos.....	27
4.2.1 Políticas públicas	32
5 A PESQUISA: MÉTODO E ENVOLVIDOS	34
5.1 Método	34
5.2 Elementos éticos	36
5.3 Contexto da pesquisa	37
5.4 Participantes: organizações e indivíduos	37
5.4.1 Organizações.....	38
5.4.2 Indivíduos	39
6 ANÁLISE DOS DADOS: COMPREENSÃO DOS SIGNIFICADOS	41
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
REFERÊNCIAS	62
APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido: empresa	68
APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido: TCLE	71
APÊNDICE C - Roteiro de Entrevista Semiestruturado.....	73
APÊNDICE D - Lidando com os significados	74

1 INTRODUÇÃO

A presente dissertação tem como ponto de partida um convite feito pela instituição a qual sou vinculada – Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP/PR) – para fazer parte do Instituto Sesi de Inovação. Tal Instituto foi criado para estudar e atuar sobre a temática da longevidade e seus impactos na produtividade da indústria. Apesar desse fenômeno ser visível no dia-a-dia das empresas, ainda são poucos os órgãos que se propõe a analisá-lo profundamente. É a partir deste cenário que surgiu meu interesse pelo tema, uma vez que se trata de um campo rico em que há muito a ser desenvolvido, por se tratar de um fenômeno relativamente recente.

Dentre as ações desenvolvidas pelo Instituto Sesi de Inovação, destaca-se uma missão ocorrida em 2015 na Finlândia, quando, em parceria com o Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (FIOH – Finnish Institute of Occupational Health), foram desenvolvidas ações para entender o fenômeno do envelhecimento na indústria do Paraná. Nessa ocasião também foram planejadas medidas que aumentassem a interação dos trabalhadores idosos com seu ambiente de trabalho, possibilitando que eles se sentissem em condições de igualdade no que se refere à capacidade produtiva e planejamento de carreira.

Durante o levantamento de informações sobre envelhecimento no Brasil, houve uma surpresa com as projeções para o futuro. Partindo da base de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), é possível observar o crescimento da população com idade superior a 65 anos no Brasil. De acordo com esse instituto, estima-se que em 2030 a população brasileira com idade superior a 65 anos representará quase 14% do total, sendo que em 2015 esse percentual é de aproximadamente 9%. Essa tendência se repete no estado do Paraná: atualmente temos 8,5% da população com idade superior a 65 anos, número que deverá chegar a 15% em 2030 (IBGE, 2016).

Importante destacar que o envelhecimento atrai a atenção da comunidade científica há mais tempo. Em 1982, em Viena, Áustria, durante a I Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento, já havia preocupação de governos de diferentes países face ao aumento das demandas e das pressões do envelhecimento da população. Desde tal encontro, o tema do envelhecimento passou a fazer parte da rotina de discussões de governos ao redor do mundo, tanto de países desenvolvidos quanto em desenvolvimento, conforme aponta Krelling (2010).

Autores como Lima-Costa e Veras (2003) e Carvalho (2009) afirmam que o aumento da expectativa de vida da população é uma grande conquista. É importante ressaltar, porém, que esse fato carrega consigo uma série de desafios para os governantes. Junto com uma população idosa maior, vem gastos elevados com saúde pública e previdenciário, por exemplo. O mercado de trabalho também passará por transformações, à medida que mais pessoas de idade avançada passarão a compor a força de trabalho.

O estudo pretende contribuir para o conhecimento desse cenário de envelhecimento da população brasileira, que vem acompanhado da necessidade dos trabalhadores permanecerem em suas atividades produtivas formais por mais tempo. Essa nova realidade exige ações e políticas voltadas às necessidades e características dos trabalhadores idosos.

Sob o olhar da Psicologia Social Comunitária, o objetivo do presente trabalho foi compreender, a partir dos significados expressos pelos idosos que estão inseridos no mercado de trabalho em duas indústrias de Curitiba, quais as ações adotadas por essas indústrias no que se refere a envelhecimento, longevidade e qualidade de vida. Diante da perspectiva de um novo cenário demográfico no Brasil, queremos conhecer se essas indústrias estão proporcionando condições adequadas para o desenvolvimento do trabalho desses indivíduos com mais de 60 anos.

Como norteador do estudo, a Psicologia Social Comunitária consiste em um campo de estudo e em uma prática de intervenção na qual o sujeito é considerado ator no cenário onde está inserido. É a área da psicologia que procura compreender os fatores relacionados ao papel dos sujeitos nos contextos, para marcar a participação desses como atores de transformação social. A preocupação com a participação dos sujeitos, considerados como protagonistas de suas vidas e contextos, implica em uma área de estudo que reconhece o caráter político e interessado da ação humana e reconhece essa participação nas esferas sociais da vida pública como um requisito da cidadania, indispensável à democracia social.

Existem várias formas de participação. Neste trabalho ela se encontra no desenho metodológico da pesquisa, desde a pergunta principal, com o foco na compreensão dos significados e, assim, na abertura para a fala das pessoas entrevistadas. A participação também se concretiza na finalidade da pesquisa, ou seja, preocupada em contribuir para o processo de melhoria das condições de vida e trabalho das pessoas idosas nas organizações e nas comunidades.

O estudo iniciou-se com a revisão de literatura e conceitos relacionados à Psicologia Social Comunitária e principalmente dos trabalhos de pesquisadores sobre a temática do

envelhecimento populacional, das políticas desenvolvidas para esse público e dos impactos do envelhecimento no futuro da sociedade.

Através da pesquisa aplicada aos funcionários de duas indústrias curitibanas, pretende-se identificar os significados do trabalho e da aposentadoria para os sujeitos com idade superior a 60 anos, bem como listar as ações desenvolvidas por essas indústrias para promover condições adequadas para os trabalhadores idosos.

A dissertação em questão está estruturada em um capítulo com a apresentação e conceituação da Psicologia Social Comunitária, com seu histórico no Brasil e no mundo, assim como conceitos relacionados à mesma. O capítulo a seguir faz um apanhado geral sobre autores que escreveram a respeito do envelhecimento e sobre as políticas públicas em relação ao tema. A revisão da literatura relacionada às temáticas estudadas foi utilizada para a análise dos dados levantados na pesquisa. A partir dos conceitos e ideias desses estudos, olhamos os dados procurando problematizá-los na busca de zonas de sentidos que pudessem responder à nossa pergunta orientadora da pesquisa, bem como suscitar novas questões e perguntas. Na sequência, há a descrição dos métodos, locais e demais elementos inerentes à metodologia aplicada ao estudo desenvolvido, detalhando o local, os participantes, as indústrias que participaram, bem como demais características que fizeram parte do estudo. Por fim, há a análise dos dados produzidos através dos relatos dos participantes e as considerações finais do presente estudo.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Compreender, sob o olhar da Psicologia Social Comunitária e a partir dos significados expressos pelos idosos que estão inseridos no mercado de trabalho em duas indústrias de Curitiba, quais as ações adotadas por essas organizações no que se refere a envelhecimento e longevidade.

2.2 Objetivos Específicos

- Verificar se há conhecimento sobre programas voltados à preparação para a aposentadoria e;
- Identificar como os participantes enxergam o trabalho dos mais experientes

3 PSICOLOGIA SOCIAL COMUNITÁRIA

A Psicologia Social Comunitária, que orienta o presente trabalho, é uma vertente específica da Psicologia Social que busca provocar a reflexão e levar os indivíduos a se tornarem agentes de mudança do meio em que estão inseridos. Seus objetivos são a promoção do bem-estar pessoal, relacional e coletivo, tomando como ponto de partida o potencial das ações humanas. Aqui, as necessidades da comunidade em que se está trabalhando devem nortear a atuação do psicólogo, uma vez que sempre se tem como foco a transformação da sociedade a partir dos sujeitos que a compõem.

Esse ramo da psicologia propõe que seus profissionais sejam agentes do meio social, atendendo as queixas dos indivíduos sem perder de vista o ambiente em geral. Por esse motivo, são levadas em consideração questões políticas, culturais, econômicas e organizacionais, uma vez que os indivíduos são permeados, continuamente, por todos esses âmbitos.

É interessante observar que se trata de uma abordagem relativamente recente. De acordo com Góis (2003), a expressão Psicologia Comunitária começou a ser utilizada na América Latina apenas em 1975, enquanto que Vidal (2007) indica que a Psicologia Social Comunitária surge na década de 60, essencialmente ligada ao trabalho em comunidades carentes e suas necessidades de desenvolvimento.

Independentemente da data precisa de início de suas atividades, existe consenso entre diversos autores Góis (2003), Cruz, Quintal de Freitas e Amoetti (2014), Quintal de Freitas (1998), Vidal (2007), Ferreira (2010) e Molón (2001) de que a Psicologia Social Comunitária é uma prática comprometida com a promoção de mudanças na sociedade. Trata-se, pois, de um campo voltado para a resolução de problemas sociais, ao invés de questões particulares, centrando-se em atividades concretas que promovam modificações nos contextos em que é aplicado.

Cruz et al. (2014) ressaltam que essa vertente da psicologia busca uma atuação menos elitista e mais engajada. Para tanto, parte da compreensão de que os indivíduos são produtores de conhecimento; seres que pensam, sentem, atuam, reproduzem e criam tanto saberes quanto modos de vida. Há, portanto, valorização dos sujeitos e da maneira como eles vivenciam o mundo em que estão inseridos, sem, no entanto, deixar de considerar as demais questões sociais com que eles se articulam diariamente.

Assim, o indivíduo é compreendido como profundamente enraizado em um processo cultural que lhe é próprio, portador de um modo de vida particular, dentro de uma estrutura

social de classes específica, em um dado momento histórico, social, geográfico, econômico, simbólico, cultural e ideológico. Alguém que vive uma realidade concreta, a qual lhe impõe uma série de significados sobre os quais é necessário questionar-se para poder agir *sobre* eles, e não apenas *em conformidade com* eles. Afinal de contas:

O indivíduo, ao transformar a realidade se apropria cada vez mais dela e, por conseguinte, passa a conhecê-la muito mais, tornando-se, assim, sujeito de sua história, de sua realidade, quer dizer, percebe-se responsável por seu caminho, junto com os demais e, também, mediatizado por eles em sua relação com o mundo. (Góis, 2003, p. 291).

Nessa direção, o foco prioritário da Psicologia Social Comunitária é a interação entre indivíduo e sociedade, essa relação dialógica em que o ser humano é tanto produtor quanto produto do meio social, transformando a realidade enquanto é, simultaneamente, transformado por ela (Cruz et al. 2014). Ferreira (2010) reitera tal compreensão ao afirmar que “o ser humano constitui-se em um produto histórico-social, de que indivíduo e sociedade se implicam mutuamente” (p.59), enquanto que Molón (2001) complementa que “é necessário resgatar a subjetividade e, mais, deixar de ver o indivíduo como produto de si mesmo, uma vez que ele é um produto histórico e, ao mesmo tempo, agente do meio” (p.56).

Essa abordagem está voltada para as relações estabelecidas entre os indivíduos, as quais configuram laços de identidade que, por sua vez, constroem comunidades. Dado tal enfoque social, o campo de trabalho se constitui como interdisciplinar, uma vez que os conhecimentos da Sociologia, da Antropologia, do Serviço Social, e outros, são absolutamente relevantes. É na troca entre essas diferentes áreas do conhecimento que o psicólogo constrói sua atuação, trabalhando sobre uma compreensão crítica do universo em que está atuando.

É importante sublinhar que a Psicologia Social Comunitária se baseia numa compreensão histórica, contextualizada e comprometida com os problemas concretos da população. Dentro dessa perspectiva, os sujeitos são compreendidos como indissociáveis do contexto social em que vivem. Seus discursos e problemas devem ser articulados com questões culturais, políticas e institucionais, uma vez que fazem parte de um momento histórico particular que, dialogicamente, afeta e é afetado pelos sujeitos. Assim, o psicólogo social comunitário atua primordialmente como assessor, transmissor de habilidades e treinador de agentes de saúde mental, pois o objetivo é a *desmonopolização* gradativa do saber, visando a integração da saúde mental com a vida cotidiana e com a cultura do povo (Vasconcelos, 1985).

De acordo com Vasconcelos (1985), as teorizações e técnicas são dirigidas para situações institucionalizadas e de campo, junto aos locais de trabalho e moradia da população,

proporcionando maior acessibilidade e coerência com a realidade vivida por ela. As classes populares, ainda sem acesso a serviços básicos de saúde mental, são prioridade, e se busca a efetiva participação da clientela na definição das prioridades de atuação, planejamento, execução e avaliação. Ou seja, o foco está sempre na construção de uma participação comunitária efetiva.

Conforme Ferreira (2010, p. 58), “a principal tarefa do psicólogo social deve ser a conscientização de pessoas e grupos, como forma de levá-los a desenvolver um saber crítico sobre si e sua realidade, que lhes permita controlar sua própria existência”. A finalidade do conhecimento gerado pela atuação do psicólogo é o compromisso social e político em busca do aumento do bem-estar e da diminuição das injustiças nas práticas sociais cotidianas.

Segundo Quintal de Freitas (1998), a atividade do psicólogo social comunitário é caracterizada por:

- nortear-se pelas necessidades da comunidade;
- desenvolver seu trabalho conjuntamente com a população, de modo que ela assuma o papel central no desenvolvimento das ações;
- interdisciplinaridade.

Complementarmente, Vidal (2007) descreve as seguintes características:

a) Auto-gestão dos sujeitos: identificação das próprias capacidades.

A comunidade é tida como centro do poder, ou seja, o psicólogo não é o único responsável por gerir as questões que são apresentadas. Cabe ao profissional criar meios que possibilitem que a comunidade identifique quais são suas necessidades, entenda o cenário em que está inserida e seja responsável por dar destinos adequados às suas queixas.

b) União entre teoria e prática: em contraposição à teoria, há uma ação a ser tomada.

A teoria é importante, porém o objetivo maior é compreender quais ações possibilitem que as questões levantadas sejam resolvidas. Aqui fica clara a importância que se dá a uma atuação que ande de mãos dadas com a teoria que a subsidia, e vice-versa. Estudar sem estabelecer conexões com a realidade em que se está atuando não é objetivo dessa vertente da psicologia, portanto, é premente que as ações propostas realmente possibilitem modificações no dia-a-dia da comunidade em que se está trabalhando. Estamos falando de uma “psicologia mãos na massa”, que não se pretende ater a teorizações e nem mesmo agir sem o necessário respaldo teórico.

Nessa direção, Vidal (2007) afirma que a Psicologia Social Comunitária é voltada para ações que possam resolver problemas identificados pela comunidade, ao invés de focar-se na pura investigação e análise. Trata-se de um campo da psicologia voltado para a obtenção de resultados práticos, sem que se determine previamente que caminhos devem ser percorridos para sua obtenção.

c) Prática transformadora.

Baseado nos princípios anteriores, a prática deve gerar resultados e, ao mesmo tempo, envolver toda a comunidade no processo de aprendizagem. Assim, o psicólogo social comunitário é um agente do meio, que comprehende os sujeitos a partir de uma análise do ambiente em geral, identificando os diversos fatores sociais que os afetam. Trata-se de uma atuação voltada para a análise de problemas, mas muito além disso, com foco na provocação e reflexão que leve os indivíduos a identificarem maneiras de solucionar as questões que lhes afigem.

Conforme nos lembra Góis (2003, p. 280)

Nesse modelo, está presente o reconhecimento da capacidade do indivíduo e da própria comunidade de serem responsáveis e competentes na construção de suas vidas, bastando para isso a existência de certos processos de facilitação social baseados na ação local e na conscientização.

Campos (1996) afirma que a Psicologia Social Comunitária focaliza essencialmente a consciência e a cultura. Levando em consideração o tema do presente trabalho, vê-se a necessidade de levantar os estigmas e os estereótipos dos idosos para compreender como esse grupo social é percebido. A partir disso, e de posse dos dados levantados diretamente com os indivíduos que participaram da pesquisa, será possível verificar as relações estabelecidas entre eles e o mundo do trabalho formal, do qual possivelmente já estão se desvinculando.

É fundamental afirmar a capacidade produtiva dos idosos, levantar a maneira como eles próprios percebem essa questão, identificar os reflexos que a aposentadoria tem sobre suas vidas e os modos como a comunidade se relaciona com todo esse cenário. Tudo isso permeado por políticas públicas e uma cultura da qual muitas vezes não nos damos conta.

Compreende-se que essa abordagem da psicologia pode ajudar na construção da imagem do idoso como alguém que contribui para a sociedade. Quando integrado à comunidade em que habita e com a possibilidade de participação ativa na mesma, o idoso obtém uma melhora sensível em sua autoestima, o que se reflete, consequentemente, em sua qualidade de vida e na própria sociedade como um todo.

4 ENVELHECIMENTO

Garcia (2007) indica que estamos vivendo a Era da Longevidade, enquanto Kalache (2015) aponta uma verdadeira Revolução da Longevidade. Tais títulos se referem ao fato de que no início do século XX apenas 23% da população mundial atingia os 65 anos, enquanto que hoje em dia já são mais de 80% que chegam a essa idade. Segundo Kalache (2015), a Organização das Nações Unidas (ONU) atesta que a cada segundo dois indivíduos completam seu sexagésimo aniversário, o que resulta que, a cada ano, temos 58 milhões de pessoas se tornando idosas no mundo. Tavares (2015) afirma que esse é um dos principais *game-changers* deste século, ou seja, uma das mais impactantes macrotendências que têm a força de mudar as regras do jogo segundo as quais uma sociedade é organizada.

Diferentes autores Barros (1998), Stucchi (1998), Neri e Debert (1999), Debert (1999), Ferrigno (1987) e Groisman (1999) concordam que o interesse pela velhice é um fenômeno recente no Ocidente. De acordo com Ferrigno (1987, p. 18), a própria Gerontologia, definida por Neri (2014, p. 186) como “o campo interdisciplinar que tem como objetivos descrever e explicar as mudanças típicas do processo do envelhecimento humano e suas relações com determinantes genético-biológicos, psicológicos e socioculturais”, só passou a ser desenvolvida a partir da 2^a Guerra Mundial, como consequência do aumento da longevidade do ser humano.

De maneira ilustrativa, tratando da história da velhice no Brasil, Groisman (1999) indica que em 1972 foi publicado um artigo na revista Promoção Social sobre

Um tema muito pouco abordado: o envelhecimento. O assunto era de tamanha novidade que o editor do periódico fazia uma espécie de prefácio, no qual explicava o porquê de estar escrevendo sobre a velhice.... [uma vez que] em um país com 100 milhões de habitantes, só existem [existiam] ‘34 médicos especialistas em Geriatria e Gerontologia, isto é, males da velhice’. (Groisman, 1999, p. 68).

O fato de que menos de 50 anos atrás havia apenas 34 médicos especialistas em velhice no Brasil é um dado precioso, pois acusa um cenário específico: os idosos não representavam foco de preocupação, seja por que eram poucos, seja porque não constituíam um grupo socialmente valorizado. Embora na década de 70 o Brasil fosse demograficamente mais jovem do que é hoje, essa configuração da atuação médica também fala sobre o papel social do idoso – ou a falta de um papel social definido e reconhecido.

Impossível refletir a respeito desse contexto sem pensar em Simone de Beauvoir que, em 1970, publicou “A Velhice: A realidade incômoda”, livro em que critica e expõe a condição de esquecimento à qual os velhos eram renegados na França daquele ano. Na introdução de seu livro, Beauvoir (1970, p. 6) afirma que “a velhice surge aos olhos da sociedade como uma espécie de segredo vergonhoso do qual é indecente falar” – e é justamente por isso que ela se debruça sobre o tema.

Groisman (1999) indica que durante a década de 90 o Brasil assistiu a um *boom* gerontológico: “a terceira idade tornou-se uma espécie de moda, com a constituição de um mercado de consumo específico. Os geriatras e gerontólogos se multiplicaram em progressão geométrica” (p. 68). Tal alteração é atribuída pelo autor às mudanças no perfil demográfico do Brasil, que serão exploradas adiante.

No entanto, segundo Ferrigno (1987, p. 19) “o prolongamento da vida humana não se fez acompanhar por uma melhora das condições de existência. Muito pelo contrário, a velhice no contexto das sociedades capitalistas se configura como uma etapa muito difícil de ser vivida”. Uma vez excluídos do processo produtivo os idosos passam a ser vistos como inúteis, o que repercute diretamente sobre sua inserção social, identidade e autonomia sobre a própria vida.

Inicialmente, vamos a algumas definições. Lopes (2000) ressalta que o envelhecimento é, antes de tudo, um fenômeno biológico, porém não pode e nem deve ser analisado somente sob esse aspecto, pois existem diversos outros fatores envolvidos nesse processo, como os psicológicos, os sociais e os culturais. Nessa mesma direção, Schneider e Irigaray (2008) afirmam que a velhice deve ser analisada através de diferentes dimensões, a saber: cronológica, biológica, psicológica e social.

É interessante observar que o primeiro critério mencionado por Schneider e Irigaray (2008), o cronológico, merece reflexão. Afinal de contas, a idade de uma pessoa é um parâmetro que não necessariamente reflete a maneira como ela lida com a vida, tampouco sua condição de saúde ou sua inserção social. Antes de qualquer coisa, a idade cronológica é um indicador que serve para fins classificatórios. Para a ONU, Garcia (2007), nos países em desenvolvimento considera-se 60 anos o marco cronológico para entrada na maturidade, enquanto que nos países desenvolvidos a idade que demarca essa passagem é 65. Coerente com tal proposta, a legislação de nosso país define que pessoas acima de 60 anos são idosas.

No entanto, sabe-se que existe enorme variedade entre os indivíduos de uma mesma idade. Assim como se presume que alguém de 25 anos esteja inserido no mercado de trabalho, tenha saúde e família constituída, verificamos que muitas vezes essa descrição pode se aplicar

melhor a uma pessoa de 60 anos que a um adulto de 25. Por esse motivo, o critério cronológico se mostra interessante do ponto de vista jurídico, no que se refere à regulamentação de políticas públicas e estabelecimento de serviços de saúde, mas deficitário para a compreensão das condições de vida de sujeitos específicos.

Consideramos que a idade cronológica é um parâmetro importante, pois permite a classificação rápida e objetiva de grupos. Conforme Silva et al. (2015), “a visão cronológica da idade é um demarcador para o mundo do trabalho, indicando deveres e direitos, como, por exemplo, serve de parâmetro para ser reconhecido como um cidadão ativo ou inativo, com direito à aposentadoria” (p. 24). No entanto, por si só é uma informação parcial que deve ser conjugada com outras para que se possa fazer uma aproximação real dos indivíduos sobre os quais se está tratando. Afinal, todo ser humano é complexo e deve ser analisado sob diferentes perspectivas, afim de que se possa compreendê-lo de maneira mais completa e fiel.

Ainda que exista variação de um sujeito para outro, existem enquadramentos biológicos gerais que podem ser observados em determinadas faixas etárias. Garcia (2007) explica que o envelhecimento biológico caracteriza-se por mudanças físicas no organismo do indivíduo, alterando o desempenho de suas funções. Embora a partir dos 40 anos o organismo humano comece a apresentar modificações mais claras, é a partir dos 65 que elas se tornam mais marcante. Sobre essas modificações, o autor menciona:

Danos em células cerebrais provocando alterações cognitivas; alterações nos sentidos como deterioração da audição; perda da acuidade visual, olfato, paladar e o tato; alterações renais; diminuição da flexibilidade das fibras cardíacas; redução do tamanho e da flexibilidade da musculatura; deficiência da elasticidade das paredes pulmonares; endurecimento das paredes arteriais. (Garcia, 2007, p. 7-8).

Sob o ponto de vista biológico, observamos que a velhice é caracterizada por uma série de perdas, as quais podem ser associadas ao critério cronológico. Tavares (2015) complementa que o envelhecimento é um processo discreto e lento *que nos acompanha durante a vida toda* e se baseia tanto no declínio progressivo de nossas capacidades funcionais quanto no consequente aumento da probabilidade de contração de doenças e, mesmo, morte. No entanto, será que essa é a única perspectiva possível para se pensar essa fase da vida? Vamos retomar essa questão adiante, a partir dos critérios psicológicos e sociais da velhice.

Schons e Palma (2000) destacam que, biologicamente, é possível estabelecer a seguinte classificação:

- Primeira idade: de 0 a 20 anos.
- Segunda idade: de 21 a 49 anos.

- Terceira idade: de 50 a 77 anos.
- Quarta idade: de 78 a 105 anos.

Já Garcia (2007), em consonância com a Organização Mundial da Saúde (OMS), propõe uma classificação específica para a velhice. Segundo o autor, coerente com o exposto por Silva et al. (2015), existem diversos níveis no processo de envelhecimento, a saber:

- Pré-idoso: de 55 a 64 anos.
- Idoso ou Jovem idoso: de 65 a 74 anos.
- Idoso-maduro ou Idoso: de 75 a 84 anos.
- Muito-idoso ou Idosos mais idosos: acima de 85 anos.

Observe que não existe consenso entre os autores quanto às idades que demarcam as transições, nem mesmo quanto a que nomes dar a cada uma das fases. Possivelmente isso decorre do fato do envelhecimento populacional ser um fenômeno recente, o que faz com que as pesquisas e diálogos acerca do assunto ainda sejam bastante jovens. De maneira análoga ao que nos acontece como os indivíduos, verificamos que essa é uma discussão cheia de energia e vigor, mas que ainda prescinde da maturidade que apenas o tempo pode proporcionar.

De acordo com Schons e Palma (2000), a ONU classifica as pessoas de acordo com os seguintes critérios econômicos:

- Primeira Idade: pessoas que só consomem, ou seja, são improdutivas. Fazem parte deste grupo crianças e adolescentes.
- Segunda Idade: pessoas que produzem e consomem, também denominados População Economicamente Ativa (PEA).
- Terceira Idade: pessoas que já produziram e já consumiram, mas apenas consomem, devido à aposentadoria.

Esse critério nos parece curioso uma vez que tomam como parâmetros apenas o consumo e a produção, sem discutir questões sociais que são igualmente pertinentes. Um indivíduo, por exemplo, que tenha 20 anos e viva apenas da renda dos pais deveria ser enquadrado como alguém de qual Idade, uma vez que ele não produziu, mas consome? Ou ainda, aqueles que são submetidos a trabalho infantil, já passam a compor a Segunda Idade, mesmo que tenha menos de 16 anos? E aqueles idosos que continuam produzindo até o fim de suas vidas, mantêm estáveis dentro da Segunda Idade?

Parece-nos importante indicar essa classificação, pois, da mesma forma que a cronológica, trata-se de um parâmetro parcial que, conjugado com outros, pode permitir uma análise mais completa do ser humano. Além disso, trata-se de uma compreensão que pode estar diretamente ligada com estigmas e estereótipos do idoso, uma vez que reflete um senso de que a serventia de um indivíduo na sociedade depende da sua capacidade e atividade produtiva.

Verificamos, portanto, que do ponto de vista biológico e econômico, os autores concordam que a velhice se configura como um período de perda de funções – tanto funções produtivas quanto orgânicas. Todavia, queremos propor aqui um contraponto a essas questões utilizando os parâmetros sociais e psicológicos.

[a velhice é] uma fase da vida condicionada tanto por fatores individuais, como sociais e, ainda, pelo pressuposto de que nenhum indivíduo passa por esta fase da vida de forma igual a outro, pois variam os determinantes no seu processo. E isso mostra a complexidade do tema em questão, já que prescreve a velhice não apenas como resultante de fatores biológicos, mas, sobretudo, das determinações sociais e psicológicas. (Silva et al. 2015, p. 25).

Utilizando esses aspectos como recorte, verificamos que a velhice é caracterizada como um período da vida dotado de equilíbrio próprio, um momento em que o indivíduo acessa uma gama de novas possibilidades. Tavares (2015) afirma que a senectude vem sendo vista como uma fase adequada para a concretização de sonhos que outrora foram adiados e passa a ser, tanto percebida quanto vivida, como um estágio em que os indivíduos gozam de saúde, tempo livre e disposição para realizar projetos que foram reiteradamente postergados.

Assim, a concepção da velhice como um processo de apenas perdas vem sendo substituída pela compreensão desse como um estágio propício para novas conquistas. Afinal, trata-se de um ponto em que os indivíduos já têm experiência e maturidade e dispõe de tempo para se dedicar aos seus próprios interesses. Muitas vezes são mulheres que dedicaram a vida à criação de seus filhos e ajudaram nos cuidados com os netos e que, enfim, identificam a possibilidade de retomar os estudos. Ou então indivíduos que passam a ensinar, atividade em que encontram prazer e realização.

Enfim, a saúde mental dos idosos, aliada à saúde física proporcionada pelos avanços na área da saúde, e um ambiente social receptivo, representam a possibilidade de ressignificação da velhice. Não apenas da maneira como ela é vista pela sociedade, mas também na própria vivência dessa importante fase da vida. Talvez esse quadro permita que a senectude passe a ser uma fase desejada, e não apenas temida, justamente pelas oportunidades que, cada vez mais, se apresentam aos longevos.

4.1 Um mundo grisalho

Correa (2009) afirma que, desde a década de 50, verifica-se ampla divulgação de estudos dedicados à análise do envelhecimento populacional. O intuito, conforme a autora, é alertar para a tendência que vem se confirmado: os países estão se tornando progressivamente mais velhos. Afinal, conforme Lehr (1999, p. 9), “estamos vivendo num mundo que está ficando grisalho”, enquanto Kalache (2015) indica que este é um momento em que “envelhecer deixou de ser um feito excepcional de poucos para se tornar a norma” (p. IX).

Krelling (2010), Jungles (2004), Walker (2015) e Souza (2015) concordam que o envelhecimento é um fenômeno mundial, presente tanto em países desenvolvidos quanto naqueles que ainda estão em desenvolvimento, e afirmam que a força de trabalho se tornará gradativamente mais idosa, em decorrência da diminuição das taxas de natalidade dos países (Kalache, 1987; Mendes & Rego, 2007) e do aumento da expectativa de vida. De maneira similar, Wong e Bonifacio (2009) apontam que os índices de fecundidade apresentam queda na América Latina desde os anos 60, implicando em uma diminuição geral da população jovem.

Dados da World Health Organization (WHO) (2002), agência especializada em saúde subordinada à Organização das Nações Unidas (ONU), confirmam o aumento significativo da esperança de vida ao redor do globo desde os anos 2000, em decorrência de avanços na área da saúde. A WHO (2002) destaca, ainda, que países como Suíça, Canadá e Japão possuem expectativa de vida superior a 80 anos, fenômeno também verificado na América Latina, com destaque para o Chile, onde a esperança de vida já é superior a 80 anos.

A Tabela 1 demonstra, em números absolutos, os países que tinham o maior número de idosos em 2002 e a projeção para 2025:

Tabela 1 - População com idade superior a 60 anos em números absolutos (países com população superior a 100 milhões de habitantes) e a projeção para 2025

	2002		2025
China	134.2	China	287.5
Índia	81	Índia	168.5
Estados Unidos	46.9	Estados Unidos	86.1
Japão	31	Japão	43.5
Rússia	26.2	Indonésia	35
Indonésia	17.1	Brasil	33.4
Brasil	14.1	Rússia	32.7
Paquistão	8.6	Paquistão	18.3
México	7.3	Bangladesh	17.7
Bangladesh	7.2	México	17.6
Nigéria	5.7	Nigéria	11.4

Fonte: WHO (2002).

A WHO (2002) se refere ao envelhecimento da humanidade como o maior triunfo da história e, ao mesmo tempo, destaca que essa conquista gera diversas demandas econômicas e sociais. Correa (2009) reitera que a senectude tem implicações políticas, sociais e econômicas, bem como desdobramentos nos programas e políticas que atendem às demandas desse grupo social em expansão. Nessa direção, Camarano e Pasinato (2004) concordam que tal mudança no perfil demográfico representa um grande desafio para as políticas públicas, na medida em que é necessário assegurar desenvolvimento econômico suficiente para manutenção da dignidade humana e equidade entre os grupos etários, no que se refere à partilha de recursos, direitos e responsabilidades.

A esse respeito, pode-se dizer que se trata de um assunto relativamente recente. De acordo com Camarano e Pasinato (2004), o tema do envelhecimento só se tornou foco das discussões da ONU em 1982, com a realização da Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento em Viena, na Áustria. Para as autoras, essa foi a primeira ocasião em que a questão foi debatida globalmente e afirmam que uma das principais conquistas do encontro foi a inserção desse novo fator social nas discussões globais, bem como a compreensão de que o idoso tem demandas específicas que precisam ser levadas em consideração. Tal Assembleia teve sequência 20 anos depois, em 2002, em Madri, na Espanha.

De 1982 até 2002, o tema da terceira idade foi amplamente discutido ao redor do mundo, com foco na questão previdenciária, especialmente porque o envelhecimento da população passou a ganhar destaque. Em 1992, durante a Assembleia Geral da ONU, foram

elaborados documentos relacionados à população idosa, além da definição do ano de 1999 como o “Ano Internacional do Idoso” (Camarano & Pasinato, 2004).

Em 2002 foi celebrada a Segunda Assembleia Mundial que, entre outros documentos, propiciou a criação de um plano de ação voltado para o idoso. Camarano e Pasinato (2004) afirmam que o plano se dividia em três princípios básicos:

- a) A participação ativa do idoso na sociedade, no desenvolvimento e na luta contra a pobreza.
- b) Fomento da saúde e bem-estar na velhice através da promoção do envelhecimento saudável.
- c) Criação de um entorno favorável ao envelhecimento.

Um dos temas abordados, durante a assembleia em Madri, foi a questão do mercado de trabalho para os idosos. De acordo com Camarano e Pasinato (2004), a questão foi amplamente analisada e um Plano de Ação foi desenvolvido para assegurar a participação dos mais velhos no mercado de trabalho, respeitando tanto suas necessidades quanto capacidades físicas e mentais. O Plano visava promover o crescimento de oportunidades de trabalho para pessoas de todas as idades; permitir que os idosos sigam trabalhando; aumentar a participação da força de trabalho anciã no mercado, entre outros pontos, como a manutenção de um ambiente saudável, livre de doenças, que permita a efetiva participação do idoso no mercado de trabalho.

4.2 Brasil, um jovem de cabelos brancos

Em consonância com o panorama mundial, observa-se que os brasileiros estão vivendo cada vez mais e a tendência é que a esperança de vida siga aumentando nos próximos anos. Lima-Costa e Veras (2003) afirmam que o aumento da expectativa de vida é uma das maiores conquistas da sociedade brasileira, porém, demonstram preocupação quanto à desigualdade existente no país. Para os autores, ao mesmo tempo em que o envelhecimento é desejado, ele traz grandes desafios para os gestores brasileiros, uma vez que a cada ano são incorporados 65 mil idosos à população brasileira.

Dados do IBGE(2016) apontam que no início dos anos 2000 a população com idade superior a 65 anos representava aproximadamente 6% do total de habitantes no país. A expectativa é que em 2030 esse percentual chegue a aproximadamente 14%.

O caminho inverso acontece com os mais jovens (entre 0 e 14 anos de idade) que, no início dos anos 2000, representavam aproximadamente 30% da população e é esperado que, em 2030, esse número caia para 18% da população, conforme indicado na Tabela 2.

Tabela 2 - Percentual de jovens e idosos no Brasil

População/Anos	2000	2010	2020	2030
Jovens	30%	25%	21%	18%
Idosos	6%	7%	9%	14%

Fonte: IBGE (2016)

Indo além, Fernandes et al. (2015) afirmam que a população nacional de idosos é atualmente composta por 14,9 milhões de indivíduos e deve alcançar 58,8 milhões em 2060; enquanto Souza (2015), com base em dados do Banco Mundial, sugere que em 2050 haverá 64 milhões de idosos. Já segundo Silva et al. (2015) e Paiva (2014), nosso país possui aproximadamente 20 milhões de pessoas com mais de 60 anos, representando 10% da população. Ainda que as projeções sejam diferentes, todas são impressionantes, uma vez que colocam o Brasil com uma composição demográfica similar à do Japão e da Europa, no que se refere ao envelhecimento populacional.

De acordo com Paiva (2014) existem perspectivas de que em 2025 o Brasil ocupe o sexto lugar no *ranking* mundial de população idosa, em termos absolutos, (embora Tavares (2015) indique que seria o quinto lugar) e chama atenção para o fato de que o maior crescimento se deu entre a população com 75 anos ou mais. Assim, não se trata apenas de que existem cada vez mais idosos, mas cada vez mais *idosos maduros*, na nomenclatura de Garcia (2007), o que modifica a composição etária do próprio grupo dos longevos.

Camarano e Pasinato (2004) atesta que, em decorrência do envelhecimento populacional, a previdência social é um desafio a ser enfrentado, uma vez que haverá mais demanda e usufruto das aposentadorias. Além disso, a autora destaca que demandas em saúde tendem a aumentar proporcionalmente ao aumento da população idosa nos próximos anos. O Gráfico 1 mostra a mudança demográfica brasileira, partindo dos dados de 2000 e estabelece uma projeção até 2030.

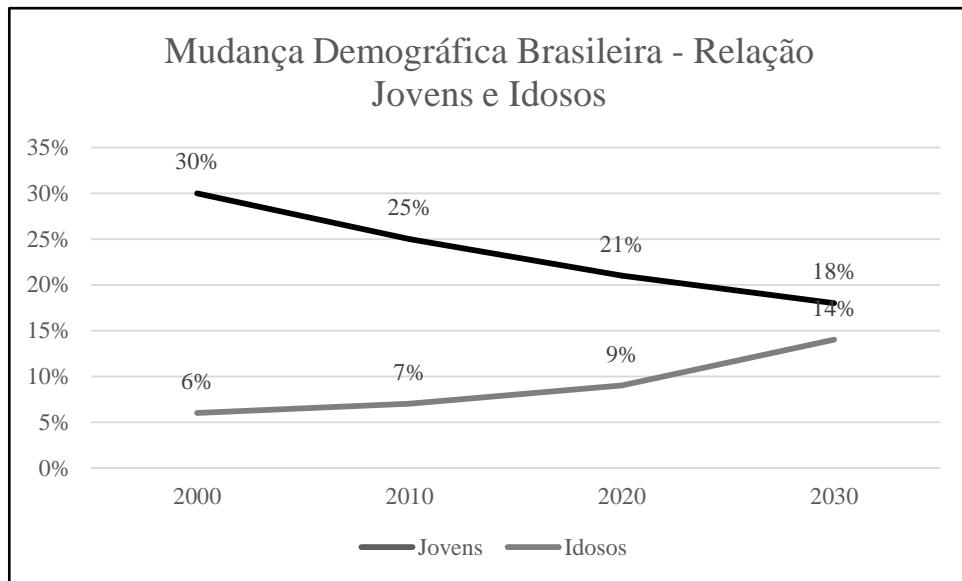


Gráfico 1. Mudança demográfica brasileira

Fonte: IBGE (2016)

Krelling (2010) afirma que a mudança demográfica afeta profundamente a composição etária da População Economicamente Ativa (PEA), uma vez que aumentará a participação de pessoas com mais de 60 anos. A mesma autora alerta que esse fato demanda atenção por parte dos governantes, pois será necessária a criação, a manutenção e o acompanhamento de políticas que possibilitem a efetiva participação dos idosos no ambiente de trabalho.

Consonante com tal projeção, dados do IBGE (2016) mostram que, comparativamente, haverá um estreitamento da base da pirâmide demográfica da população e, ao mesmo tempo, um aumento no topo da pirâmide etária, conforme indicam os Gráficos 2 e 3.

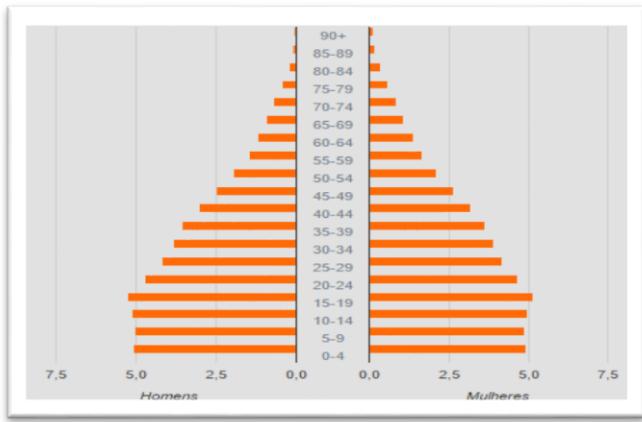


Gráfico 2. Pirâmide etária anos 2000

Fonte: IBGE (2016)

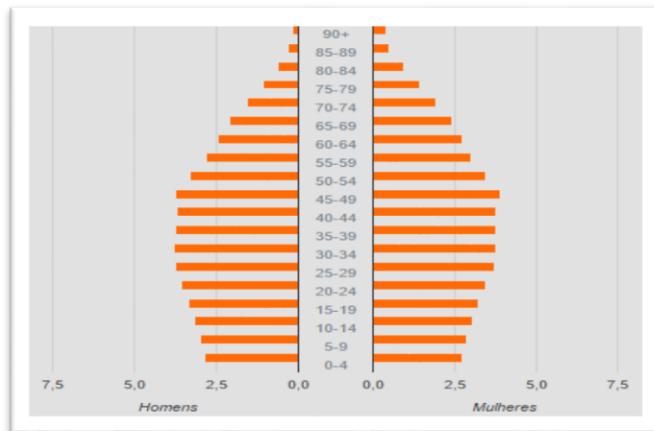


Gráfico 3. Pirâmide etária 2030

Fonte: IBGE (2016)

Para Brito (2008), essa modificação demográfica é a alteração estrutural que mais causa impacto na economia e na sociedade do Brasil desde a metade do século XX. O autor ressalta que, embora haja grandes desigualdades no país, o envelhecimento populacional é uma questão que atingirá todos os estados, sem distinção de condição econômica ou social.

Entre as razões para a alteração na estrutura demográfica brasileira, Ramos, Veras e Kalache (1987) apontam a redução nos índices de mortalidade infantil, que se verifica desde meados do século passado. Para esses autores, as melhorias nas condições de saúde, combinadas ao incremento na renda das famílias que houve a partir da década de 50, proporcionaram a queda nos níveis de mortalidade infantil, indicados no Gráfico 4.

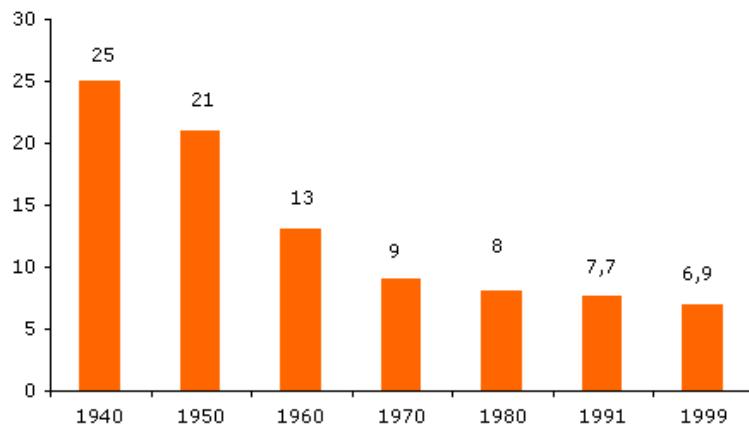


Gráfico 4. Taxa de mortalidade infantil no Brasil - Século XX

Fonte: IBGE (2016)

Vasconcelos e Gomes (2012) afirmam que além da redução nas taxas de mortalidade, houve redução das taxas de natalidade no Brasil, informação coerente com a apresentada pelo IBGE (2016). Verifique no Gráfico 5. Souza (2015) complementa que o envelhecimento populacional acompanha mudanças estruturais nas famílias brasileiras, caracterizadas “pela queda da fertilidade, mudanças na nupcialidade e maior entrada das mulheres no mercado de trabalho” (p. 160).

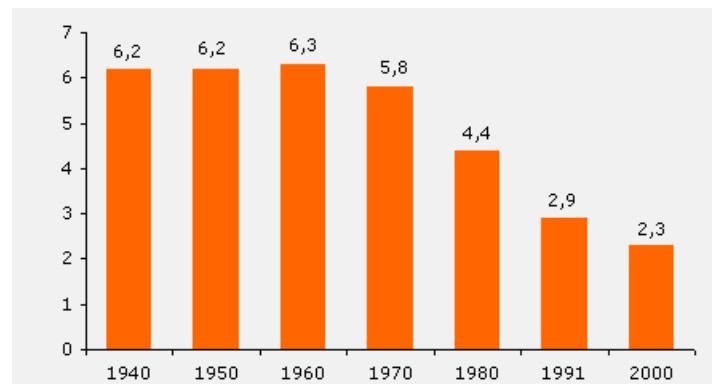


Gráfico 5. Taxa de fecundidade no Brasil - Século XX

Fonte: IBGE (2016)

Enfim, verifica-se que o envelhecimento da população brasileira é resultado de um processo de transformação social que não pode ser evitado. Kalache (1987) afirma que é necessário que sejam implantadas medidas inovadoras que contribuam para atenção ao idoso, de forma humana e ao mesmo tempo alinhada com a realidade econômica e social do Brasil.

Além disso, o autor destaca que o objetivo principal de qualquer medida relacionada a esse público deve ser a sua integração à comunidade, focando na manutenção da dignidade e da autonomia dos idosos. Como ressaltam Silva et al. (2015)

Deve-se considerar, ainda, que mais do que evitar ou atrasar doenças, é necessário um envelhecimento com qualidade de vida, com intensificação das funções físicas e cognitivas e com o exercício pleno da cidadania, de modo a permitir a inclusão do idoso em atividades produtivas, culturais, de educação permanente e de relações interpessoais. O crescimento demográfico e o aumento considerável da população idosa, as dificuldades enfrentadas por este segmento etário, sejam de cunho social, econômico, psicológico, de saúde e outros, têm estimulado diversas ações a partir do Estado e da própria sociedade. (Silva et al. 2015, p. 45).

Por fim, um estudo do Banco Mundial (2011) destaca que o envelhecimento populacional tende a ser, no Brasil, um desafio maior que para outros países devido à velocidade do fenômeno. Tavares (2015) e Silva et al. (2015) também chamam atenção para esse fato, especialmente porque as políticas públicas, a previdência social, as práticas e a própria cultura não vêm se modificando na mesma velocidade que essa mudança demográfica, o que se traduz em desafios urgentes para nossa sociedade. A esse respeito, vamos ver qual o cenário nacional de políticas públicas relativas ao tema.

4.2.1 Políticas públicas

De acordo com o Conselho Regional de Psicologia do Paraná (2007), políticas públicas podem ser entendidas como “um conjunto de normas que respaldam os direitos dos indivíduos em todos os níveis e setores da sociedade” (p. 21). Conforme o mesmo órgão, as políticas devem ter como princípios a igualdade e a equidade, e a justiça social como foco.

Machado, Velasco e Amim (2006) afirmam que no Brasil, talvez por ser um país relativamente jovem, as políticas sociais voltadas aos idosos foram estabelecidas apenas com a Constituição de 1988, que regulamentou os direitos desse grupo demográfico. Fernandes (1997) faz uma ressalva ao afirmar que, embora a Constituição brasileira traga diversos elementos de proteção a esse segmento etário, são indivíduos ainda em situação de vulnerabilidade. Para o autor, o desconhecimento do que está disposto na Carta Magna gera,

quase diariamente, o descumprimento da lei, seja pelas empresas, em serviços públicos, ou até mesmo nas famílias dos idosos. Isso sem mencionar o descumprimento por má fé.

Fernandes e Soares (2012) afirmam que no Brasil, apesar de iniciativas isoladas de implantação de políticas públicas voltadas à senectude, a primeira ação efetiva de criação de lei voltada exclusivamente para esse público foi outorgada somente em 1994, ano da edição da Política Nacional do Idoso (Lei 8.842/94). Tal lei tem por objetivo garantir os direitos sociais do idoso, bem como incrementar o desenvolvimento de práticas governamentais destinadas à sua inclusão social.

Para Fernandes (1997), a Política Nacional do Idoso (PNI) buscou valorizar os indivíduos com mais de 60 anos e um de seus objetivos foi fortalecer os órgãos que têm como foco a promoção e a proteção dos anciãos. Cinco anos depois foi implementada a Política Nacional de Saúde do Idoso (Portaria 1395/99).

Efing (2014) considera que o Estatuto do Idoso (Lei 10.741/03) foi um passo adiante em relação à PNI e representou progresso efetivo no que se refere ao estabelecimento de direitos desse grupo demográfico. Na mesma direção, Veiga Júnior e Pereira (2005) consideram que o Estatuto do Idoso corresponde a uma excelente lei elaborada pelo legislativo brasileiro. Os autores afirmam que ela compreende as aspirações sociais dos idosos e se destaca por cobrir uma série de elementos, não só tocantes à saúde e segurança, mas abarcando também questões relativas à mobilidade, acessibilidade, moradia, lazer e cultura.

Ainda que existam medidas legais que visam a qualidade de vida da população idosa, verificam-se dificuldades por parte dos governantes em atender de maneira satisfatória as demandas dos longevos. Bertani e Soares (2011) apontam que, embora tenham sido desenvolvidas ações para a melhoria das condições proporcionadas a esse grupo etário, as desigualdades sociais, as estruturas dos serviços oferecidos e até mesmo as dimensões continentais do Brasil, dificultam a distribuição igualitárias e a aplicação correta do que foi previsto em lei para a população.

É importante ressaltar que os desafios relativos a esse grupo dos senescentes tendem a ser ainda maiores no futuro. Os dados supracitados demonstram que o envelhecimento populacional, além de uma grande conquista da humanidade, como mencionado anteriormente, também representa uma provocação para os gestores e legisladores do Brasil, uma vez que as demandas dessa parcela da população serão cada vez maiores e mais presentes.

5 A PESQUISA: MÉTODO E ENVOLVIDOS

O capítulo em questão tem por objetivo apresentar a pesquisa, delineando o tipo da mesma, quais as razões para a escolha desse tipo, expor os elementos éticos envolvidos no estudo e também indicar as organizações envolvidas, assim como demonstrar os critérios utilizados para a definição dos participantes do estudo.

5.1 Método

O objetivo da presente pesquisa foi compreender quais as ações adotadas por duas organizações no que se refere ao envelhecimento no trabalho, a partir dos significados expressos pelos idosos que estão inseridos no trabalho em uma indústria do setor público e uma do privado, localizadas na cidade de Curitiba. Através na análise dos significados das falas de funcionários com mais de 60 anos, ativos ou aposentados, buscamos compreender como as indústrias de dois setores de personalidade jurídicas diferentes, uma pública e outra privada, estão lidando com a longevidade dos trabalhadores, que tende a ser um dos maiores desafios no futuro.

De acordo com Flick (2009), a pesquisa qualitativa consiste em uma ferramenta de análise das relações sociais, que considera as pluralidades envolvidas na vida dos indivíduos. Assim, a pesquisa qualitativa busca a compreensão e/ou a interpretação dos fenômenos sociais e das práticas adotadas. Dadas as características do estudo, entendeu-se que a pesquisa qualitativa era a mais adequada para atender as necessidades do mesmo.

Apesar de o fenômeno do envelhecimento populacional ocorrer a certo tempo, ainda são escassas as informações sobre envelhecimento e trabalho, além de fontes mais concretas sobre o tema. Sampieri, Collado e Baptista Lucio (2013) consideram que a pesquisa qualitativa é a ferramenta mais completa nessas situações onde não há muitas informações disponíveis sobre grupos específicos.

O método selecionado para a análise das entrevistas semiestruturadas, realizadas com os funcionários com idade superior a 60 anos nas duas indústrias, seguiu o procedimento da análise dos núcleos de significação do discurso. Aguiar, Soares e Machado (2015) afirmam que esse método possibilita a identificação de eventuais pontos que não foram claramente explicados pelos entrevistados, elementos pouco coerentes ou, até mesmo, identificação de possíveis contradições nas respostas. A proposta é que o discurso seja analisado de forma mais profunda, buscando identificar aspectos históricos e culturais que influenciaram as respostas.

A partir da construção dos núcleos de significação do discurso, é possível efetuar a análise aprofundada das respostas obtidas, levando a uma compreensão mais elaborada dos dados qualitativos alcançados e a identificação de alternativas de interpretação dos dados (Aguiar, Soares & Machado, 2015). Ao analisar o objeto de estudo dos núcleos, o objetivo é compreender os elementos que se escondem por trás do que foi afirmado. Aguiar e Ozella (2006) afirmam que: “nossa tarefa, portanto, é apreender as mediações sociais constitutivas do sujeito, saindo assim da aparência, do imediato, e indo em busca do processo, do não dito, do sentido” (p. 225).

Muitas vezes as respostas dadas pelos entrevistados não exprimem tudo o que ocorre no pensamento de um indivíduo. Aguiar e Ozella (2006) afirmam que o pensamento passa por modificações até ser transformado em palavras, portanto, através desse método, é possível realizar a decomposição do que é expresso em palavras em núcleos, para posterior análise. Para realizar essa análise é necessário tabular as respostas dos entrevistados em três etapas: pré-indicadores, indicadores e núcleos de significação. Para os autores, embora exista o sistema para a análise dos dados, o processo não deve ser considerado como uma sequência linear, pois esse é um processo dialético em que o pesquisador deve considerar os seguintes princípios:

- a) Totalidade: elementos subjetivos e objetivos que compõem as respostas emitidas pelo entrevistado.
- b) Contradições e transformações: as respostas emitidas pelos entrevistados não são estáticas, elas variam de acordo com as experiências que os sujeitos enfrentam. A partir das experiências ocorrem as transformações e alterações nas respostas.

O processo de análise é iniciado com a identificação de pré-indicadores e a elaboração dos pré-indicadores deve levar em conta as falas dos sujeitos e seu significado dentro daquela realidade sócio histórica específica. Os elementos elencados podem ser selecionados a partir da frequência com que aparecem nas respostas, a importância dada ao tema, ou apelo emocional em determinada resposta, assim como a importância dada pelo entrevistado a certo assunto.

Aguiar e Ozella (2006) esclarecem que os indicadores constituem a segunda etapa do processo, consistindo em uma leitura adicional das respostas, que permitem ao pesquisador agrupar os temas a partir de elementos como: similaridade, complementaridade ou contraposição. Para os autores, essa etapa permite a redução da diversidade e possibilita a criação de subgrupos dos temas identificados. Por fim, é necessário analisar os conteúdos análogos, identificados nas fases anteriores. Nessa etapa ocorre a análise das contradições e transformações citadas anteriormente.

Os autores afirmam que essa etapa é voltada para a síntese, em que se supera o discurso descolado da realidade social e histórica e as respostas são analisadas a partir da consideração de elementos históricos e ambientais que formam a fala do sujeito. A questão central da etapa de análise é o movimento que sai da dimensão abstrata das respostas e chega à dimensão concreta dos processos de significação. Apresentamos este processo no Apêndice D, dos pré-indicadores, indicadores e núcleos de significação das falas dos entrevistados.

5.2 Elementos éticos

O presente estudo foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Hospital IPO. Após a aprovação do Comitê de Ética (CAAE: 51094115.4.0000.5529), o projeto foi encaminhado para a gerência no SESI sob a qual trabalho, que avaliou os pontos pesquisados e deu parecer concordado para o prosseguimento da pesquisa e autorizou o contato com as indústrias.

Com ambas as aprovações iniciais, o passo seguinte consistiu em submeter o projeto para o departamento de RH de indústrias selecionadas, cabendo a esse decidir qual seria o melhor momento para a aplicação das entrevistas. Duas organizações demonstraram interesse e a possibilidade de participarem da pesquisa ainda em 2016. Com sua concordância, foi submetido ao departamento de RH de ambas um sumário do projeto, apresentando os objetivos do estudo e suas limitações, além de delimitar qual seria o público que deveria responder a pesquisa.

O passo seguinte foi submeter aos participantes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, Apêndice B, através do qual os participantes tomaram conhecimento dos requisitos da pesquisa e assinaram, caso concordassem com o que lhes foi apresentado.

5.3 Contexto da pesquisa

A pesquisa foi realizada na cidade de Curitiba - PR. De acordo com dados do IBGE (2016), Curitiba conta com população aproximada de 1 milhão e 900 mil pessoas. Conforme o mesmo órgão, nessa cidade existe cerca de 100 mil empresas, de diversos portes, públicas e privadas, atuantes nos diversos segmentos econômicos.

As organizações participantes foram selecionadas inicialmente em um universo composto por contribuintes da Federação das Indústrias do Estado do Paraná. Foi enviado um e-mail convite, explicando os objetivos do estudo, qual era o público alvo, bem como o tempo que seria necessário para as entrevistas. Dentre as organizações que demonstraram interesse, cinco no total, foram selecionadas duas, sendo uma do setor público e uma do setor privado.

5.4 Participantes: organizações e indivíduos

Para validar os dados do estudo, foram selecionados empregados com idade superior a 60 anos de duas organizações paranaenses. Nesse tópico, serão caracterizadas tanto as organizações quanto os indivíduos participantes do estudo.

5.4.1 Organizações

Para realização do estudo, conforme citado, foram selecionadas indústrias do estado do Paraná. Dentre as indústrias que aceitaram participar do estudo, foram selecionadas duas organizações.

A seleção de uma empresa privada e uma pública deu-se a partir da possibilidade de comparar cenários paralelos de personalidades jurídicas diferentes, uma vez que cada uma das organizações tem públicos internos diferentes, com aspectos culturais particulares e até mesmo características de gestão específicas.

A empresa pública será chamada de *Teho*. Essa empresa, de grande porte, tem seu capital majoritariamente público. A empresa conta com mais de 8 mil funcionários, nos diversos departamentos da companhia. Não foram disponibilizados dados quanto a idade dos funcionários.

Já a empresa privada será chamada de *Kuorma*. A empresa possui fábricas em diversos países. Assim como no caso da organização *Teho*, não foram fornecidos dados relacionados à idade dos funcionários.

Em comum, destaca-se que são duas empresas de grande porte, com mais de cinco mil funcionários e de grande faturamento. Destaca-se que em ambas as empresas os colaboradores costumam ficar por vários anos, geralmente até a aposentadoria, por serem empresas que fornecem muitos benefícios. Em ambas as empresas é possível encontrar funcionários com nível educacional e social elevado.

O principal fator de distinção é que uma das empresas é do setor público e outra do privado, o que é determinante para diferenciar as organizações. Enquanto na *Kuorma* há um ambiente muito mais competitivo, na *Teho* a competição é menor. Outro fator que merece destaque é que a aposentadoria da *Teho*, por se tratar de uma estatal tem um regime de aposentadoria diferenciado, permitindo que os funcionários se aposentem com salário equivalente ao período pré-aposentadoria. Já na *Kuorma*, por ser uma empresa privada, a aposentadoria segue as regras aplicadas aos funcionários da iniciativa privada.

5.4.2 Indivíduos

A partir da concordância das organizações, foram realizadas conversas buscando delimitar qual seria o público alvo do estudo. Partindo das premissas estabelecidas pela pesquisa, foi elencada uma lista com os nomes dos possíveis participantes. A esses, foi apresentada uma proposta do estudo, o detalhamento de seus objetivos e as condições para participação do mesmo, e entregue um termo de participação a ser assinado pelos que iriam colaborar com a pesquisa.

Os entrevistados são indivíduos com idade superior a 60 anos que ainda atuam nas empresas ou, mesmo que já aposentados, mantêm-se ligados a elas como consultores ou prestadores de serviço. A amostra do estudo é composta por pessoas experientes em suas atividades e com nível de educação superior. As entrevistas ocorreram em diferentes locais, a saber: no local de trabalho de cada um dos participantes, na residência de alguns e também via *Skype*. Abaixo os detalhes gerais de cada um dos participantes:

a) Arara

Gênero: Masculino.

Idade: 60 anos.

Empresa: *Kuorma*.

Formação: Engenheiro, com pós-graduação.

Último cargo na empresa: Setor comercial.

Tempo de empresa: 35 anos.

A entrevista de Arara ocorreu em seu local de trabalho. Durante 1 hora de entrevista, a conversa individual ocorreu sem interrupções, seguindo o roteiro pré-determinado.

b) Condor

Gênero: Masculino.

Idade: 61 anos.

Empresa: *Kuorma*.

Formação: Engenheiro, com pós-graduação.

Último cargo na empresa: Gestor de frotas.

Tempo de empresa: 34 anos e seis meses.

A entrevista de Condor ocorreu via Skype. Durante 1 hora de entrevista, a conversa individual ocorreu sem interrupções, seguindo o roteiro pré-determinado.

c) Gralha Azul

Gênero: Feminino.

Idade: 62 anos.

Empresa: *Kuorma*.

Formação: Gestão de Pessoas, com especialização.

Último cargo na empresa: Recursos Humanos.

Tempo de empresa: 14 anos e cinco meses.

A entrevista de Gralha Azul foi realizada em sua casa. Durante 1 hora de entrevista, a conversa individual ocorreu sem interrupções, seguindo o roteiro pré-determinado.

d) Curió

Gênero: Masculino.

Idade: 63 anos.

Empresa: *Teho*.

Formação: Engenheiro, com pós-graduação.

Último cargo na empresa: Departamento de engenharia.

Tempo de empresa: 43 anos.

A entrevista de Curió ocorreu em seu local de trabalho. Durante 1 hora de entrevista, a conversa individual ocorreu sem interrupções, seguindo o roteiro pré-determinado.

e) Tucano

Gênero: Feminino.

Idade: 62 anos.

Empresa: *Teho*.

Formação: Analista de Sistemas.

Último Cargo: Gestão de frota.

Tempo de empresa: 26 anos.

A entrevista de Tucano ocorreu em seu local de trabalho. Durante 1 hora de entrevista, a conversa individual ocorreu sem interrupções, seguindo o roteiro pré-determinado.

6 ANÁLISE DOS DADOS: COMPREENSÃO DOS SIGNIFICADOS

Conforme citado no capítulo anterior, o modelo de análise das entrevistas será a compreensão dos significados obtidos através das falas de cada um dos participantes. No presente capítulo, serão analisados os seguintes núcleos de significação identificados: Centralidade no Trabalho: não tive tempo para ter filhos; Exclusão dos idosos: eliminar os funcionários idosos; Aposentadoria Precoce: o idoso é induzido a sair do mercado.

Nesse capítulo serão analisadas as cinco entrevistas realizadas com os trabalhadores que participaram da pesquisa. Para tanto, os núcleos de significados serão articulados em busca da compreensão do olhar dos trabalhadores entrevistados em relação à perspectiva do envelhecimento nas organizações nas quais trabalham. Os nomes serão mantidos em sigilo, trocados por nomes de pássaros, conforme indicado anteriormente: Gralha Azul, Curió, Arara, Tucano e Condor.

a) Centralidade no trabalho: não tive tempo para ter filhos.

Este núcleo está relacionado ao conteúdo temático Centralidade no trabalho e tem como indicador o foco na carreira. Este núcleo destaca que as pessoas podem dedicar suas vidas apenas à carreira, deixando de lado aspectos pessoais e emocionais para atender exclusivamente as demandas do trabalho.

Sabe-se que o homem, ao transformar o mundo através do trabalho, transforma também a si mesmo. De acordo com D’Alencar e Campos (2006):

A história social do homem tem evidenciado que, sob qualquer modo de produção, o trabalho se traduz na expressão concreta de sua inserção no processo de desenvolvimento da sociedade.... O trabalho, portanto, ao longo da história, se constituiu na referência de construção da identidade e sociabilidade humanas. (D’Alencar & Campos, 2006, p. 29).

Desde muito cedo e, de maneira muito íntima, faz parte da constituição dos indivíduos a relação com o trabalho. Perguntas como “o que você vai ser quando crescer?” são respondidas com alguma profissão, o que indica o quanto identidade e trabalho caminham juntos em nossa cultura, ao ponto de quase se confundirem. Conforme Tavares (2015), “o trabalho é um elemento essencial na vida dos indivíduos e na vida em sociedade” (p. 20) uma vez que ele influencia todas as fases da vida humana. As falas das pessoas entrevistadas confirmam a grande dimensão do trabalho na vida dos homens:

Tucano: “*Não tive tempo para ter filhos*”.

Gralha Azul: “*O trabalho para mim é a realização e fonte de energia*”; “*Sempre fui uma pessoa com foco em carreira*”.

No discurso da Gralha Azul e do Tucano fica evidente a centralidade do trabalho. Walker (2005) diz que a relação com o trabalho é dúbia, uma vez que pode causar doenças, mas ao mesmo tempo gera autoestima, auxilia na sociabilidade e traz significado à vida do ser humano. Observe a fala abaixo:

Condor: “*Com certeza absoluta o trabalho traz benefícios à minha vida pessoal, acho que se eu não tivesse fazendo o que eu estou fazendo já tinha ficado meio doido aqui logo que eu [me] aposentei e teve uma época que eu fiquei doente também, tive que passar 60 dias em casa, quase enlouqueci, não dá, a rotina de trabalho já faz parte da sua vida, você simplesmente parar de uma hora para outra, para ficar em casa, isso não tem o menor cabimento, a não ser que você esteja doente*”.

Em seu relato, Condor afirma que o trabalho, além de ser uma fonte de renda, é produtor de sentido para a vida. Assim, ele deixa de ser apenas mais um elemento na vida do indivíduo e passa a ser a sua própria razão de existir. Nesse trecho da fala de Condor, salienta-se que o trabalho, além dos benefícios financeiros e sociais, é o elemento que mais tem importância na vida do indivíduo pois, sem o mesmo, a pessoa poderia passar a ter problemas de saúde.

Na vida de algumas pessoas o trabalho se transforma na intermediação principal com o mundo. O sujeito passa a se engajar nas relações sociais somente por meio do trabalho e é “para onde ele transfere as suas questões pessoais de seu passado e de sua história” (Dupuis, 1996, p. 57). O investimento e a implicação afetiva dessas pessoas com o trabalho são intensos e elas passam a atribuir até sua saúde mental a ele. O trabalho invade todos os espaços e a pessoa só se localiza e se reconhece nesse espaço social e não mais no espaço privado. Segundo a interpretação de Dupuis (1996), essa intensa implicação supõe que a pessoa considera seu trabalho útil e valorizado socialmente e só reconhece o julgamento, só passa a ter sentido para ela, se vier dos parceiros de trabalho, dos pares e da comunidade a que pertence. A relação social com o mundo do trabalho pesa mais em sua vida do que as relações pessoais íntimas.

Arara: “*Tenho certeza que o meu trabalho trouxe muitos benefícios, aprendi muito na empresa, vou sentir falta do trabalho que eu realizava*”.

Curió: “*O trabalho tem o significado principalmente econômico. Lógico que a gente está nessa função porque a gente escolheu essa profissão, que achava que era a melhor que se encaixava, mas tudo em função econômica*”.

Na sociedade capitalista existem dois fluxos básicos que estruturam as relações de troca: a produção e o consumo (D’Alencar & Campos, 2006). Nessa perspectiva, é necessário que o indivíduo produza para que possa consumir e consuma para que possa seguir produzindo, e é nesses termos que se desenvolve a vida econômica em nossa sociedade. Dentro dessa perspectiva, comprehende-se que o lugar daqueles indivíduos que não produzem mais se torna incerto – como é o caso dos aposentados. Silva (1999) explica:

O papel do trabalhador é central na constituição identitária. A saída do mundo do trabalho pode representar ruptura nos referenciais de reconhecimento do eu . . . A exaltação do trabalho em nossa sociedade implica numa perspectiva de exclusão social intrínseca à situação de aposentadoria, que ainda é o marco estigmatizante de entrada na velhice. (Silva, 1999, p. 92).

A fala seguinte da Gralha Azul é representativa da importância do trabalho na constituição da identidade: “*A partir daí, o fato de eu ter conseguido ter uma trajetória profissional foi muito importante na vida pessoal, me trouxe ganhos, conhecimento, formas de ver a vida de forma bem diferente, que não dá para separar uma coisa da outra, então a gente acaba, somos uma coisa integral, uma coisa afeta a outra, isso de separar trabalho e a vida pessoal é uma ilusão, se você está feliz no seu trabalho, você tem muito mais chance de estar feliz na sua vida pessoal*”.

Além disso, o ser humano passa a maior parte de sua vida trabalhando. Muitos indivíduos provindos de contextos econômicos delicados são inseridos no mercado de trabalho antes dos 10 anos de idade, enquanto que nas camadas sociais de maior poder aquisitivo essa entrada acontece quase uma década depois. Em ambos os casos, só haverá a desvinculação do mundo do trabalho 30 a 40 anos depois.

Arara: “*O trabalho é um complemento à sua formação, é uma forma de evoluir, de dar e receber, troca, então o trabalho é a sua evolução como ser humano...*”.

Arara: “*Tenho certeza que o meu trabalho trouxe muitos benefícios, aprendi muito na empresa, vou sentir falta do trabalho que eu realizava. Tenho exemplos bem simples que levei da empresa para a minha vida pessoal, como a cultura da segurança e da reciclagem que aprendi dentro da empresa, algo que passei para toda a minha família*”.

Indo além do tempo em anos, cabe lembrar que a maior parte das horas da vida são dedicadas a atividades produtivas – independente de isso se processar de modo amistoso ou não. A este respeito, Walker (2005) e Beauvoir (1970) reiteram que a relação com o trabalho é ambígua, pois, por um lado, trata-se de fonte de doenças e cansaço e, por outro, é um importante produtor de significados, sociabilidade e autoestima.

Existem, evidentemente, aqueles indivíduos que se adequam à vida sem os compromissos e demandas do trabalho, encontrando realização em lazer, *hobbies* diversos, dedicação à família ou outros. No entanto, muitos mantêm suas atividades laborais como trabalho voluntário (Silva, 1999), ou mesmo recorrem ao trabalho informal (D’Alencar & Campos, 2006) como forma de subsistência. Em ambos os casos, subjaz a questão da sociabilidade.

D’Alencar e Campos (2006) apresentam, em seu artigo sobre a inserção do idoso no trabalho informal, o papel fundamental que seguir trabalhando tem na vida desses indivíduos. Nas palavras dos entrevistados pela autora do trabalho:

“sustento e diversão ao mesmo tempo, pois ficar em casa dá tristeza e a gente acaba doente.” “Trabalho é saúde.” “Trabalho significa distração pois ficar no meio de amigos o tempo passa mais rápido.” “Trabalho significa lazer e ocupação da mente.” (D’Alencar & Campos, 2006, p. 40).

Lembrando que se trata de indivíduos entre 60 e 80 anos de idade que, majoritariamente, começaram a trabalhar antes dos 10. Como compreender essa situação? Beauvoir (1970) lança luz sobre a questão.

Desenraizados de seu ambiente profissional, os aposentados se veem na contingência de alterar o emprego de seu tempo e todos os seus hábitos. Exaspera-se neles o sentimento de desvalorização, tão frequente na maioria das pessoas idosas... Deixar de ganhar seu próprio sustento parece a seus olhos uma decadência. É através de sua ocupação e de seu salário que o homem define sua própria identidade; ao se retirar, perde-a, um ex-mecânico não é mais um mecânico: não é nada. (Beauvoir, 1970, p. 301).

A este respeito, Bosi (1998, p. 471) observa nos relatos de velhos “a fusão do trabalho com a própria substância da vida”, o que indica a relevante centralidade que a atividade produtiva ocupa não só na organização da sociedade, mas na própria organização subjetiva dos indivíduos. Tavares (2015) reitera tal compreensão ao afirmar que, a partir da pesquisa realizada para sua dissertação de mestrado, concluiu que o trabalho era o próprio sentido das vidas dos entrevistados.

Em uma passagem dramática de seu livro, Beauvoir (1970) trata das condições que viviam os idosos internados no Asilo da Assistência Pública de Paris. A este respeito, comenta:

“Eu lhes perguntava, no princípio, qual era sua ocupação antes; respondiam que tinham sido bilheteiros em estações de metrô ou operários, e se punham a chorar: *eram homens naquela época, trabalhavam* [itálicos nossos]”. (Beauvoir, 1970, p. 296).

Com base no exposto, percebe-se que a relação entre homem e trabalho é caracterizada por uma trama íntima, profunda e longeva. Identidade e produtividade são temas que se mesclam de tal forma que, ao ser afastado, ou afastar-se do mundo do trabalho, é comum aos indivíduos a sensação de inutilidade e vazio. É possível pensar a questão da utilidade sob o viés puramente econômico, no entanto, trata-se especialmente de um estranhamento do indivíduo em relação a si próprio que, de repente, se vê desprovido de contato social, relações de poder e ocupação intelectual.

b) Eliminar os funcionários idosos: exclusão dos idosos.

Simone de Beauvoir (1970) começa seu livro, “A Velhice”, com a seguinte apresentação:

Quando Buda ainda era príncipe Sidharta, encerrado por ordem de seu pai em magnífico palácio, daí escapou várias vezes a fim de passear de carro pelos arredores. Encontrou logo da primeira vez um homem doente, desdentado, todo encarquilhado e encarnecido, alquebrado, apoiando-se numa bengala, tartamudeante e trêmulo. Espantou-se e o cocheiro explicou-lhe o que vinha a ser um velho. E o príncipe exclamou: ‘*Que desgraça é não enxergarem a velhice os seres fracos e ignorantes, ébrios do orgulho da juventude!* [itálicos nossos] Voltemos depressa para casa. *De que valem os folguedos e alegria se a velhice vindoura já habita em mim*’ [itálicos nossos]. (Beauvoir, 1970, p. 5).

Nossos dados também revelam o paradoxo vivido pelos idosos em nossa sociedade.

Tucano diz: “(*Os diretores*)... *Pensam que tem que eliminar os funcionários idosos. Que precisam eliminar 300 trabalhadores idosos e sofrem pressão por isso...*”.

É interessante observar como o tema da velhice é tido como uma questão difícil de lidar a muito tempo e em culturas diferentes. A história de Sidharta remonta a um período próximo de 500 a.C., sugerindo que o estranhamento e discriminação dos velhos acompanham a história da humanidade. A respeito deste tema, Debert (1997) explica que pesquisas etnográficas realizadas em sociedades ditas primitivas indicam que a velhice também não é necessariamente uma experiência gratificante, dependendo das “posições de poder e prestígio ocupadas pela pessoa ao longo da vida” (Debert, 1997, p. 4).

Tucano diz: “*Há um grande desrespeito por parte dos mais jovens. Os jovens não dão importância ao idoso. Só vale o que eles falam. Porque os jovens sabem tudo. Entendem que os aposentados não sabem mais nada...*”.

A partir desta fala, é possível depreender que à velhice é reservado um lugar incerto dentro das sociedades. Trata-se de um período da vida em que algumas funções do organismo vão diminuindo, como a audição ou a memória, mas, ao mesmo tempo, é uma fase em que o indivíduo detém vasta experiência.

O lugar incerto e desprotegido do idoso aparece na fala de Condor: “*O impacto que você tem na sua vida financeira no processo de aposentadoria é extremamente absurdo, impacto muito grande, você tem uma remuneração relativamente boa, aí quando aposenta, mesmo com a complementação, não chega nem perto do salário que você tinha, nem da metade que você tinha, então imagina o que acontece na sua vida pessoal se você não arranjar um outro tipo de renda ou não se preparar para isso ou ter outra fonte externa...*”.

Tomando como base a citação de Debert (1998), é interessante destacar que a proteção, indispensável nessa fase da vida, não é certa. Ou seja, o idoso é aquele indivíduo com vasta história de vida que, a partir de determinado ponto de sua existência, sabe que, na sociedade ocidental, não necessariamente poderá contar com auxílio ou com valorização da sua experiência, bem como de sua opinião. O mais interessante é que este é o destino que reservamos a nós mesmos – sem nos darmos conta disso.

Nesse sentido, Paiva (2014) é contundente ao afirmar que todos que não morremos precocemente convergimos à velhice. Como diz Tavares (2015), o envelhecimento não é um evento repentino que nos acontece da noite para o dia enquanto dormimos. Pelo contrário, trata-se de um processo lento e silencioso que nos acompanha diariamente, desde que nascemos, deixando marcas a cada passo que damos.

Arara: “*Às vezes pensava que o preconceito que existe na sociedade às vezes tenta entrar na cultura da empresa, mas nunca senti o preconceito dentro da empresa e muito menos observei qualquer situação de preconceito com a pessoa mais velha*”.

A fala de Arara aponta para o fato que o possível preconceito que existe dentro das empresas nada mais é do que um reflexo do que ocorre na sociedade. Portanto, se existe preconceito contra a idade, o mesmo ocorrerá dentro do ambiente laboral.

Tucano diz: “*Presencio discriminação no dia-a-dia. Faz parte da rotina*”.

Arara: “*Acho que existe sim, muitas vezes entra uma pessoa mais nova que você e vira seu chefe*”.

Silva et al. (2015) sublinham que apesar de a longevidade ser vista como uma conquista da modernidade, a presença de conotações pejorativas faz com que muitos indivíduos tenham dificuldade para aceitar ou lidar com o fato de serem velhos. É nesse ponto que chegamos à questão do estigma e do estereótipo. Segundo Houaiss (2007), estigma é definido como “1.

marca ou cicatriz deixada por ferida; 2. sinal natural do corpo; 6. (fig.) aquilo que é considerado indigno, desonroso”, enquanto que estereótipo é

3. algo que se adequa a um padrão fixo ou geral; 3.1 esse próprio padrão, geralmente formado por ideias preconcebidas e alimentado pela falta de conhecimento real sobre o assunto em questão; 3.2 ideia ou convicção classificatória preconcebida sobre alguém ou algo, resultante de expectativa, hábitos de julgamento ou falsas generalizações. (Houaiss, 2007).

Assim sendo, ao tratar de estigma e estereótipo estamos falando sobre a maneira como o idoso é visto e a forma como a senilidade é vivida em nossa sociedade. A fala do Tucano é reveladora da forma como as organizações tratam o envelhecimento: “*As empresas querem te tirar da empresa se você tem idade. Outros colegas já me disseram que sofreram muita pressão para sair da empresa. Houve muito assédio moral...*”.

Tavares (2015) indica que a velhice foi tratada a partir do século XIX como uma etapa da vida caracterizada pela ausência de papéis sociais, decadência física e incapacidade, o que foi responsável por muitas das concepções negativas que ainda verificamos associadas à velhice. Na fala dos sujeitos entrevistados, às vezes de forma velada, revelam que está presente a visão negativa sobre a velhice.

Tucano diz: “*Já foi valorizado. Hoje não mais. A empresa mudou muito. Acham que só o funcionário novo é capaz de fazer. Mas entende que os mais velhos não conseguem fazer. Não valoriza...*”.

Gralha Azul diz: “*Eu acredito que essa preocupação com as pessoas mais velhas da organização é uma coisa relativamente nova...*”.

Embora a exclusão dos idosos não esteja abertamente explícita na fala de Gralha Azul, é possível compreender que não havia, na organização *Kuorma*, a preocupação com a mudança demográfica que o país enfrenta. Há a preocupação, de acordo com a fala, que um desequilíbrio entre os mais idosos e os mais jovens possa vir a tornar a convivência entre as partes mais conflituosas.

Gralha Azul: “*Olha, eu acho que existe uma separação normal, em termos de conversa, então, claro, é possível ter todo um relacionamento com jovens mais velhos e tal, mas aquela afinidade maior acaba sendo também por faixa etária*”.

No trecho destacado, a exclusão dos idosos é evidente. Embora Gralha Azul considere essa segregação normal, em razão das afinidades, é possível identificar a existência, mesmo que velada, de segregação entre os mais jovens e os mais idosos. O preconceito e o conflito

entre gerações são destacados nessa fala de Gralha Azul, que aponta a possível dificuldade na convivência entre os grupos.

Ao tomarmos a produtividade econômica como parâmetro para compreender esse estágio avançado da vida, rapidamente recaímos sobre conceitos relativos à inutilidade e um senso de que o idoso representa um peso para a sociedade por não estar produzindo. Garcia (2007) aponta que ver o idoso como improdutivo é um erro que nos leva a refletir “que se torna imprescindível a mudança de alguns conceitos essenciais para a melhor compreensão e aceitação deste grupo” (p. 48).

Montero (2006) afirma que a naturalização é um dos processos fundamentais das relações sociais e também um dos mais denunciados pela Psicologia Social Comunitária. Isso porque tais processos contribuem para a manutenção de situações daninhas aos indivíduos e grupos. A naturalização afeta, inclusive, a autopercepção dos indivíduos. “*Así, una persona se puede definir a sí misma como débil e incapaz de decidir, cuando es probable que la supuesta debilidad sea el resultado de una situación histórica de naturalización de roles dominantes y de roles dominados.*” (Montero, 2006, p. 34).

Reiteramos, portanto, que o envelhecimento é um acontecimento biopsicossocial comum a todo ser vivo. Apesar de ser um processo contínuo para o qual caminhamos desde o nascimento, é um tema que causa estranhamento e certo tipo de aversão. Beauvoir (1970) lembra que:

ninguém envelhece de repente: quando jovens ou em plena força da idade, não pensamos, como Buda, que em nós já habita nossa futura velhice: esta se acha apartada de nós por um lapso de tempo tão prolongado que se confunde a nosso ver com a eternidade; esse porvir tão longínquo se nos afigura irreal. (Beauvoir, 1970, p. 9).

O tema envelhecimento ainda é bastante polêmico, tanto para trabalhadores como para gestores. Isso fica evidente na dificuldade de conscientização sobre implementação de programas de preparação para aposentadoria.

Gralha Azul diz: “*Teve muita resistência da liderança em recomendar a sua equipe para aqueles que estivessem em uma faixa etária acima de 50 anos, como dos próprios trabalhadores em aceitarem participar dessa preparação para aposentadoria, não foi fácil não*”; “*Para você conscientizar os jovens é muito difícil...*”.

Por que tanto estranhamento frente a um fato natural que é alcançado apenas por aqueles que, com sorte, vivem longamente? Jungles (2004) escreveu que a sociedade ocidental contemporânea vive

uma contradição entre a busca de uma sempre maior longevidade e uma crescente situação de marginalização e obsolescência do idoso. Constatata-se que, por um lado, a

ciência busca a realização do sonho da imortalidade, mas, por outro, a economia aponta para a inutilidade dos idosos reduzidos à sua condição de puro consumidor de produtos que prometem a longevidade. (Jungles, 2004, p. 123).

Teixeira, Marinho, Cintra Junior & Martins (2015) concordam que existe um paradoxo, também denominado de “esquizofrenia” por Jungles (2004, p. 124), na compreensão atual do envelhecimento. Por um lado, a medicina avança feroz e eficientemente no sentido de prevenir doenças, curar quadros complexos e, inclusive, retardar os sinais da idade em nossos rostos e corpos. Dessa forma, cada vez vive-se mais, mas sempre sob a promessa de retardar a velhice *per se*.

Conforme os mesmos autores (Teixeira et al., 2015, p. 512), “o envelhecimento passa a ser evitado de diversas maneiras, assemelhando-se a uma doença que deve ser combatida, tratada ou vivida como um castigo do desenvolvimento humano – algo que deve ser prevenido”. E vão adiante: “todos envelhecem, porém, poucos vivenciam essa velhice de forma que lhes seja satisfatória. Nesse sentido, a impossibilidade de controlar os efeitos do tempo no sujeito ainda causa angústia e sofrimento psíquicos” (Teixeira et al., 2015, p. 512). Tavares (2015) e Silva et al. (2015) concordam com tais afirmações.

A negação da velhice também apareceu na fala dos sujeitos entrevistados e no relato sobre as dificuldades da implementação de programas para a aposentadoria. A fala de Gralha Azul é um exemplo: *“Acho que existe resistência em todo lugar, não é um tema fácil, eu sei porque hoje eu trabalho com várias empresas e eu falo para eles, escuta quanto tempo vocês vão ficar os donos da empresa? Ah não, nós queremos sair daqui 10 anos, e daí o que vocês estão fazendo para sair daqui 10 anos? É muito difícil trabalhar isso né, mesmo com o dono da empresa, a pessoa não quer pensar no futuro, não é nem no futuro, é a descida da montanha, né. Não acontece mágica, mas isso é uma resistência grande”*.

Debert (1998) lembra que a velhice é uma categoria socialmente produzida e, como tal, suas representações ganham significados particulares de acordo com o contexto cultural, social e histórico em que se está inserido. Tais significados são influentes e efetivos, pois estabelecem direitos, deveres e mesmo relações entre as diferentes gerações. Ou seja, a maneira como determinado grupo social é compreendido e visto influencia diretamente aqueles que o compõem.

O estigma do idoso decorre de seu estereótipo, da maneira como a velhice é significada e o local que lhe é reservado. A esse respeito, Jungles (2004) alerta que:

Não existe lugar reconhecido para os idosos porque estes não correspondem ao ideal de pessoas em perfeitas condições. Eles são recolhidos aos asilos e clínicas, porque são um

estorvo num mundo organizado para a produtividade. São escondidos do convívio porque estampam, no seu rosto, as rugas da velhice que incomodam o estereótipo cultural da eterna juventude. A figura do idoso questiona a idealização atual do jovem, porque lembra inconscientemente a esse que ele será um dia o que o ancião é hoje. Essa lembrança é indecente para a cultura atual. Por isso é melhor esquecê-lo e não falar dela. Nessa situação cultural, o idoso não tem um lugar nem um papel socialmente reconhecido. (Jungles, 2004, p. 128).

Nessa mesma direção, Teixeira et al. (2015, p. 506) afirmam que “na contemporaneidade, observa-se a valorização intensa de atributos como beleza, juventude, autonomia, consumo e produtividade, constantemente fortificados por uma cultura midiática que, por meio do apelo ao consumo e da estetização da vida, contribui para que haja uma conotação negativa em relação ao envelhecimento”, conceito reiterado por Barros (1998, p. 7) ao explicar que “com a exacerbação da atenção dada ao corpo, especialmente ao corpo sô, vigoroso, ágil e sexualizado, a velhice incomoda por sua inexorabilidade”.

O resultado é que em um tempo em que juventude, produtividade e constante renovação ou *updates* são considerados supremos, o idoso aparece como signo de decadência e arauto da morte. Um signo mal recebido justamente porque lembra-nos de nosso futuro.

Groisman (1999) e Lehr (1999) chamam a atenção para uma tendência homogeneizante da velhice, segundo a qual haveria um padrão para todos os indivíduos dessa faixa etária. Seriam, naturalmente, pessoas pacientes, dóceis e conservadoras. “Deles esperamos infinita tolerância, longanimidade, perdão, ou uma abnegação servil pela família. Momentos de cólera, de esquecimento, de fraqueza são duramente cobrados aos idosos e podem ser o início de seu banimento do grupo familiar”, segundo Bosi (1998, p. 76).

No entanto, devido ao envelhecimento ser um “processo multifatorial” (Teixeira, et al., 2015, p. 507) não há padronização de seu estabelecimento, quanto menos de sua vivência. Cada indivíduo tem sua própria compreensão e atitudes em relação à senescência, as quais sempre serão influenciadas pelo contexto sociocultural em que estão inseridos.

Se por um lado a construção social do idoso é fundada nessas relações que passam pelo corpo, pela potência da juventude e pelo momento atual de pressão por constantes atualizações, a imagem do idoso também é fortemente influenciada pelas relações de trabalhos estabelecidas dentro de nossa sociedade.

c) O idoso é induzido a sair do mercado: Aposentadoria precoce.

Segundo Schons e Palma (2000), a legislação brasileira define aposentadoria como “o direito que tem o segurado de retirar-se da atividade profissional na ocorrência de certo riscos,

ou preenchido determinado tempo de serviço, e fazer jus a um pagamento periódico". Conforme as mesmas autoras existem outras definições na literatura, como por exemplo: o ato de retirar-se da vida ativa ou a cessação da atividade laboral, devido à idade ou tempo de serviço.

De acordo com essas pesquisadoras (Schons & Palma, 2000), a aposentadoria representa uma instituição da sociedade industrial moderna e é fruto de lutas da classe operária. As autoras ressaltam que as primeiras conquistas relacionadas ao tema ocorreram em 1889 na Alemanha. Porém, tratava-se de uma conquista peculiar, uma vez que a lei sancionada naquele país concedia a aposentadoria ao trabalhador quando ele completasse 70 anos de idade, embora a expectativa média de vida da época fosse de apenas 50 anos.

Após a Alemanha, outros países concederam o direito à aposentadoria aos seus trabalhadores: no fim do século XIX, países como Bélgica e Áustria criaram leis relativas ao tema, posteriormente a Inglaterra, em 1915, e, entre 1928 e 1930, França e Estados Unidos. Schons e Palma (2000) afirmam que, atualmente, todos os países, sejam eles desenvolvidos ou não, concedem aos trabalhadores, urbanos ou rurais, o direito à aposentadoria.

A questão é que, conforme afirma Tavares (2015), o trabalho é a condição básica e fundamental da vida. Ramminger e Nardi (2008), a partir da obra de Foucault, afirmam que o trabalho não deve ser visto apenas como meio de sobrevivência.

[...] o trabalho não deve ser analisado apenas em relação às técnicas de produção e dominação, mas considerando a maneira como os sujeitos vivenciam e dão sentido às suas experiências de trabalho. Estas também variam conforme o contexto social, histórico e econômico, apontando para diferentes processos de produção de subjetividade, diferentes sujeitos trabalhadores. (Ramminger & Nardi, 2008, p. 341).

Ao analisar o significado do trabalho para o idoso, Carvalho (2009) diz que este pode ser compreendido sob diferentes óticas, dependendo da educação da pessoa, de como se deu seu processo de socialização ou, ainda, variar de acordo com as experiências vivenciadas ao longo da vida. Além disso, a autora afirma que para o idoso o trabalho pode representar a possibilidade de manter-se financeiramente, garantindo sua autonomia e liberdade.

Segundo a fala de Gralha Azul: "*O impacto é grande. Se a pessoa não se preparou ao longo da vida, é quase impossível sobreviver, principalmente agora com essa alta taxa de desemprego, que muitos familiares estão sobrevivendo da aposentadoria do mais velho, então está mais complicado ainda, né. Esse momento que o Brasil está passando, muitos pais estão mantendo os filhos, está bem complicado*".

Se o trabalho significa a inserção na sociedade e o reconhecimento do indivíduo, dentre outros fatores, a aposentadoria pode representar justamente o oposto, ou seja, a perda da identidade. De acordo com Lehr (1999), na década de 50, tratava-se de uma transição tão complexa que na Alemanha havia nomes específicos para “choque da aposentadoria” ou “morte devido à aposentadoria” (*Pensionierungs-Shock* e *Pensionstod*, respectivamente), dada a prevalência do rápido aumento de doenças atribuídas ao fim da carreira produtiva. No entanto, tais reações são cada vez menos frequentes e, hoje, “a maioria dos indivíduos vêem a aposentadoria com sentimentos positivos e anseiam por ela; dão boas-vindas à ‘liberdade tardia’” (Lehr, 1999, p. 20).

Curió diz: “*Bom, aposentadoria, para mim, significa você fazer o que gosta de fazer, sem compromissos rígidos, digamos assim. Acho que é por aí, eu ia procurar ler mais, fazer cursos que eu gostaria de fazer e não fiz, fazer música, eu gosto muito de música, fazer mais uma coisa que eu sinto muita falta que é difícil de encaixar, que é você praticar mais exercícios físicos, então às vezes a gente sai tarde do serviço, sai cansado, tem sempre outros compromissos, então trabalhando fica mais difícil de você fazer direitinho, todo dia ir para academia, então isso aí seria uma coisa que a gente iria conseguir fazer bem ao pé da letra. Então são coisas que a gente poderia fazer né, investir mais na qualidade de vida. Investir mais na qualidade de vida, porque se você deixar para investir somente quando é aposentado às vezes é tarde né, tem que investir um pouco no dia a dia*”.

Além do núcleo “Sobrevivência fora do trabalho”, o relato de Curió ainda trouxe outros núcleos a serem analisados, como a possibilidade de resgatar interesses pessoais, pois haverá tempo disponível e a possibilidade de investir mais tempo na qualidade de vida pessoal.

Carvalho (2009) afirma que a aposentadoria, antes de mais nada, deve representar a conquista de um direito após um longo período de contribuição previdenciária, mas concorda que esse estágio pode ter uma representatividade dúbia para o idoso e destaca que a retirada da vida laboral pode trazer para o indivíduo longevo a ideia de inatividade e deterioração, afetando, assim, sua saúde mental e social. Complementando, Pereira Netto (2008) afirma que o indivíduo aposentado ou prestes a se aposentar passa a enfrentar situações psicológicas delicadas, como o medo de insuficiência financeira, possíveis problemas de saúde e diminuição do poder, dependendo do cargo que costumava ocupar. O autor ressalta que esses sentimentos, não raros, podem desencadear processos de depressão ou outras doenças.

Gralha Azul diz: “*A resistência está em todo lugar, mas os níveis mais altos, eles têm muito mais a perder, em termos financeiros a perda é brutal, então é mais fácil você trabalhar com as camadas mais na base da pirâmide, aparentemente pelo trabalho ser um pouco mais*

estafante fisicamente, eles se preparam para isso, já é algo mais ou menos dentro da cultura do trabalhador mais operacional, agora os níveis mais altos e principalmente nos níveis de direção, porque ainda estão no auge da sua capacidade intelectual, podem contribuir muito”.

Arara diz: “*Eu aprendi que a palavra aposentadoria é ir para os aposentos, bom, não consigo me ver nos aposentos, até pelo meu estilo de vida eu não consigo ficar muito tempo sentado, então não vou para os meus aposentos. Aposentadoria é você hoje colocar as suas experiências para outras frentes: família, organizações. Se colocar à disposição como ser humano, fazer novos amigos, fazer atividades físicas. Aposentadoria é fazer frente para outras áreas da vida que você não estava conseguindo se dedicar muito, realmente passar toda a sua experiência para a sociedade, temos muito a dizer, muito a contribuir*”.

Ao analisar o grau dos problemas que os idosos enfrentam nessa fase, Pereira Netto (2008) diz que:

Tais problemas têm assumido tamanha dimensão que, nos últimos anos, diversas áreas do conhecimento têm se dedicado a buscar caminhos que possam amenizar os sofrimentos dessa etapa da vida. São exemplos concretos os programas de preparação para a aposentadoria, atualmente realizados em empresas e universidades, onde psicólogos, assistentes sociais, advogados e outros estudiosos que atuam nessa área, compartilham conhecimentos e experiências que podem colaborar para tornar mais amena a passagem do trabalho para a inatividade. (Pereira Netto, 2008, p. 73).

Condor expressa os reflexos dessa ruptura com o trabalho, “*com certeza absoluta o trabalho traz benefícios à minha vida pessoal, acho que se eu não tivesse fazendo o que eu estou fazendo já tinha ficado meio doido aqui, logo que eu aposentei e teve uma época que eu fiquei doente também, tive que passar 60 dias em casa, quase enlouqueci, não dá, a rotina de trabalho faz parte da sua vida, você simplesmente parar de uma hora para outra para ficar em casa, isso não tem o menor cabimento, a não ser que você esteja doente. O trabalho faz você se sentir útil, sentir-se produtivo e segundo remuneração sem dúvida alguma*”.

Portanto, a saída do trabalho pode caracterizar uma situação de isolamento, no entanto, é sempre importante ter em mente que não existe “o idoso” como uma categoria genérica e homogênea. Cada indivíduo se relaciona com o grupo social de maneiras diferentes – alguns sentem mais necessidade de convívio, outros menos. Respeitadas tais diferenças, é importante lembrar a importância do “suporte social como fator positivo e protetor, sendo que os relacionamentos com os outros significativos estão associados com saúde física e mental” (Guidetti & Pereira, 2008, p. 124).

Em relação às ações desenvolvidas nas organizações, os dados demonstram que somente há programas voltados para saída dos trabalhadores que completam 60 anos ou mais. As indústrias pesquisadas, tanto a pública como a privada, desenvolvem programas de preparação para a aposentadoria ou para a saída para o mercado de trabalho. Na cultura dessas empresas, percebe-se que existe somente o discurso de saída da empresa ou para procurar um novo lugar no mercado de trabalho ou para realizar os seus *hobbies*.

Na empresa pública, o discurso presente e as ações desenvolvidas em relação aos idosos é somente a aposentadoria.

Curió: “*Já participei de um programa de preparação para aposentadoria, foi muito esclarecedor, faz um tempinho já que eu participei tá, mas o tema, por exemplo, era não se acomodar, procurar fazer sempre uma atividade com amigos ou até prestar algum serviço beneficente, então você não se acomodar, sempre ter alguma coisa para fazer. Como se diz, não vestir o pijama o dia inteiro, ter uma atividade. Pode até ficar em casa, se na sua casa tiver uma atividade, se você tem uma chácara, você vai poder plantar, então é não se acomodar. O foco do programa é continuar arrumando coisa para fazer, ter também com a parte econômica, para não ter desequilíbrio e ter problema*”.

Notamos na fala de Curió o foco do programa de aposentadoria desenvolvido na empresa pública, o discurso é claro no sentido de incentivo para atividade, mas não para a procura de uma colocação no mercado. O programa transmite uma visão de que a aposentadoria é para desenvolver *hobbies* e resgate dos interesses e projetos pessoais, como relata Curió: “*Bom, aposentadoria, para mim, significa você fazer o que gosta de fazer, sem compromissos rígidos, digamos assim. Acho que é por aí, eu ia procurar ler mais, fazer cursos que eu gostaria de fazer e não fiz, fazer música...*”.

O discurso dos sujeitos entrevistados marca a diferença entre as duas empresas estudadas em relação aos programas de preparação para aposentadoria. Na empresa privada a Gralha Azul relata como foi o programa na sua empresa: “*Um aspecto importante desse programa foi permitir as pessoas esse processo de coaching individual, além dos processos de trabalho coletivos, havia a possibilidade de fazer um coaching individual e esse coaching, né, como ele é individual, ele atendia a cada necessidade, porque são reflexões, pressões, modo de vista, muito específico, né, então quando você pode atender individualmente você diminui bastante esses receios, essas resistências, né, então acho que esse foi o principal ponto*”.

A fala da Arara também demonstra que o foco do programa é a preparação para o mercado de trabalho, para uma nova carreira.

“Para falar do que eu pude participar e usufruir, foi esse programa de preparação pós carreira, ..., ele foi criado já há um bom tempo, no primeiro momento o pessoal dizia, esse programa é para mandar você embora, teve expressões mais fortes também, o que é normal, vão te dar um ponta pé no traseiro, mas tudo bem, eu, como sempre, encarei, falei vamos ver primeiro, ...o programa da empresa tem uma componente saúde, financeira e psicológica, esses são as três frentes principais, ... no fundo é um coaching, né, e foi isso que aconteceu, foi fantástico participar desse programa,..”.

Na fala do Condor corrobora as falas anteriores, *“Olha, difícil dizer, eu não lembro de ter visto nenhuma ação com essa finalidade de envelhecimento ativo, claro que todas as práticas da empresa visam isso também, quando você fala em qualidade de vida você fala em longevidade, consequentemente. A empresa não promovia nenhum programa para a longevidade, muito pelo contrário, a empresa estabeleceu uma idade máxima de permanência e foi nesse programa que eu saí da empresa, um programa voltado para a aposentadoria dos funcionários, não existe a possibilidade de permanecer na empresa depois que você faz 60 anos. Existe um programa de coaching e preparação para aposentadoria, você pode entrar a qualquer momento nesse programa, fica à sua disposição, não existe uma idade para participar do programa, existe uma recomendação de entrar pelo menos cinco anos antes de se aposentar. Esse programa me ajudou muito em visualizar as possibilidades de carreira futura...”*

Notamos que nem o setor público nem o setor privado dão aos sujeitos a possibilidade de escolha de continuar trabalhando ou não na própria empresa, o conceito de envelhecimento ativo pode subsidiar a discussão sobre o tema. A aposentadoria precoce que muitas organizações pregam é um contraponto ao que estamos vivenciando em termos gerais. Com o aumento da expectativa de vida, as pessoas têm atingido idades mais elevadas, com boas condições de saúde e ainda com capacidade de render e gerar bons resultados nas organizações em que atuam.

De acordo com Guidetti e Pereira (2008, p. 122) é premente que os idosos “vivam com autonomia, integrados na sociedade com o aproveitamento de todas as suas capacidades, com garantia dos meios de subsistência, apoios e cuidados de saúde necessários”. Nessa mesma direção, a WHO – Organização das Nações Unidas - (2005) afirma que o envelhecimento será uma experiência positiva se for acompanhado de oportunidades de participação da sociedade e condições favoráveis de saúde e segurança.

Inicialmente pode-se pensar que estamos tratando da qualidade de vida do idoso, já que

Qualidade de vida é “a percepção que o indivíduo tem de sua posição na vida dentro do contexto de sua cultura e do sistema de valores de onde vive, e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. É um conceito muito amplo que incorpora de uma maneira complexa a saúde física de uma pessoa, seu estado psicológico, seu nível de dependência, suas relações sociais, suas crenças e sua relação com características proeminentes no ambiente” (OMS, 1994). À medida que um indivíduo envelhece, sua qualidade de vida é fortemente determinada por sua habilidade de manter autonomia e independência. (WHO, 2005, p. 14).

No entanto, é importante ressaltar que qualidade de vida é um conceito subjetivo, que varia de indivíduo para indivíduo, também sofrendo influência do momento econômico, político e histórico que se está vivendo. Tendo em vista que o presente trabalho parte da Psicologia Social Comunitária é necessário ampliar tal recorte, levando-o para uma dimensão mais social, e é nesse ponto que chegamos ao envelhecimento ativo.

Tavares (2015) indica que o termo envelhecimento ativo foi cunhado pela OMS e se refere à otimização de oportunidades de segurança, participação e saúde para aqueles que envelhecem. Assim, o adjetivo ‘ativo’ não trata apenas do aspecto produtivo, pelo contrário, engloba a contínua participação em questões civis, econômicas, sociais e culturais.

Silva et al. (2015) complementam que tal conceito tem como marcador principal a independência, de modo que a capacidade funcional se torna um novo paradigma de saúde. O objetivo é que a senescência se dê com qualidade e exercício pleno da cidadania, de tal forma que o idoso continue efetivamente incluído nas diversas atividades produtivas, educativas, culturais e de relações interpessoais.

Evidente que esse cenário só é possível com apoio de políticas públicas claras e efetivas, orientadas para a realidade de envelhecimento populacional que estamos vivendo. Para tanto, a própria OMS define três pilares sobre os quais o modelo do envelhecimento ativo se apoia: saúde, participação e proteção. Tavares (2015) implementa um quarto pilar proposto por Kalache, a saber: a educação continuada.

Eles [os pilares] constituem um modelo criado para que indivíduos e grupo possam explorar seu potencial físico, social e seu bem-estar mental por meio do curso da vida e, ao mesmo tempo, para suportá-los, garantindo proteção adequada, segurança e cuidados de saúde de acordo com suas necessidades, seus desejos e capacidades. (Tavares, 2015, p. 152).

Vamos ver mais de perto o que cada um desses pilares apresenta:

1) Saúde

Tido como o primeiro e mais universal dos pilares do envelhecimento ativo, a saúde se refere à diminuição de fatores de risco de doenças crônicas e declínio funcional associada ao

aumento de proteção para que os idosos possam, na medida do possível para cada um, cuidar das próprias vidas conforme envelhecem. O que se propõe é que a demanda de tratamentos médicos possa ser coerentemente reduzida e que os serviços de assistência social e de saúde sejam fornecidos, de maneira adequada, para aqueles que deles necessitam.

2) Participação

Trata-se da possibilidade real de engajamento nas atividades que mantêm os indivíduos ativos na sociedade, uma vez que a participação afeta diretamente a autoestima e o senso de valor que os sujeitos têm de si. Relaciona-se com oportunidades no mercado de trabalho, programas culturais, espirituais, socioeconômicos e demais ações que permitam que os idosos tenham experiências gratificantes no seu dia-a-dia.

3) Proteção

Este pilar é proposto para as situações em que os dois anteriores, por motivos diversos, venham a falhar. Ou seja, o idoso receberá o suporte devido para atender suas necessidades básicas, como alimentação adequada, abrigo, serviços médicos e sociais e segurança financeira. O objetivo é garantir segurança e dignidade nesse momento da vida em que os indivíduos se tornam mais vulneráveis, devido às doenças e deficiências que são comuns.

4) Educação continuada

Visa promover informações, conhecimentos e competências necessárias à participação do idoso na sociedade. Não se restringe ao ensino acadêmico, pelo contrário, engloba todas as formas de aprendizagem que contribuam para que os indivíduos se mantenham atualizados e operantes na sociedade. Nesse sentido, Garcia (2007) lembra que não existe idade máxima para qualificação profissional, ou seja, qualquer indivíduo com mais de 16 anos pode seguir pela vida inteira se aperfeiçoando. Esse item é particularmente importante na atualidade, dadas as constantes e aceleradas mudanças tecnológicas que vivemos diariamente e afetam, desde formas de sociabilidade, até a maneira de se utilizar o banco.

Assim, o conceito de envelhecimento ativo reflete uma nova maneira de se pensar a terceira idade. Não se trata apenas de dar sequência à vida produtiva após a aposentadoria – ainda que essa seja uma alternativa que interessa a muitos idosos. A proposta é que sejam fornecidas as condições adequadas para que os indivíduos sigam vivendo. Reiterado o que Lehr

(1999) ressalta: “não é somente importante acrescentar anos à vida, mas também acrescentar vida aos anos”.

Para tanto, é fundamental que os indivíduos longevos tenham saúde, condições legais, sociais e subjetivas de seguir participando como cidadãos, que lhes seja garantida segurança e acesso à educação continuada.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como destacado ao longo do estudo, o envelhecimento é um fenômeno mundial. O ambiente laboral também é impactado, uma vez que cada vez mais haverá pessoas com idade superior a 60 anos interagindo com as novas gerações que entram no mercado de trabalho. O caminho para as organizações atenderem esses trabalhadores com condições igualitárias ainda parece incipiente pois, com base na pesquisa realizada, não se enxergam organizações preparadas para encarar esse novo cenário.

O presente estudo tinha como objetivo principal: “Compreender, sob o olhar da Psicologia Social Comunitária e a partir dos significados expressos pelos idosos que estão inseridos no mercado de trabalho em duas indústrias de Curitiba, quais as ações adotadas por essas organizações no que se refere a envelhecimento e longevidade”. Para alcançar tal objetivo, recorreu-se à revisão da literatura existente sobre o tema, abordando, através da perspectiva da Psicologia Social Comunitária, o tema envelhecimento, revisando autores que tratam do tema e abordando os diversos elementos envolvidos na aposentadoria.

Teho, conforme apresentado, uma empresa de capital público e *Kuorma*, uma empresa de capital privado, contam com um grande número de trabalhadores com idade superior a 60 anos e cada uma, a sua maneira, busca atender as demandas desse público qualificado, com grande experiência, tanto profissional quanto em suas vidas pessoais, para que os mesmos se mantenham produtivos.

Destaca-se também o fato de que ambas as empresas, mesmo sendo de grande porte, possuem culturas internas totalmente distintas. Pode ser que isso ocorra simplesmente pelo fato de uma ser pública e outra privada. Embora a natureza do capital seja distinta, ambas contam com profissionais qualificados e ainda com ambições na carreira.

As entrevistas realizadas com os funcionários das empresas foram reveladoras, à medida que permitiu aos funcionários demonstrar as aflições, ambições, frustrações e demais sentimentos inerentes a uma longa carreira profissional. Também apontaram os conflitos geracionais existentes entre os funcionários mais jovens e mais experientes. Em uma mesma organização, enquanto em um departamento não existem conflitos geracionais, em outro podem ser que ocorram. Isso varia muito de acordo com o departamento e a atividade de cada grupo.

As visões sobre o significado do trabalho também foram reveladoras. Enquanto alguns trabalhadores enxergam apenas como um meio de sobrevivência, outros apontam que o trabalho traz sentido à vida. Uma das falas foi muito impactante, pois ao tratar do paralelo entre carreira profissional e vida pessoal, um dos entrevistados disse que não teve filhos porque se dedicava muito à carreira.

A ideia de longevidade no trabalho também é algo recente. Alguns funcionários não entendem os objetivos dos programas, fazendo confusão com programas voltados a voluntariado. Outros apontam programas como a SIPAT como algo relacionado à longevidade, quando na maioria dos casos esses programas apenas trazem palestras e elementos superficiais, uma vez que esse tema ainda é considerado polêmico em discussões abertas. Essa situação pode ocorrer porque nem mesmo os funcionários estão atentos ao tema. É fato que o tema ainda é tratado com dificuldade dentro das indústrias estudadas. Baseado na fala dos participantes, as empresas não debatem o tema com a profundidade e claridade necessária.

Os programas voltados a preparar os trabalhadores para a aposentadoria suscitam sentimentos diferentes. Se por um lado alguns enxergam como uma possibilidade de planejamento, outros podem entender essa iniciativa como uma intenção de expulsar os trabalhadores, uma vez que, devido à idade e experiência acumulada, possuem salários mais altos, o que obviamente gera mais custos para as empresas.

A parte financeira parece pesar muito na continuidade no trabalho ou na opção pela aposentadoria. Enquanto na organização do setor privado há um medo da aposentadoria e é vista como algo mais polêmico e demanda alguma atenção, na empresa do setor público o assunto é mais leve, visto que os funcionários da iniciativa pública contam com regras diferenciadas para aposentadoria. Esse ponto demonstra a dificuldade maior por parte dos funcionários da iniciativa privada, embora o tema seja de difícil debate em ambas as indústrias.

De modo geral, pode-se dizer que ambas as indústrias ainda não estão dando a atenção devida para o cenário futuro de envelhecimento da população brasileira. Os programas se mostram insuficientes ou superficiais e não atendem as necessidades dos funcionários da empresa.

O presente trabalho trouxe a necessidade da continuidade de levantar os estigmas e os estereótipos dos idosos no contexto do trabalho para compreender como esse grupo social é percebido. É fundamental conhecer a maneira como eles próprios percebem essa questão e identificar os reflexos que a aposentadoria tem sobre suas vidas.

Uma questão que precisa ser problematizada é o conceito de envelhecimento ativo, na dimensão do trabalho formal, na realidade atual do Brasil. Em uma economia com altas taxas

de desemprego e com uma visão estereotipada negativa do idoso, como ficou evidenciado nas falas dos entrevistados e no relato das práticas desenvolvidas nas duas indústrias estudadas, através das entrevistas, é preocupante a condição das pessoas idosas que necessitam continuar inseridas no mercado.

A pesquisa revelou a incapacidade da empresa privada de manter em seu quadro, trabalhadores com mais de 60 anos. Se essa organização privada, de grande porte e cultura internacional, não têm interesse e nem necessidade de manter em seus quadros trabalhadores mais experientes, perguntamos: como, no Brasil, a maioria das organizações privadas se comporta em relação à abertura de vagas para pessoas idosas?

Outras perguntas que precisamos responder estão relacionadas com as possíveis mudanças na previdência social: com o aumento da idade para a aposentadoria, as empresas mudarão a prática de excluir os empregados com mais de 60 anos? Em uma economia com taxas altas de desemprego, quais são as possibilidades dos idosos encontrarem vagas de trabalho? Os trabalhadores idosos que desenvolvem trabalhos manuais terão as mesmas condições dos trabalhadores intelectuais idosos de se inserirem no mercado de trabalho?

A Psicologia Social Comunitária é a área da psicologia comprometida com as questões do homem consciente e sua cultura e que se desenha como o campo de intervenção em comunidades, assim, tem o compromisso de construir uma agenda com a participação dos idosos voltada ao objetivo de desenvolver ações, programas e delinear políticas públicas com foco na longevidade, na qualidade de vida e no trabalho.

O amplo debate do tema se faz necessário, pois ainda há grande dificuldade em tratar o tema com a clareza necessária. Funcionários e gestores não demonstram a maturidade necessária para discutir o assunto, abordando um dos elementos mais delicados na vida profissional das pessoas, como um elemento secundário.

O tema longevidade e mundo do trabalho ainda se mostra delicado, dividindo opiniões e necessita de estudos mais aprofundados que venham a produzir mais conhecimento acerca dessa relação. Ainda há pouco conteúdo disponível sobre essa questão que terá que ser enfrentada pela nossa sociedade daqui a poucos anos. Mais autores e mais instituições precisam pesquisar esse tema, que se já tem alguma relevância atualmente, terá ainda mais no futuro.

REFERÊNCIAS

- Aguiar, W. M. J. & Ozella, S. (2006). Núcleos de significação como instrumento para apreensão da constituição dos sentidos. *Psicologia Ciência e Profissão*, 26(2), 222-245. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v26n2/v26n2a06.pdf>
- Aguiar, W. M. J.; Soares, J. R. & Machado, V. C. (2015). Núcleos de significação: uma proposta histórico-dialética de apreensão das significações. *Cadernos de Pesquisa*, 45(155), 56-75. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/cp/v45n155/1980-5314-cp-45-155-00056.pdf>
- Banco Mundial. (2011). *Envelhecendo em um Brasil mais velho: implicações do envelhecimento populacional para o crescimento econômico, a redução da pobreza, as finanças públicas e a prestação de serviços*. Washington: The World Bank. Recuperado de http://siteresources.worldbank.org/BRAZILINPOREXTN/Resources/3817166-1302102548192/Envelhecendo_Brasil_Sumario_Executivo.pdf
- Barros, M. M. L. (1998). *Velhice ou terceira idade? Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas.
- Beauvoir, S. (1970). *A velhice: a realidade incômoda*. São Paulo: Difusão Europeia do Livro.
- Bertani, I. F. & Soares, N. (2011). Engajamento da sociedade civil: apoio voluntário a idosos e organizações não governamentais. In Bertani et al. (Orgs.), *Cidade Amiga do idoso – Um caminho a percorrer*. Franca: UNESP-FHDSS.
- Bosi, E. (1998). *Memória e sociedade: lembranças de velhos*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Brito, F. (2008) Transição demográfica e desigualdades sociais no Brasil. Brasil. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 25, 5-26. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v25n1/v25n1a02.pdf>
- Camarano, A. A. & Pasinato, M. T. (2004). O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas. In Camarano, A. A. *Os Novos Idosos Brasileiros: Muito Além dos 60*. Rio de Janeiro: IPEA.
- Campos, R. H. F. (1996). Introdução: a psicologia social comunitária. In R. H. F. Campos (Org.). *Psicologia social comunitária: da solidariedade à autonomia*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Carvalho, A. S. (2009, setembro). Gestão de Pessoas e Envelhecimento: Sentido do Trabalho para o Idoso. *Anais do Encontro da ANPAD*, São Paulo, SP, Brasil, 33. Recuperado de http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2009/GPR/2009_GPR3213.pdf
- Carvalho, J. B. P. Neto. (2000). Velhos e idosos. In Bakker, J. P., Filho (Org.), *É permitido colher flores?: reflexões sobre o envelhecer*. Curitiba: Champagnat.

Conselho Regional de Psicologia do Paraná (2007). *Caderno de psicologia e políticas públicas*. Curitiba: Gráfica e Editora Unificado.

Correa, M. R. (2009). *Cartografias do envelhecimento na contemporaneidade: velhice e terceira idade*. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica.

Cruz, L. R.; Quintal de Freitas, M. F. & Amoretti, J. (2014). Breve história e alguns desafios da psicologia social comunitária. In Sarriera, J. C.; Saforcada, E. T. (orgs) (2014). Introdução à Psicologia Comunitária: bases teórico metodológicas. Porto Alegre: Sulina.

Dupuis, J. P. (1996). Antropologia, cultura e organização: Proposta de um modelo construtivista. In Chanlat, J. F. *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas VIII*. São Paulo: Atlas.

D'Alencar, R. S. & Campos, J. B. (2006). Velhice e trabalho: a informalidade como (re)aproveitamento do descartado. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento*, 10, 29-43. Recuperado de <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/4794/2700>

Debert, G. G. (1997). A invenção da terceira idade e a rearticulação de formas de consumo e demandas políticas. *Revista brasileira de Ciências Sociais*, 12(34). Recuperado de http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_34/rbcs34_03.htm

Debert, G. G. (1998). Antropologia e o estudo dos grupos das categorias de idade. In Barros, M. M. L. *Velhice ou terceira idade? Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas.

Debert, G. G. (1999). A construção e a reconstrução social da velhice: família, classe social e etnicidade. In Neri, A. L. & Debert, G. G. *Velhice e sociedade*. Campinas: Papirus.

Efing, A. C. (2014). *Direito dos Idosos*. São Paulo: LTr.

Fernandes, F. S. (1997). *As pessoas idosas na legislação brasileira*. São Paulo: LTr.

Fernandes, J. S. G; Montiel, J. M.; Andrade, M. S.; Bartholomeu, D.; Cecato, J. F. & Marinelli, J. E. (2015). Análise discursiva das representações de idosos sobre suas trajetórias de vida. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento*, 20(3), 903-920. Recuperado de <http://seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/46451/36694>

Fernandes, M. T. O. & Soares, S. M (2012). O desenvolvimento de políticas públicas de atenção ao idoso no Brasil. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 46(6), 1494-1502. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v46n6/29.pdf>

Ferreira, M. C. (2010). A Psicologia Social Contemporânea: principais tendências e perspectivas nacionais e internacionais. *Psicologia: Teoria e Prática*. 26 (spe), 51-64. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722010000500005>

Ferrigno, J. C. (1987, maio). O Devir-Velho. *Revista dos Pós-Graduados em Psicologia Social*. 8, 15-26. São Paulo: EDUC – Editora da PUC/SP.

Flik, U. (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Artmed.

- Garcia, M. A. B. (2007). *O advento da longevidade no trabalho: como continuar trabalhando após os 60 anos*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Góis, C. W. L. (1993). Noções de psicologia comunitária, Fortaleza: Edições UFC.
- Góis, C. W. L. (2003) Psicologia Comunitária. *Universitas Ciências da Saúde*, 01(02), 277-297. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5102/ucs.v1i2.511>
- Groisman, D. (1999). Asilos de velhos: passado e presente. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 2, 67-87. Recuperado de <http://seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/5476/3111>
- Guidetti, A. A. & Pereira, A. S. (2008). A importância da comunicação na socialização dos idosos. *Revista de Educação*, 11(11), 119-136. Recuperado de <http://www.pgsskroton.com.br/seer/index.php/educ/article/view/1951/1854>
- Houaiss, A. (2007). *Dicionário eletrônico Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva. Versão 2.0a [CD-ROM].
- Ilmarinen, J. (2005). *Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health (FIOH).
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2016). *Projeção da população*. Recuperado de <http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>
- Jungles, J. R. (2004). Uma leitura crítica da situação do idoso no atual contexto sociocultural. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento*, 6, 123-144. Recuperado de <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/4747/2667>
- Kalache, A (2015). Prefácio In Tavares, M. F. (2015). *Trabalho e longevidade: como o novo regime demográfico vai mudar a gestão de pessoas e a organização do trabalho*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Kalache, A. (1987). Envelhecimento populacional no Brasil: uma realidade nova. *Caderno de Saúde Pública*, 3(3), 217-220. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/csp/v3n3/v3n3a01.pdf>
- Krelling, N. H (2010). O envelhecimento do trabalhador impõe novos desafios às políticas públicas. *Encontro Nacional de Estudos Indicadores Econômicos FEE*, 38(1), 47-62. Recuperado de <http://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/view/2414/2849>
- Lehr, U. (1999). A revolução da longevidade: impacto na sociedade, na família e no indivíduo. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento*, 1, 7-36. Recuperado de <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/4649/2566>
- Lima-Costa, M. F. & Veras, R. (2003). Saúde pública e envelhecimento. *Caderno de Saúde Pública*, 19(3), 700-701. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/csp/v19n3/15872.pdf>
- Lopes, R. G. C. (2000). *Saúde na Velhice: as interpretações sociais e os reflexos no uso do medicamento*. São Paulo: EDUC.

- Machado, R. F. O.; Velasco, F. C. G. & Amin, V. (2006). O Encontro da Política Nacional da Educação Ambiental com a Política Nacional do Idoso. *Saúde e Sociedade*, 15 (3), 162-169. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v15n3/13.pdf>.
- Mendes, M. F. & Rego, C. (2007). Baixa fecundidade nos países do Sul da Europa: a importância das desigualdades na educação e na participação no mercado de trabalho, ao nível regional. *Anais do Congresso da ADPR*, Açores, Portugal, 13. Recuperado de http://old.www.cidehus.uevora.pt/textos/artigos/baixa_fecundidade.pdf
- Ministério da Saúde (1999). Portaria N° 1.395/GM de 10 de dezembro de 1999. *Política Nacional de Saúde do Idoso*. Brasília.
- Molón, S. I. (2001). A psicologia social Abrapsiana: apontamentos históricos. *Interações*, 6(12), 41-68. Recuperado de: <http://repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/1343/A%20Psicologia%20Social%20Abrapsiana%20apontamentos%20hist%C3%B3ricos..pdf?sequence=1>
- Montero, M. (2006). *Teoría y práctica de la psicología comunitaria: la tensión entre comunidad y sociedad*. Buenos Aires: Paidós.
- Moura, G. A. & Souza, L. K. (2012). Autoimagem, socialização, tempo livre e lazer: quatro desafios à velhice. *Textos & Contextos*, 11(1), 172-183. Recuperado de <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/9492/8050>
- Neri, A. L. (2011). Qualidade de vida na velhice. In Neri, A. L. (Org.), *Qualidade de Vida na Velhice*. Campinas, SP: Editora Alínea.
- Neri, A. L. (2014). *Palavras-chave em gerontologia*. Campinas, SP: Editora Alínea.
- Neri, A. L. & Debert, G. G. (1999). *Velhice e sociedade*. Campinas: Papirus.
- Paiva, S. O. C. (2014). *Envelhecimento, saúde e trabalho no tempo do capital*. São Paulo: Cortez.
- Pereira Netto, J. P. (2008). Conhecendo os caminhos para a aposentadoria. In Soares, N. & José Filho, M. *Construindo a cidadania*. Franca: UNESP-FHDSS.
- Quintal de Freitas, M. F. (1998). Inserção na comunidade e análise de necessidades: reflexões sobre a prática do psicólogo. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 11(1), 175-189. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79721998000100011&lng=pt&nrm=iso
- Ramos, L. R; Veras, R. P. & Kalache, A. (1987). Envelhecimento Populacional: Uma Nova Realidade Brasileira. *Revista de Saúde Pública*, 21(3), 211-224. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v21n3/06.pdf>
- Ramminger, T & Nardi, H. C. (2008). Subjetividade e trabalho: algumas contribuições conceituais de Michel Foucault. *Interface – Comunicação, Saúde, Educação*, 12(25), 339-346. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180114105009>
- Sampieri, R. H.; Collado, C. F. & Baptista Lucio, M. P. (2013). *Metodologia de Pesquisa*. São Paulo: Pensa.

- Santos, S. R.; Santos, I. B. C.; Fernandes, M. G. M. & Henriques, M. E. R. M. (2002). *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 10(6), 757-764. Recuperado de <http://www.revistas.usp.br/rlae/article/download/1714/1759>
- Schons, C. R. & Palma, L. T. S. (2000). *Conversando com Nara Costa Rodrigues sobre gerontologia social*. Passo Fundo: UPF Editora.
- Schneider, R. H. & Irigaray, T. Q. (2008). O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. *Estudos de Psicologia*, 25 (4), 585-593. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v25n4/a13v25n4.pdf>.
- Senado Federal. (2003). *Estatuto do Idoso e normas correlatas*. Brasília: Senado Federal.
- Silva, M. G. S. (1999). Idosos aposentados: representações do cotidiano. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento*, 1, 91-104. Recuperado de <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/4655/2570>
- Silva, N. L.; Vergara, M. A. & Silva, R. E. (2015). *As memórias e saberes de pessoas idosas no espaço universitário: estudo sobre o Núcleo de Pesquisas e Ações da Terceira Idade*. São Cristóvão: Editora UFS.
- Souza, M. S. (2015). Desafios do envelhecimento populacional: como as legislações destinadas aos idosos têm lidado com essa nova demanda. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento*, 20(1), 159-175. Recuperado de <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/46425/34927>
- Stucchi, D. (1998). O curso da vida no contexto da lógica empresarial: Juventude, maturidade e produtividade na definição da pré-aposentadoria. Em M. M. L. Barros (Org.), *Velhice ou terceira idade? Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas
- Tavares, M. F. (2015). *Trabalho e longevidade*: como o novo regime demográfico vai mudar a gestão de pessoas e a organização do trabalho. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Teixeira, S. M. O.; Marinho, F. X. S.; Cintra Junior, D. F. & Martins, J. C. O. (2015). Reflexões acerca do estigma do envelhecer na contemporaneidade. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento*, 20(2), 503-515. Recuperado de <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/45346/35454>
- Vasconcelos, A. M. N. & Gomes, M. M. F. (2012). Transição demográfica: a experiência brasileira. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 21(4), 539-548. Recuperado de <http://scielo.iec.pa.gov.br/pdf/ess/v21n4/v21n4a03.pdf>
- Vasconcelos, E. D. (1985). *O que é psicologia comunitária*. São Paulo: Editora Brasiliense.
- Veiga Junior, C. L. & Pereira, M. H. (2005). *Comentários ao Estatuto do Idoso*. São Paulo: LTr.
- Vidal, A. S. (2007). *Manual de Psicologia Comunitária*. Madrid: Pirâmide.

Walker, A. (2005). Trabalhadores mais velhos e envelhecimento ativo na Europa. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento*, 8, 7-33. Recuperado de <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/4772/2679>

World Health Organization (2002). *Active Ageing – A Policy Framework*. Recuperado de: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/1/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf.

World Health Organization (2005). *Envelhecimento ativo: uma política de saúde*. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde.

Wong, L. L. R. & Bonifacio, G. M. (2009). Retomada da queda da fecundidade na América Latina. Evidências para a primeira década do século XXI. *Revista Latinoamericana de Población*, 3(4-5), 93-121. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5349610.pdf>

APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido: empresa

Sua empresa está sendo convidada a participar do projeto de pesquisa: **ENVELHECIMENTO E LONGEVIDADE PRODUTIVA SOB A PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA SOCIAL COMUNITÁRIA: REFLEXÕES A PARTIR DE DUAS INDÚSTRIAS DE CURITIBA-PR.**

A JUSTIFICATIVA, OS OBJETIVOS E OS PROCEDIMENTOS:

O motivo que nos leva a estudar o problema da pesquisa é as práticas desenvolvidas para promoção da qualidade de vida e longevidade em duas indústrias de Curitiba sob a perspectiva da Psicologia Social Comunitária, é a tendência de envelhecimento da população mundial combinado ao aumento do tempo de permanência no ambiente de trabalho e vida profissional.

O objetivo desse projeto de pesquisa é identificar junto aos trabalhadores às práticas para promoção da qualidade de vida e longevidade desenvolvidas pelas indústrias e como os trabalhadores compreendem essas práticas e quais os impactos na carreira profissional, bem como e se existem reflexos na vida pessoal.

O procedimento de coleta de dados será da seguinte forma:

Consistirá em utilizar uma entrevista semiestruturada e um roteiro de práticas realizadas na indústria.

DESCONFORTOS E RISCOS E BENEFÍCIOS: Existe um desconforto e risco mínimo para os colaboradores que se submeterem à participação durante o processo de pesquisa em virtude da exposição de suas escolhas ou opiniões, sendo que os que assim se sentirem desconfortáveis, poderão se retirar da sala e retornar posteriormente, se assim desejar, ou parar com a pesquisa.

FORMA DE ACOMPANHAMENTO E ASSINTÊNCIA: Caso haja alguma alteração na condição psicossocial de algum trabalhador, será indicado o acompanhamento na clínica escola de Psicologia da Universidade Tuiuti do Paraná.

GARANTIA DE ESCLARECIMENTO, LIBERDADE DE RECUSA E GARANTIA DE SIGILO: Todos os participantes serão esclarecidos sobre a pesquisa em qualquer aspecto que assim desejar. Todos são livres para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A participação é voluntária e a recusa em participar não deverá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

O pesquisador irá tratar a identidade dos participantes com padrões profissionais de sigilo. Os resultados da pesquisa serão enviados aos participantes e permanecerão confidenciais. Os

nomes ou materiais que utilizados não serão liberados sem a permissão expressa dos participantes. Ninguém será identificado em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. Uma cópia deste consentimento informado será arquivada na secretaria do Mestrado em Psicologia da Universidade Tuiuti do Paraná e outra cópia de igual teor será fornecida à empresa.

CUSTOS DA PARTICIPAÇÃO, RESSARCIMENTO E INDENIZAÇÃO POR EVENTUAIS DANOS: A participação no estudo não acarretará custos para a empresa, além da disponibilização do horário dos trabalhadores para as atividades descritas nos procedimentos.

DECLARAÇÃO DA EMPRESA PARTICIPANTE OU DO RESPONSÁVEL PELA PARTICIPANTE:

Eu, RG,
abaixo assinado, concordo de livre e espontânea vontade que a empresa
..... situada à
....., assim como os colaboradores da mesma, por mim
representados, sejam campo de coleta de dados do estudo “ENVELHECIMENTO E
LONGEVIDADE PRODUTIVA SOB A PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA SOCIAL
COMUNITÁRIA: REFLEXÕES A PARTIR DE DUAS INDÚSTRIAS DE CURITIBA-PR.”, e esclareço que obtive todas as informações necessárias.

A pesquisadora **Noély Cristina Harrison Mercer** e/ou a professora orientadora **Denise de Camargo** certificaram-me de que todos os dados desta pesquisa serão confidenciais.

Também sei que caso existam gastos adicionais, estes serão absorvidos pelo orçamento da pesquisa. Em caso de dúvidas poderei chamar a pesquisadora **Noély Cristina Harrison Mercer**, a Professora orientadora **Denise de Camargo** no telefone (41) 8453-3896 ou na secretaria do Mestrado em Psicologia da Universidade Tuiuti do Paraná, na Rua Sydnei Antônio Rangel Santos, 238, telefone (41) 3331-7655.

Declaro que concordo em participar desse estudo. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Nome	Assinatura do Representante da empresa	Data
Nome	Assinatura do Pesquisador	Data
Nome	Assinatura da Testemunha	Data

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido: TCLE

Prezado Participante,

Eu, Noély Cristina Harrison Mercer, pesquisadora do programa de Mestrado de Psicologia Social Comunitária da Universidade Tuiuti do Paraná, convido você, colaborador da indústria, a participar de um estudo com o objetivo de compreender as práticas desenvolvidas para a promoção da qualidade de vida e longevidade em duas indústrias de Curitiba sob a perspectiva da Psicologia Social Comunitária.

Sua participação consiste em responder uma entrevista com perguntas abertas. Inicialmente serão colhidas informações sócio demográficas. Posteriormente serão aplicadas perguntas com o objetivo de entender as práticas desenvolvidas pelas indústrias no que se refere a promoção da qualidade de vida e longevidade dos seus colaboradores.

A participação é voluntária e caso queira desistir durante a aplicação da entrevista semi-estruturada, não haverá nenhuma penalização. Em caso de recusa você não será penalizado (a) de forma alguma.

Para participar desta pesquisa você precisará responder a uma pesquisa semiestruturada que terá um tempo aproximado de 30 minutos. Afirmamos que não haverá riscos ou desconfortos pela sua participação.

Garantimos o total sigilo aos dados aqui obtidos assegurando que o tratamento dos mesmos será realizado dentro dos princípios éticos que regem os procedimentos em pesquisa.

Entre os benefícios dessa pesquisa, pode-se citar a possibilidade de identificar se os programas de promoção da qualidade de vida e longevidade atingem os objetivos esperados. Além disso, servirá de subsídio para a elaboração de programas que promovam a qualidade de vida dos trabalhadores.

Ressalta-se que não existem riscos para os colaboradores e nem para as empresas analisadas.

A participação é voluntária, portanto não haverá nenhuma compensação financeira.

Estou à disposição para maiores esclarecimentos através dos telefones (41) 8453-3896 (Tratar com Noély Cristina Harrison Mercer).

Antecipadamente agradecemos a sua valorosa colaboração que contribuirá para o desenvolvimento do conhecimento nesta área e sem a qual este estudo não poderia ser realizado.

Noély Cristina Harrison Mercer

Eu, _____, autorizo a coleta de dados desta pesquisa e comprehendo que poderei interromper a minha autorização a qualquer momento.

_____, ____ de _____ de 2016

Assinatura

APÊNDICEC -Roteiro de Entrevista Semiestruturado

- Gênero: ()Feminino ()Masculino
- Idade:
- Profissão: _____.
- Nível de escolaridade: _____.
- Tempo de empresa: _____ anos e meses _____.
- Setor que trabalha: _____.

1. Você poderia falar sobre o significado do trabalho na sua vida?
2. Você tem conhecimento de alguma ação na organização que você trabalha para responder o desafio do envelhecimento ativo?
3. Você poderia falar como a organização que você trabalha trata os funcionários com mais experiência?
4. Fale sobre os reflexos do trabalho na sua vida pessoal?
5. Sob o seu ponto de vista, como as pessoas mais velhas são/eram vistas no trabalho?
6. O que significa aposentadoria para você?

APÊNDICE D - Lidando com os significados

Tabela 3 – Gralha Azul, *Kuorma*, setor privado.

Pré-indicadores	Indicadores	Núcleo de significado
<p>O significado do trabalho O trabalho, para mim, é realização e fonte de energia de coisas positivas, embora tenha problemas, né. Não é um mar de rosas, mas eu acho que enquanto a gente tem um equilíbrio, ou até mesmo uma situação em que os pontos positivos superam os negativos, vale a pena. Se essa gangorra se inverter não vale a pena, tem que buscar outra coisa.</p>	<p>Fonte de energia de coisas positivas, enquanto o trabalho é fonte de energia.</p>	
<p>Conhecimento de ações desenvolvidas em relação à longevidade e ao envelhecimento Havia um programa que trabalhava com todas as dimensões da vida: emocional, saúde, financeira, sucessão dentro da empresa, sendo bem multidisciplinar essa prática. No início da implementação do programa teve muita resistência, tanto das lideranças, para recomendar para a sua equipe, para aqueles que estivessem em uma faixa etária acima de 50 anos, como dos próprios trabalhadores em aceitarem participar dessa preparação para aposentadoria, não foi fácil não. Essa prática começou pequena, junto com a complementação da aposentadoria havia o interesse de que as pessoas participassem com</p>	<p>Um programa que trabalhava com todas as dimensões da vida: emocional, saúde, financeira, sucessão dentro da empresa, sendo bem multidisciplinar essa prática.</p> <p>No início não foi aceito nem pelas lideranças e nem pelos próprios trabalhadores.</p> <p>Tem um programa de preparação para o pós-carreira.</p> <p>Os jovens, é muito difícil, né, e os mais velhos olhavam aquilo com um certo receio.</p>	<p>Ausência da cultura de preparação para a aposentadoria. Recusa em pensar no futuro.</p>

contribuições no plano de previdência privada, então fomos unindo, fomos mostrando, fomos fazendo palestras para trazer todos os tipos de abordagem *possível* para conscientizar e, claro que para você conscientizar os jovens é muito difícil né, e os mais velhos olhavam aquilo com um certo receio, mas eu ainda acho que existe resistência em todo lugar, não é um tema fácil, eu sei porque hoje eu trabalho com várias empresas e eu falo para eles, escuta quanto tempo vocês vão ficar os donos da empresa?

Ah, não nos queremos sair daqui 10 anos, e daí, o que vocês estão fazendo para sair daqui 10 anos? Então é muito difícil trabalhar isso, né, mesmo com o dono da empresa, a pessoa não quer pensar no futuro, não é nem no futuro, é a decisão da montanha, né. Não acontece mágica, mas isso é uma resistência grande.

Um aspecto importante desse programa foi permitir as pessoas esse processo de *coaching* individual, além dos processos de trabalho coletivos, havia a possibilidade de fazer um *coaching* individual e esse *coaching*, né, como ele é individual, ele atendia a cada necessidade porque são reflexões, pressões, modo de vista, muito específico, né, então quando você pode atender individualmente você diminui bastante esses receios, essas resistências, né, então acho que esse foi o principal ponto.

Como eu falei, tinha esse programa que teve muita resistência na participação de todos na

Então é muito difícil trabalhar isso, né, mesmo com o dono da empresa, a pessoa não quer pensar no futuro, não é nem no futuro, é a decisão da montanha, né. Não acontece mágica, mas isso é uma resistência grande.

Existência de programas para gestão para previdência privada e para o desenvolvimento da cultura da poupança para aposentadoria.

empresa, eu participei do programa, ele não era obrigatório.

Eles perguntavam: você gostaria de participar do programa? Entender? Você ainda tem tempo pela frente. A empresa pode te ajudar até você continuar prestando serviço. Então foi bem suave a participação nesse programa, mas assim mesmo houve uma reação, principalmente porque a empresa, pôs uma data limite para ficar, para permanecer na empresa, e o entendimento disso demorou para ser absorvido, e como a empresa tem uma rotatividade muito baixa, as pessoas que estavam no auge da carreira também não viam perspectiva, pois aqueles já poderiam estar saindo para uma outra fase não saíam.

O maior entrave é o plano médico, porque o plano médico representa muito na renda do aposentado, o impacto na renda é muito alto, a empresa tem um plano médico muito bom, esse é um fator *complicante* para o aposentado. O impacto financeiro de você sair da empresa e perder o convênio médico, aí você tem que fazer por conta própria, né, numa fase em que os convênios ficam muito caros. Esse é um ponto forte de resistência para as pessoas não saírem da empresa.

A resistência está em todo lugar, mas os níveis mais altos, eles têm muito mais a perder, em termos financeiros a perda é brutal, então é mais fácil você trabalhar com as camadas mais na base da pirâmide, aparentemente pelo

A resistência está em todo lugar, mas os níveis mais altos, eles têm muito mais a perder, em termos financeiros a perda é brutal, então é mais fácil você trabalhar com as camadas mais na base da pirâmide, aparentemente pelo trabalho

trabalho ser um pouco mais estafante fisicamente, eles se preparam para isso, já é algo mais ou menos dentro da cultura do trabalhador mais operacional, agora os níveis mais altos e principalmente nos níveis de direção, porque ainda estão no auge da sua capacidade intelectual, podem contribuir muito e a perda é brutal financeiramente, aí é muito mais difícil, e a pessoa, como trabalha com o intelecto, pode ainda produzir muito, então a questão é buscar como poderia usar esse intelecto, né, é [ir] se reinventado, é aí que o *coaching* individual pode ajudar.

Longevidade e experiência no trabalho

Eu acredito que essa preocupação com as pessoas mais velhas da organização é uma coisa relativamente nova, mas, claro, conforme a organização foi se tornando mais madura surgiu essa preocupação de trabalhar esse planejamento do futuro. Eu não me recordo do ano que foi, porém ocorreu uma proposta.

Não, minha integração não foi realizada por uma pessoa com mais experiência. Talvez isso ocorra mais na área operacional, como eu falei, aonde há mais possibilidade de perda, seja emocional, seja financeira, a resistência é maior, então você tem que preparar também para que se forme esse sucessor. Não vemos muita troca de experiência, o que impacta também na formação de sucessores.

ser um pouco mais estafante fisicamente, eles se preparam para isso, já é algo mais ou menos dentro da cultura do trabalhador mais operacional.

Diferença de aceitação do programa de aposentadoria. Depende do lugar que o trabalhador ocupa na organização.

Conforme a organização foi se tornando mais madura surgiu essa preocupação de trabalhar esse planejamento do futuro.

Eu acredito que essa preocupação com as pessoas mais velhas da organização é uma coisa relativamente nova.

Talvez isso ocorra mais na área operacional.

Não vemos muita troca de experiência, o que impacta também na formação de sucessores.

Mudança demográfica acompanhada de preocupação com a aposentadoria.

Diferença dependendo do lugar que ocupa na organização.

Reflexos do trabalho na vida pessoal

Bom, eu sempre fui uma pessoa com foco em carreira, então eu não teria, provavelmente, condição de buscar uma vida feliz se fosse em uma outra escolha. A partir daí, o fato de eu ter conseguido ter uma trajetória profissional foi muito importante na vida pessoal, me trouxe ganhos, conhecimento, formas de ver a vida de forma bem diferente, que não dá para separar uma coisa da outra, então a gente acaba, somos uma coisa integral, uma coisa afeta a outra, isso de separar trabalho e pessoal é uma ilusão, se você está feliz no seu trabalho, você tem muito mais chance de estar feliz na sua vida pessoal. Eu falo, né, se tem pessoas que estão muito infelizes, vai embora, principalmente para os jovens, estão esperando o que para ir embora, porque isso afeta a vida pessoal, claro. Vira só estresse.

Bom, eu sempre fui uma pessoa com foco em carreira, então eu não teria provavelmente condição de buscar uma vida feliz se fosse em uma outra escolha.

Trouxe ganhos, conhecimento, formas de ver a vida de forma bem diferente, **Centralidade do trabalho.**

Integração intergeracional

Olha eu acho que existe uma separação normal, em termos de conversa, então, claro, é possível ter todo um relacionamento com jovens mais velhos e tal, mas aquela afinidade maior acaba sendo também por faixa etária, se você pensa, vamos pensar um grupo de mulheres, aquelas que estão com *criança* pequenas, elas têm o mesmo interesse, já as mais velhas, já passaram, é outra fase.

Então é possível convivência, é, mas os interesses e afinidades são diferentes, o que

Existe uma separação normal, em termos de conversa, então, claro, é possível ter todo um relacionamento com jovens mais velhos e tal, mas aquela afinidade maior acaba sendo também por faixa etária.

Separação por grupos identificados por idade.
Interação entre pessoas da mesma faixa etária.

não quer dizer que não pode conviver no mesmo espaço, mas pode até sair jantar, alguma coisa, mas as linhas de interesse são diferentes, não adianta a gente querer dizer que não.

Existe um pouco de conflito entre as gerações, né, um pouco assim porque daí a experiência, tentando segurar um pouco o arrojo, né, mas acho que normal, eu não percebia, é claro que sempre tem aqueles comentários que não são tão elogiosos, né, e até preconceituosos, mas eu não via algo, assim, que impedisse o desenvolvimento de projetos, não percebia isso. Os conflitos aconteciam por vários motivos, inclusive pela diferença entre gerações, mas não era isso só, né, é o dia a dia de pontos de vista diferentes, percepções diferentes.

Eu não percebia, mas o mercado de trabalho discrimina, como um todo, né. Na contratação acha que a pessoa não vai dar conta, porque tem algumas funções que eu, no papel de consultoria, eu agora falo, muda o perfil, busque pessoas mais velhas, que os jovens não vão ficar mesmo, aí me falam que o mais velho não sabe mexer com o sistema e eu falo, claro que o mais velho consegue aprender e vai ter muito mais estabilidade, pessoas mais velhas trabalham no final de semana sem muita reclamação, porque já aproveitaram, já não tem mais criança pequena, mas eu percebo que há um preconceito.

Um pouco né, um pouco assim porque daí a experiência, tentando segurar um pouco o arrojo né, mas acho que normal, eu não percebia, é claro que sempre tem aqueles comentários que não são tão elogiosos, né, e até preconceituosos, mas eu não via algo assim que impedisse o desenvolvimento de projetos, não percebia isso.

Eu não percebia, mas o mercado de trabalho discrimina, como um todo, né, na contratação acha que a pessoa não vai dar conta, porque tem algumas funções.

Velho consegue aprender e vai ter muito mais estabilidade, pessoas mais velhas trabalham no final de semana sem muita reclamação, porque já aproveitaram, já não tem mais criança pequena, mas eu percebo que há um preconceito.

Preconceito e conflitos entre as gerações.

A pessoa mais velha pode demorar um pouco mais para aprender por não ter habilidade tecnológica, mas é mais fácil você ensinar isso do que querer que um jovem de 18 anos fique o dia inteiro em um *call center*, ele não vai ficar.

Longevidade e valorização da experiência no trabalho

A minha experiência sempre foi valorizada na empresa, a empresa reconhecia a minha experiência com muito valor.

Acho que a empresa usou o meu conhecimento da forma como deveria.

Minha experiência é muito útil, pois trabalho com consultoria, auxiliando várias empresas a solucionarem suas dificuldades.

O impacto é grande. Se a pessoa não se preparou ao longo da vida, é quase impossível sobreviver, principalmente agora com essa alta taxa de desemprego, que muitos familiares estão sobrevivendo da aposentadoria do mais velho, então está mais complicado ainda, né. Esse momento que o Brasil está passando, muitos pais estão mantendo os filhos, está bem complicado.

A pessoa mais velha pode demorar um pouco mais para aprender por não ter habilidade tecnológica, mas é mais fácil você ensinar isso do que querer que um jovem de 18 anos fique o dia inteiro em um *call center*, ele não vai ficar.

Minha experiência sempre foi valorizada na empresa, a empresa reconhecia a minha experiência com muito valor.

Acho que a empresa usou o meu conhecimento da forma como deveria.

Minha experiência é muito útil, pois trabalho com consultoria, auxiliando várias empresas a solucionarem suas dificuldades.

O impacto é grande se a pessoa não se preparou ao longo da vida é quase impossível sobreviver, principalmente agora com essa alta taxa de desemprego.

Muitos familiares estão sobrevivendo da aposentadoria do mais velho.

Valorização da experiência.

Quase impossível sobreviver após aposentadoria.

Famílias sobrevivem do benefício do aposentado.

Fonte: Autora.

Tabela 4 – Curió, *Teho*, setor público.

Pré-indicadores	Indicadores	Núcleo de significação
<p>O significado do trabalho</p> <p>Bom, ele tem o significado principalmente econômico. Lógico que a gente está nessa função porque a gente escolheu essa profissão, que achava que era a melhor que se encaixava, mas tudo em função econômica.</p>	<p>Escolheu essa profissão que achava que era a melhor que se encaixava, mas tudo em função econômica.</p>	
<p>Conhecimento de ações desenvolvidas em relação à longevidade e ao envelhecimento</p> <p>Bom, a empresa tem programa preventivo de saúde, promove também jogos internos, Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT) que sempre trata de qualidade de vida. Tem, volta e meia tem palestra, a própria SIPAT fala sobre isso aí, também tem exames preventivos, exames médicos.</p>	<p>Programa preventivo de saúde, promove também jogos internos, SIPAT que sempre trata de qualidade de vida.</p> <p>Volta e meia tem palestra, a própria SIPAT fala sobre isso aí, também tem exames preventivos, exames médicos.</p>	
<p>Já participei de um programa de preparação para aposentadoria, foi muito esclarecedor, faz um tempinho já que eu participei <i>tá</i>, mas o tema, por exemplo, era não se acomodar, procurar fazer sempre uma atividade com amigos ou até prestar algum serviço beneficente, então você não se acomodar, sempre ter alguma coisa para fazer. Como se diz, não vestir o pijama o dia inteiro, ter uma atividade. Pode até ficar em casa, se na sua casa tiver uma atividade, se você tem uma chácara, você vai poder plantar, então é não se</p>	<p>Não se acomodar, procurar fazer sempre uma atividade com amigos ou até prestar algum serviço beneficente.</p> <p>Não se acomodar sempre ter alguma coisa para fazer.</p> <p>Ter também com a parte econômica, para não ter desequilíbrio e ter problema.</p>	<p>O idoso é induzido a sair do mercado</p>

acomodar. O foco do programa é continuar arrumando coisa para fazer, ter também com a parte econômica, para não ter desequilíbrio e ter problema.

Longevidade e experiência no trabalho

Não existe nada oficialmente, mas tem uma relação respeitosa, não existe oficialmente você estar com uma certa idade, aí você vai passar as suas atividades para os outros, ensinar o outro, no momento em que eu decido me aposentar, normalmente o plano da empresa, você tem que dar um prazo para sair normalmente, então nesse prazo você passaria as atividades para outro, o prazo que deve ser suficiente para passar as atividades, não tudo, porque às vezes tem coisa que a pessoa demorar às vezes cinco anos para realmente trabalhar direitinho, mas principalmente aquela parte inicial, passar para o novo funcionário.

Mas não existe, por exemplo, eu já ouvi falar que existe uma empresa multinacional que a hora que a pessoa atinge uma certa idade, essa pessoa continua trabalhando, mas eles passam a ser somente a ser o orientador, ele passa a atividade para outra pessoa e fica ali só como um apoio, isso que ele já vai se desligando, digamos assim, vai desapegando, outra você já fica treinando alguém, para ter um instrutor das atividades que você vai fazer, isso a minha empresa não tem. Eu acho que se as empresas adotassem isso aí seria interessante.

Medo de ter problemas desequilíbrio financeiro.

Relação respeitosa

Vai passar as suas atividades para os outros, ensinar o outro, no momento em que eu decido me aposentar.

Tem coisas que a pessoa demorar às vezes cinco anos para realmente trabalhar direitinho.

Neste processo de passar conhecimento para os novos colegas de trabalho perde-se conhecimento.

Não existe valorização da experiência.

Perdem-se formas de fazer, perde-se o conhecimento prático.

Conhecimento contextualizado.

Quando eu entrei na empresa minha integração não foi realizada por uma pessoa mais experiente na função, eu tive um treinamento por um período e depois passei a trabalhar sozinho.

Treinamento por um período e depois passei a trabalhar sozinho.

Reflexos do trabalho na vida pessoal

Sim, tem muitos reflexos na vida pessoal, você sempre está motivado a aprender, evoluir, motivação para você sempre evoluindo aprendendo coisas novas.

No trabalho está motivado a aprender e evoluir, motivação para você sempre estar evoluindo e aprendendo coisas novas.

Trabalho motivador para evoluir para aprender coisas novas.

Integração intergeracional

Sempre no meu trabalho as pessoas mais velhas eram bem respeitadas. Nunca presenciei nenhum conflito entre as gerações e nenhum tipo de discriminação relacionado à idade. Minha experiência é valorizada sim, com certeza posso orientar as pessoas mais novas da empresa, acabo orientando.

Bem respeitosos

Não acho que existe nenhum conflito.

Eu acho que a empresa aproveita meu conhecimento na medida certa. A empresa poderia me aproveitar também como um orientador das equipes.

A empresa poderia me aproveitar também como um orientador das equipes.

Compartilhar na prática do dia a dia do cotidiano do seu trabalho.

Não gostaria de compartilhar meu conhecimento de forma diferente, só no dia a dia mesmo, da maneira que a gente faz sempre, não precisa ser de forma diferente não. A forma que ocorre já é suficiente.

Minha experiência poderia ser útil, eu poderia digamos assim, tratar conflitos, tratamento de

Orientador e mediador de conflitos.

Sim, minha experiência poderia ser útil, eu poderia, digamos assim, tratar conflitos, tratamento de conflitos, os mais novos

normalmente são mais agitados, digamos assim, e às vezes acaba esquecendo ou não percebendo que o conflito pode ser evitado, às vezes a gente fala, pô cara, não seria melhor você agir assim?, assim você não vai ganhar nada com isso, então isso eu poderia talvez ajudar a pessoa de acalmar e enxergar alguma coisa diferente e melhorar até a produtividade, porque tirando a ansiedade normalmente você tira o conflito entre as pessoas, e a pessoa vai estar mais calma e produzir mais.

conflictos, os mais novos normalmente são mais agitados.

Poderia talvez ajudar a pessoa de acalmar e enxergar alguma coisa diferente e melhorar até a produtividade, porque tirando a ansiedade normalmente você tira o conflito entre as pessoas, e a pessoa vai estar mais calma e produzir mais.

Agente que propicia melhores relações sociais e, assim, melhores condições de trabalho.

Longevidade e valorização da experiência no trabalho

Bom, aposentadoria, para mim, significa você fazer o que gosta de fazer, sem compromissos rígidos, digamos assim. Acho que é por aí, eu ia procurar ler mais, fazer cursos que eu gostaria de fazer e não fiz, fazer música, eu gosto muito de música, fazer mais uma coisa que eu sinto muita falta que é difícil de encaixar, que é você praticar mais exercícios físicos, então às vezes a gente sai tarde do serviço, sai cansado, tem sempre outros compromissos, então trabalhando fica mais difícil de você fazer direitinho, todo dia ir para academia, então isso aí seria uma coisa que a gente iria conseguir fazer bem ao pé da letra. Então são coisas que a gente poderia fazer né, investir mais na qualidade de vida. Investir mais na qualidade de vida, porque se você deixar para investir somente quando é

Aposentadoria.

Significa você fazer o que gosta de fazer, sem compromissos rígidos.

Procurar ler mais, fazer cursos que eu gostaria de fazer e não fiz, fazer música

Praticar mais exercícios físicos.

Resgate de interesses e projetos pessoais.

Investir mais na qualidade de vida, porque se você deixar para investir somente quando é aposentado às vezes é tarde né, tem que investir um pouco no dia a dia.

Tempo para investir na qualidade de vida.

aposentado às vezes é tarde né, tem que investir
um pouco no dia a dia.

Fonte: Autora.

Tabela 5 – Arara, *Kuorma*, setor privado.

Pré-indicadores	Indicadores	Núcleo de significação
<p>O significado do trabalho</p> <p>O trabalho é um complemento da sua formação, é uma forma de evoluir, dar e receber, trocar, então o trabalho é a sua evolução como ser humano, interno mais do que nada e depois as partes técnicas propriamente ditas, me formei engenheiro, pô que legal, você tem uma boa formação de entender os equipamentos, até mesmo sistema de produção. Não tem como não trabalhar, trabalhar é interessante, o trabalhar não significa ter algo imediatamente ligado à remuneração, isso eu pude perceber, trabalhar com a família, com as filhas, então é interessante isso, trabalhar não é só visando a remuneração, claro que é preciso colocar o pão de cada dia em casa.</p>	<p>Trabalho é um complemento da sua formação, é uma forma de evoluir, dar e receber, trocar, então o trabalho é a sua evolução como ser humano.</p> <p>Não tem como não trabalhar.</p>	
<p>Conhecimento de ações desenvolvidas em relação à longevidade e ao envelhecimento</p> <p>A empresa, nesse aspecto, é muito boa. Ao longo desses 35 anos teve muitos programas, horário flexível independentemente da posição hierárquica, uma coisa bem simples, mas você pode compensar no mesmo dia, de preferência é só conversar com o seu gestor. Às vezes citamos projetos de qualidade de vida, mas esse foi o mais simples e que mais me gravou, programas frequentes de chamadas para</p>	<p>A empresa, nesse aspecto, é muito boa, ao longo desses 35 anos teve muitos programas, horário flexível independentemente da posição hierárquica, uma coisa bem simples, mas você pode compensar no mesmo dia de preferência é só conversar com o seu gestor.</p> <p>Projetos de qualidade de vida.</p>	<p>Projetos.</p>

atenção à saúde, engraçado que a gente, quando é jovem, não dá bola para isso, aí o tempo vai passando, aí eu me lembro quando eu comecei a [me] dar conta que a empresa já fazia isso há 10 anos atrás, programas de saúde poderia citar vários, então poxa vida, odontologia, valorização do *check-up* principalmente os homens, não, não, não precisa fazer, vamos tocar a vida, então era interessante que a empresa chamava atenção e já fazia esse destaque. Olha, nós fizemos uma palestra ontem sobre o *check-up* relativo ao assunto x em relação à saúde e 20 pessoas, 18 eram mulheres, porque será?, e a empresa tirava partido disso para chamar a “*homarada*” da empresa. Palestras sobre segurança no trânsito, segurança em casa, existia um aculturamento gradual em cada funcionário da empresa, como a gente viveu 35 anos dentro da empresa, a gente pode sentir isso, nada do que se faz traz resultado no primeiro ou no segundo ano, no ponto de vista educacional e de cultura, então vários desses programas que você pede para chamar a atenção, aí, ao longo dos anos foram, sabe, criando massa crítica na empresa, entre outros que estão sendo criados agora também. Enfim, isso fica para a geração que está lá agora, enfim.

Quando você fala de longevidade, de certa forma já abordamos na pergunta anterior, a empresa quer te ver bem, sem nenhum

Programas para atenção à saúde (valorização do *check-up*)

Existência de programas para cultura de prevenção.

Segurança no trânsito, segurança em casa

Aculturamento gradual que vai criando massa crítica

Gerações vão sendo criadas na cultura da empresa.

paternalismo, desde que você entra a empresa te acolhe, os próprios programas ligados a associação dos funcionários, participar de maratonas, programas de saúde, a empresa incentiva você a participar, até porque isso está relacionado com custo também, se os funcionários começam, a partir de certa medida ,também a adoecer e ficar afastado do trabalho, quem perde é a empresa, para ser bem claro. A empresa não faz caridade, mas está implícito, eu sentia muito isso, que existe um desejo sincero e legítimo da empresa querer ver você bem como pessoa, às vezes as pessoas custam a acreditar nisso, mas é fato, é o ganha-ganha.

Para falar do que eu pude participar e usufruir, foi esse programa de preparação pós-carreira, quero citar porque ele está bem “fresquinho”, ele foi criado já há um bom tempo, no primeiro momento o pessoal dizia, ‘esse programa é para mandar você embora’, teve expressões mais fortes também, o que é normal, ‘vão te dar um ponta pé no traseiro’, mas tudo bem, eu, como sempre, encarei, falei ‘vamos ver primeiro’, e aí eu me lembro que logo que foi instalado o assunto e foi deixado em aberto, porque o programa não é obrigatório, e aí passou um tempo, eu viaja muito, então depois de dois anos de programa eu fui na área de saúde, onde está centrada essa ação, junto ao médico do trabalho, ele me apresentou o programa de aposentadoria, aí pensei, isso aí

Programas ligados a associação dos funcionários, participar de maratonas, programas de saúde a empresa incentiva você a participar.

A empresa não faz caridade, mas está implícito, eu sentia muito isso, que existe um desejo sincero e legítimo da empresa querer ver você bem como pessoa, às vezes as pessoas custam a acreditar nisso, mas é fato, é o ganha-ganha.

Ele foi criado já há um bom tempo, no primeiro momento o pessoal dizia, ‘esse programa é para mandar você embora’, teve expressões mais fortes também, o que é normal, ‘vão te dar um ponta pé no traseiro’, mas tudo bem, eu, como sempre, encarei, falei ‘vamos ver primeiro’.

Existência de programas para preparação pós carreira

se eu fizer fora é caríssimo, e a empresa está me dando gratuitamente, então eu resolvi participar, o programa da empresa tem uma componente saúde, financeira e psicológica, esses são as três frentes principais. Puxa olhei para aquilo e pensei, saúde a gente está acostumado, o financeiro, puxa vai ter um professor formado, especialista na área financeira, nota dez, né, e o psicológico, poxa o psicológico, vou ter com um psicólogo uma forma que no fundo no fundo é um *coaching*, né, e foi isso que aconteceu, foi fantástico participar desse programa, algumas pessoas não gostaram, mesmo fazendo depois, eu diria que poucas pessoas não gostaram, mas para mim, eu incentivo que façam, inclusive depois que eu fiz o pessoal pede para eu contar como foi fazer esse programa, você não precisa ir lá e concordar com tudo que te falam, mas você pode tirar partido de algumas coisas, organiza a sua cabeça, sua área financeira, foi super bom.

Longevidade e experiência no trabalho

A empresa oferece um programa pós-carreira e valoriza o trabalho dos veteranos, essa parte é bem estruturada na empresa valoriza-se o que chega e o que já está saindo da empresa. Quando você tem mais experiência na empresa, você se destaca e acaba sendo chamado para ajudar outros setores, a empresa valoriza a sua senioridade.

O programa da empresa tem uma componente saúde, financeira e psicológica, esses são as três frentes principais. Puxa, olhei para aquilo e pensei, saúde a gente está acostumado, o financeiro, puxa vai ter um professor formado, especialista na área financeira, nota dez, né, e o psicológico, poxa o psicológico, vou ter com um psicólogo uma forma que no fundo no fundo é um *coaching*.

Programa pós carreira e valoriza o trabalho dos veteranos, essa parte é bem estruturada na empresa valoriza-se o que chega e o que já está saindo da empresa.

Valorização dos funcionários novos e velhos.

Minha integração não foi realizada por uma pessoa com mais experiência

Quando entrei na empresa a minha integração não foi realizada por uma pessoa com mais experiência.

A minha integração não foi realizada por uma pessoa com mais experiência.

Contradição: Valoriza os funcionários com mais experiência, porém existe um programa para saída do trabalhador experiente.

Reflexos do trabalho na vida pessoal

Tenho certeza que o meu trabalho trouxe muitos benefícios, aprendi muito na empresa, vou sentir falta do trabalho que eu realizava.

Tenho exemplos bem simples que levei da empresa para a minha vida pessoal, como a cultura da segurança e da reciclagem que aprendi dentro da empresa, algo que passei para toda a minha família.

Aprendi muito na empresa... que levei para minha vida pessoal e passei para toda a minha família.

Centralidade do trabalho.

O trabalho constitui o sujeito, que passa a ser disseminador dos valores e da cultura da empresa.

Integração intergeracional

As pessoas mais velhas eram super bem vistas e consideradas, sem nenhum preconceito dentro da empresa.

Às vezes pensava que o preconceito que existe na sociedade, às vezes tenta entrar na cultura da empresa, mas nunca senti o preconceito dentro da empresa e muito menos observei qualquer situação de preconceito com a pessoa mais velha.

Nunca vi ninguém falando que a pessoa que era velha não contribuía mais, pelo contrário, tinha muito respeito com os trabalhadores sêniores.

Acho que existe sim, muitas vezes entra uma pessoa mais nova que você e vira seu chefe, isso é estranho, pensar

Às vezes pensava que o preconceito que existe na sociedade, às vezes tenta entrar na cultura da empresa, mas nunca senti o preconceito dentro da empresa e muito menos observei qualquer situação de preconceito com a pessoa mais velha.

Respeito aos trabalhadores sêniores.

Muitas vezes entra uma pessoa mais nova que você e vira seu chefe, isso é estranho, pensar

tem a mesma experiência que você virou seu chefe, mas aprendemos a trabalhar, todos juntos, só tem o susto inicial.

A empresa sempre trabalha com os possíveis conflitos de geração, acaba atenuando as possibilidades de conflitos direto entre os funcionários.

Nunca passei nem presenciei nada dentro da empresa, mas a empresa não é uma ilha, acabava presenciando muitas coisas fora da empresa. Minha experiência sempre foi valorizada na empresa.

Acho que a empresa, em alguns momentos, poderia ter aproveitado melhor, mas acho que acontece, tudo depende da área que você está trabalhando.

Acho que as formas como eu compartilhei e compartilho são suficientes, não iria fazer diferente.

A minha experiência e maturidade são úteis para mim, da forma como estou fazendo agora, estou deixando meu legado para a empresa, preparei meu sucessor, tenho certeza que tudo o que passei para ele vai ser muito útil para a empresa.

que a pessoa que não tem a mesma experiência que você virou seu chefe.

Conflitos entre as gerações.

Valorização da experiência.

A minha experiência e maturidade são úteis para mim, da forma como estou fazendo agora, estou deixando meu legado para a empresa, preparei meu sucessor, tenho certeza que tudo que passei para ele vai ser muito útil para a empresa

Longevidade e valorização da experiência no trabalho

Eu aprendi que a palavra aposentadoria é ir para os aposentos, bom, não consigo me ver

nos aposentos, até pelo meu estilo de vida eu não consigo ficar muito tempo sentado, então não vou para os meus aposentos.

Aposentadoria é você hoje colocar as suas experiências para outras frentes, família, organizações, se colocar à disposição como ser humano, fazer novos amigos, fazer atividades físicas. Aposentadoria é fazer frente para outras áreas da vida que você não estava conseguindo se dedicar muito, realmente passar toda a sua experiência para a sociedade, temos muito a dizer, muito a contribuir.

Pelo meu estilo de vida eu não consigo ficar muito tempo sentado, então não vou para os meus aposentos.

Aposentadoria é você hoje colocar as suas experiências para outras frentes, família, organizações, se colocar à disposição como ser humano, fazer novos amigos, fazer atividades físicas.

Colocar as suas experiências em outras frentes, como vida pessoal.

Contribuir com a sociedade.

Fonte: Autora.

Tabela 6 – Condor, *Kuorma*, setor privado.

Pré-indicadores	Indicadores	Núcleo de significação
O significado do trabalho O trabalho para mim tem vários significados, o principal deles é você ter uma relação, remuneração e autor realização, não é só dinheiro e ocupação de tempo, e sim, também é algo que tem haver consigo mesmo.	Principal deles é você ter uma relação, remuneração e auto realização.	Trabalho significa remuneração mais auto realização.
Conhecimento de ações desenvolvidas em relação à longevidade e ao envelhecimento Não consigo relacionar de cabeça todas as ações desenvolvidas, a minha empresa tem uma grande relação de programas e ações para qualidade de vida, desde planos odontológicos, associação de funcionários, uma série de coisas voltadas ao bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores. Olha, difícil dizer, eu não lembro de ter visto nenhuma ação com essa finalidade de envelhecimento ativo, claro que todas as práticas da empresa visam isso também, quando você fala em qualidade de vida você fala em longevidade consequentemente. A empresa não promovia nenhum programa para a longevidade, muito pelo contrário, a empresa estabeleceu uma idade máxima de permanência e foi nesse programa que eu saí da empresa, um programa voltado para a aposentadoria dos funcionários. Não existe a possibilidade de permanecer na empresa	Ações desenvolvidas, a minha empresa tem uma grande relação de programas e ações para qualidade de vida. Não lembro de ter visto nenhuma ação com essa finalidade de envelhecimento ativo, claro que todas as práticas da empresa visam isso também, quando você fala em qualidade de vida você fala em longevidade consequentemente.	Programas voltados à qualidade de vida e saúde. Programas voltados para qualidade de vida e saúde Não existem programas para incentivo de permanência na empresa. Existência de programas para cultura de prevenção. Idade máxima para permanência na empresa. Não existe possibilidade depois que você faz 60 anos.

depois que você faz 60 anos. Existe um programa de *coaching* e preparação para aposentadoria, você pode entrar a qualquer momento nesse programa, fica à sua disposição, não existe uma idade para participar do programa, existe uma recomendação de entrar pelo menos cinco anos antes de se aposentar. Esse programa me ajudou muito em visualizar as possibilidades de carreira futura, teve um módulo muito importante que era sobre gestão financeira, formatei algumas alternativas de pós-carreira e verifiquei as possibilidades de como utilizar a minha previdência privada. Teve um módulo voltado para saúde, temos que procurar ter essa visão de prevenção para a saúde. O apoio psicológico foi bem interessante, todos os módulos são bem interessantes.

Longevidade e experiência no trabalho

Na verdade, acho que esse é um dos pontos fracos do programa da empresa, não existe no programa um bom procedimento detalhado para esses funcionários. Esse trabalho é um trabalho de longo prazo, você não tem como transferir um conhecimento de uma vida em alguns meses, acho que não tem como fazer isso, a experiência é algo que se adquire, não se compra. Você pode preparar uma passagem de bastão, sentar algumas vezes com a pessoa que vai realizar as suas atividades, passar as informações para dar continuidade ao

Existe um programa de *coaching* e preparação para aposentadoria, você pode entrar a qualquer momento nesse programa, fica à sua disposição, não existe uma idade para participar do programa, existe uma recomendação de entrar pelo menos cinco anos antes de se aposentar.

Existência de programas para preparação pós-carreira.

Pontos fracos do programa da empresa: não existe no programa um bom procedimento detalhado para esses funcionários.

Esse trabalho é um trabalho de longo prazo, você não tem como transferir um conhecimento de uma vida em alguns meses.

Valorização dos funcionários novos e velhos.

A experiência é algo que se adquire, não se compra.

trabalho, no trabalho que executava era com vários países, então esse contexto não está muito bem integrado.

Não especificamente, isso faz parte de uma carreira, quanto mais experiência você tem, mais você cresce, muito pelo contrário, na minha visão 60 anos é muito cedo para se aposentar, conheço pessoas em outros países que continuam a trabalhar até os 70 anos, acho que é pouco motivador você sair da empresa com 60 anos, as pessoas se sentem desestimuladas em continuar trabalhando quando você já está na idade de sair da empresa. Eu falei para eles que 60 anos é muito cedo para você se aposentar e é muito tarde para você começar uma nova carreira fora da empresa, ninguém consegue emprego mais depois dos cinquenta e poucos, é difícil conseguir um emprego, com 70 nem se fala, a não ser que você seja um grande especialista em uma área muito procurada e que realmente você seja um cara disputado no mercado a preço de ouro, mas aí você pensa: quantos estão nessa situação na empresa? Muito pouco. Para quem não está se preparando para isso, não tem algum tipo de formação e experiência que possa estender a sua carreira para esse segundo tempo, é muito complicado.

As pessoas se sentem úteis quando são produtivas, quanto mais aposentados prematuros, maior encargo para nação, o próprio governo brasileiro está trabalhando

60 anos é muito cedo para você se aposentar e é muito tarde para você começar uma nova carreira fora da empresa

Eu falei para eles que 60 anos é muito cedo para você se aposentar e é muito tarde para você começar uma nova carreira fora da empresa, ninguém consegue emprego mais, depois dos cinquenta e poucos é difícil conseguir um emprego, com 70 nem se fala, a não ser que você seja um grande especialista em uma área muito procurada e que realmente você seja um cara disputado no mercado a preço de ouro, mas aí você pensa: quantos estão nessa situação na empresa? Muito pouco.

As pessoas se sentem úteis quando são produtivas, quanto mais aposentados prematuros, maior encargo para nação, o próprio governo brasileiro está trabalhando

forte nisso, em estender a idade de aposentadoria para uma idade mais avançada, porque as pessoas se aposentam e continuam a trabalhar, que foi o meu caso também, eu me aposentei legalmente pelo INSS quando eu tinha 56 anos de idade e continue trabalhando, fiquei na empresa até quando deu. Eu me sinto plenamente capaz de trabalhar, tanto que abri uma empresa e continuo trabalhando, tenho tido uma vida extremamente agitada, muita atividade, para você ter uma ideia, e faço com prazer, graças a Deus posso fazer, enfim, acho que pouca gente teve a chance que eu tive, pouca gente teve essa oportunidade, tem gente que nunca coloca a cara para fora da empresa, trabalha em uma área interna, quando ele sai para fora ele não sabe o que fazer, tudo é desconhecido, vai procurar um emprego? Vai ser consultor? Eu já me preparei de certa forma, eu passei o bastão e continuei super envolvido nas minhas atividades, também não era o meu caso, muito pelo contrário, queria arrumar serviço, participar das atividades.

No meu caso, a área que eu trabalhava era muito nova, não tinha como isso acontecer, agora que está “*bombando*” no mercado de uma maneira geral, todo mundo está envolvido em conectividade, é difícil quem tem competência e experiência em trabalhar nessa área, a empresa foi uma escola eu aprendi muito lá dentro, fui pioneiro e capacitei muitas pessoas dentro da empresa. No meu caso, eu

forte nisso em estender a idade de aposentadoria para uma idade mais avançada, porque as pessoas se aposentam e continuam a trabalhar que foi o meu caso também, eu me aposentei legalmente pelo INSS quando eu tinha 56 anos de idade e continue trabalhando, fiquei na empresa até quando deu.

aprendi na vida, visitando cliente, fazendo curso, eu construí a minha carreira, não é uma tradição das empresas ter alguém preparando alguém para ficar no seu lugar, isso é utópico, ninguém quer preparar ninguém, as pessoas querem ficar na empresa, não querem formar outras dentro da empresa.

Reflexos do trabalho na vida pessoal

Com certeza absoluta o trabalho traz benefícios à minha vida pessoal, acho que se eu não tivesse fazendo o que eu estou fazendo já tinha ficado meio doido aqui, logo que eu aposentei e teve uma época que eu fiquei doente também, tive que passar 60 dias em casa, quase enlouqueci, não dá, a rotina de trabalho já faz parte da sua vida, você simplesmente parar de uma hora para outra, para ficar em casa, isso não tem o menor cabimento, a não ser que você esteja doente. O trabalho faz você se sentir útil, sentir-se produtivo, né, e segundo, remuneração, sem dúvida alguma, esse é outro aspecto que o pessoal não gosta muito de comentar, mas o impacto que você tem na sua vida financeira no processo de aposentadoria é extremamente absurdo, impacto muito grande, você tem uma remuneração relativamente boa, aí quando aposenta, mesmo com a complementação, não chega nem perto do salário que você tinha, nem da metade que você tinha, então imagina o que acontece na sua vida pessoal se você não

Com certeza absoluta o trabalho traz benefícios à minha vida pessoal, acho que se eu não tivesse fazendo o que eu estou fazendo já tinha ficado meio doido aqui.

Sentir-se capaz para continuar trabalhando.

O trabalho faz você se sentir útil, sentir-se produtivo, né, e segundo, remuneração, sem dúvida alguma, esse é outro aspecto que o pessoal não gosta muito de comentar, mas o impacto que você tem na sua vida financeira no processo de aposentadoria é extremamente absurdo, impacto muito grande, você tem uma remuneração relativamente boa, aí quando aposenta, mesmo com a complementação, não chega nem perto do salário que você tinha, nem da metade que você tinha, então imagina o que acontece na sua vida pessoal.

Centralidade do trabalho.

O salário da aposentadoria não chega nem perto do salário que você tinha.

arranjar um outro tipo de renda ou não se preparar para isso ou ter outra fonte externa, sei lá, viver de aluguel é uma coisa dificílima, então, enfim, tem que pensar em outra forma de remuneração, de complementação financeira. Eu me preparei para isso, estou relativamente tranquilo na minha vida financeira, eu diria que tive sorte, nem tudo é planejado. Utopia que falam que agora você vai viajar e aproveitar a sua família, você não vai viver uma vida de conto de fadas, você precisa de dinheiro, só se você for irresponsável e queimar as suas reservas em passeio e viagens, a época que você mais vai precisar do plano de saúde é quando você está velho e o plano de saúde fica inacessível, caríssimo, a minha maior despesa é o meu plano de saúde.

Integração intergeracional

As pessoas mais velhas e com mais experiência são mais respeitadas, eu diria pelo menos no ambiente de trabalho, pela própria reputação que você constrói, mas se você construir uma boa reputação você vai sentir esse reflexo de maneira reativa, tanto no ponto de vista da empresa quanto dos colegas, mas eu diria que muito mais no sentido do respeito profissional, do que isso convertido em benefícios reais, aí é questionável também, valoriza a experiência, isso não é ponto pacífico, tem muita gente com experiência que

Você não vai viver uma vida de conto de fadas.

As pessoas mais velhas e com mais experiência são mais respeitadas, eu diria pelo menos no ambiente de trabalho, pela própria reputação que você constrói, mas se você construir uma boa reputação você vai sentir esse reflexo de maneira reativa, tanto no ponto de vista da empresa quanto dos colegas, mas eu diria que muito mais no sentido do respeito profissional.

nunca cresceu na empresa e gente com pouca experiência que cresceu, então nesse aspecto eu excluiria essa pergunta, carreira não é uma coisa matemática. Definitivamente não existe programas que valorizem a experiência, tudo depende de quem julga e como julga.

Não, não, eu não cheguei a presenciar nenhum conflito entre gerações. Olha, eu acho que isso acontece muito mais no sentido de relacionamento hierárquico, um cara bem mais experiente, bem mais qualificado, de repente ganha um chefe novato, eu já vi caras se revoltarem, mas eu diria que isso não é uma coisa específica da minha empresa, acontece em todas as empresas, quando o cara mais novo é o chefe do mais velho, esse tipo de conflito acontece em todo lugar, mas fora isso, não, acho que o relacionamento é ótimo, eu sempre tive um relacionamento ótimo, tenho amigos mais jovens na empresa, com a idade dos meus filhos.

Não cheguei a observar nenhuma discriminação com pessoas mais velhas, sempre achei que a empresa cuidou para que isso não acontecesse, mas em alguns momentos sentia que existia uma discriminação velada. Ela não é formal, ela não é aberta, no sentido de quanto mais você se aproxima do fim da vida você se torna carta fora do trabalho, conheço muitos casos que aconteceu isso. A idade mais avançada não é um limitador, você é um transmissor de capital

Não, não, eu não cheguei a presenciar nenhum conflito entre gerações. Olha, eu acho que isso acontece muito mais no sentido de relacionamento hierárquico, um cara bem mais experiente, bem mais qualificado, de repente ganha um chefe novato, eu já vi caras se revoltarem, mas eu diria que isso não é uma coisa específica da minha empresa, acontece em todas as empresas, quando o cara mais novo é o chefe do mais velho, esse tipo de conflito.

Não cheguei a observar nenhuma discriminação com pessoas mais velhas, sempre achei que a empresa cuidou para que isso não acontecesse, mas em alguns momentos sentia que existia uma discriminação velada. Ela não é formal, ela não é aberta, no sentido de quanto mais você se aproxima do fim da vida você se torna carta fora do trabalho, conheço muitos casos que aconteceu isso.

Conflitos entre as gerações.

A carreira não é uma coisa matemática: a experiência nem sempre é valorizada; tem muita gente com experiência que nunca cresceu na empresa; tudo depende de quem julga e como julga.

intelectual que pode construir gerações, esse era o recado que a empresa queria passar para os funcionários. A visão é mais no sentido de você ver que a pessoa mais antiga e mais experiente ganha mais, então ela é um custo muito alto, muitas vezes a experiência é vista como despesa, os prejuízos que a empresa pode ter são intangíveis com a saída dessas pessoas.

Valorização das pessoas mais velhas fora da empresa às vezes acaba sendo maior do que dentro da empresa, mas a minha empresa me trouxe uma visibilidade, me preparou, quando me vejo no mercado, sou muito acima da média. Às vezes o santo de casa não faz milagre, então lá fora a sua experiência é valorizada como especialista naquele tema que trabalhou em uma grande empresa.

Eu compartilho meu conhecimento da forma que eu acho possível e interessante fazer, eu não parei de estudar, eu continuo até hoje investindo em conhecimento e transmitido ele para os meus parceiros.

Eu compartilho o meu conhecimento, participo de várias palestras e eventos, sempre em contato com o mercado, fazendo treinamento e crescendo naquilo que eu faço. Se você pensa que ia se aposentar e fazer pouco, não é bem assim, você vai ter que se dedicar muito mais para se manter atualizado. Minha experiência poderia ser muito útil, construí muita coisa lá, meu trabalho já está

Valorização das pessoas mais velhas fora da empresa às vezes acaba sendo maior do que dentro da empresa, mas a minha empresa me trouxe uma visibilidade, me preparou, quando me vejo no mercado, sou muito acima da média.

bem consolidado, por isso acho que teria chance de continuar contribuindo.

Longevidade e valorização da experiência no trabalho

A aposentadoria de fato, para mim, é quando você para efetivamente de trabalhar por uma iniciativa tua, você resolve ‘agora acabou meu tempo, eu quero parar, eu não quero mais trabalhar, eu quero descansar, aí eu vou desfrutar aquilo que eu construí’, mas não mais falando em trabalho e sim em outras coisas como *hobby*, uma vida assim de descanso, de afastamento do dia a dia. O que eu devo fazer tão cedo, digamos, tem que tirar proveito disso, agora é o meu momento, meu momento é agora ou faz ou faz, estou aproveitando o caminho que eu construí com os meus conhecimentos aplicados.

Aposentadoria de fato para mim é quando você para efetivamente de trabalhar por uma iniciativa tua.

Fonte: Autora.

Tabela 7—Tucano, *Teho*, setor público.

Pré-indicadores	Indicadores	Núcleo de significação
O significado do trabalho O trabalho representa realizações. Gosto da área que eu trabalho. Tem que gostar do que se faz. Eu gosto do que eu faço. Se me falarem para começar de novo, começo sem problemas. Faço meu trabalho da melhor forma possível. Tem que ter responsabilidade no trabalho. Levando às cinco horas da manhã. Pense em acordar esse horário e vir aqui e ficar batendo papo, não que eu não converse, mas venho trabalhar. Não tive tempo para ter filhos, tive tempo para treinar. Tenho sobrinhos, que ajudo e dou conselhos sobre qual caminho seguir. A partir da minha experiência, ajudo os meus sobrinhos. A vida traz experiência, tento ajudar assim A idade amadurece as pessoas e os mais jovens não pensam nas consequências. Tenho um sobrinho que é meu xodó. Ele acha que eu sei tudo, fala isso. Digo para ele que ele precisa pensar nas consequências. Tem coisas na vida que não tem volta. Para tomar uma ação temos que pensar nas consequências. Pensar mais de uma vez. E entender o que fazer. Meu sobrinho é fechado, mas ele busca minha ajuda. Eu tive uma criação rígida. Quando criança não entendi, mas com o tempo e o amadurecimento passei a entender. Hoje eu agradeço a	O trabalho representa realizações. Gosto da área que eu trabalho. Tem que gostar do que se faz. Eu gosto do que eu faço. Se me falarem para começar de novo, começo sem problemas. Não tive tempo para ter filhos.	Trabalho como realização.
		A idade amadurece as pessoas e os mais jovens não pensam nas consequências.

educação rígida que eu tive. Não se controla mais os jovens, se não se controlar na infância, depois não se controla mais,

Hoje está tudo mais fácil, com drogas, por exemplo, mais acessíveis. A prostituição é igual para homens e mulheres. Há muito risco para os mais jovens.

Eu já passei por muita coisa, busco ajudá-los com minha experiência. Meu sobrinho não gosta de balada e de bagunça, ele não bebe, não fuma. Segue o caminho dele. Trabalha, quando vem até mim, dou conselhos.

Os jovens estão muito ansiosos. Não pensam no amanhã, querem tudo hoje. O mercado de trabalho hoje está saturado. É preciso ser ambicioso, mas dentro das normas. Se você quer alguma coisa, tem que ser dentro das normas.

Eu já passei por muita coisa, busco ajudá-los com minha experiência.

Os jovens estão muito ansiosos. Não pensam no amanhã, querem tudo hoje.

Conhecimento de ações desenvolvidas em relação à longevidade e ao envelhecimento

Existem encontros de aposentados. Voluntariados. Coisas organizadas pela empresa. Mas eu nunca participei. Se eu preciso ajudar alguém, vou lá e ajudo. Não preciso que ninguém me diga o que fazer. Primeiro ajudo os meus, depois ajudo os outros. Tenho esse lado. Não dou dinheiro na rua. Ajudo minha família primeiro. Faço minha caridade, sozinha, e não preciso de ninguém.

Existem encontros de aposentados. Voluntariados. Coisas organizadas pela empresa.

Existem programas para qualidade de vida. Temos ginástica, ioga. Mas não me sinto bem em participar. Não tenho que ter horário. Gosto de exercício após o trabalho. Após o trabalho tenho o meu lazer. Não acho correto fazer ioga na minha hora do almoço.

Você deixa de se alimentar para fazer exercício. Isso causa estresse. Eu fazia musculação na associação, aquilo me estressava. Não era lazer. Tem gente que consegue, eu não consigo. Eu me preocupava em chegar no horário, sou muito correta, e não gostava de me atrasar.

As empresas querem te tirar da empresa se você tem idade. Os mais velhos de casa querem passar o conhecimento, mas os mais novos não querem aprender. As empresas precisam entender que pessoas com 60 anos produzem e são responsáveis. Muitas empresas preferem pessoas de mais idade porque elas têm mais comprometimento. Mas aqui não é assim, eles querem te tirar. Se você já atingiu a idade. Não existe só essa empresa. Não tem que ficar a vida inteira em uma empresa. Precisa conhecer outras empresas. Se ficar muito tempo, você não consegue sair da empresa. Eu não trabalhei só aqui. Trouxe coisas de outras empresas que eu trabalhei.

Hoje não dá mais para esperar que a empresa te defenda. Isso não acontece mais. Você pode fazer mil coisas certas. Faça uma errada e será cobrado por isso.

Existência de programas para preparação pós-carreira.

Existência de programas para cultura de prevenção.

Querem te tirar da empresa se você tem idade. Os mais velhos de casa querem passar o conhecimento, mas os mais jovens não querem aprender.

Eles querem te tirar se você atingiu a idade.

Hoje não dá mais para esperar que a empresa te defenda. Isso não acontece mais. Você pode fazer mil coisas certas. Faça uma errada e será cobrado por isso.

Outros colegas já me disseram que sofreram muita pressão para sair da empresa. Houve muito assédio moral. Mas isso não ocorre mais porque saiu uma cartilha sobre assédio moral. O conhecimento não tem valor se você não passar para o próximo. É preciso compartilhar. Ninguém é eterno em um cargo. Muitas pessoas aqui falam que os aposentados deveriam ir embora. Existe discriminação aqui, com os idosos. Não precisam ser humilhadas. Entendo que estou perdendo tempo aqui.

Longevidade e experiência no trabalho

Já foi valorizado. Hoje não mais. A empresa mudou muito. Acham que só o funcionário novo é capaz de fazer. Mas entende que os mais velhos não conseguem fazer. Não valoriza. Os mais novos até fazem, mas não com a mesma responsabilidade. Não dão valor para os mais experientes. Pensam que tem que eliminar os funcionários idosos. Que precisam eliminar 300 trabalhadores idosos e sofrem pressão por isso.

Minha experiência não é valorizada como deveria. A empresa poderia dar mais oportunidade e valorizar o trabalho dos mais idosos. Valorizar não só financeiramente, mas também pessoalmente. Valorizar a pessoa como profissional. Quando você se aposenta, não há mais aumento, as verbas de aumento não são destinadas a você. As pessoas que

O conhecimento não tem valor que você não passar para o próximo. É preciso compartilhar. Ninguém é eterno em um cargo.

Existe discriminação aqui, com os idosos.

Hoje não mais. A empresa mudou muito. Acham que o funcionário novo é capaz de fazer.

Não dão valor para os mais experientes.

Existe a discriminação com os idosos. Acham que só o funcionário novo é capaz de fazer.

comandam precisam mudar a forma de pensar.

Quando fecha o ciclo do idoso, ele tem que sair. Não há incentivo para continuar. Perde-se muito conhecimento. Não há motivação para transferir conhecimento. As pessoas não querem receber conhecimento.

Os mais jovens querem que eu passe um passo-a-passo detalhado e têm preguiça de desenvolver algo novo. Querem tudo mastigado.

Quando fecha o ciclo do idoso, ele tem que sair. Não há incentivo para continuar. Perde-se muito conhecimento. Não há motivação para transferir conhecimento. As pessoas não querem receber o conhecimento.

Reflexos do trabalho na vida pessoal

O trabalho possibilita você adquirir o que você quer. Quer a empresa ou não. A empresa permite a você ter uma vida melhor. A remuneração recebida em uma empresa, possibilita a obtenção de realização pessoal.

A empresa permite a você ter uma vida melhor. A remuneração recebida em uma empresa possibilita a obtenção de realização pessoal.

Perde-se muito conhecimento.

Centralidade do trabalho.

Integração intergeracional

No passado, o idoso era valorizado. Hoje não mais. Há um conflito intergeracional grande. Há um grande desrespeito por parte dos mais jovens. Os jovens não dão importância ao idosos. Só vale o que eles falam. Porque os jovens sabem tudo. Entendem que os aposentados não sabem mais nada. Cabe à sua gerência se impor e delimitar. Mas hoje os gerentes não querem se indispor, pois eles atingiram um patamar e não querem perde-lo. Eu acho que, independente do que você ganha ou não, precisa gerenciar pessoas ou serviços.

No passado o idoso era valorizado. Hoje não mais.

Os jovens não dão importância aos idosos. Só vale o que eles falam. Porque os jovens sabem tudo. Entendem que os aposentados não sabem mais nada. Cabe à sua gerência se impor e delimitar.

Conflitos entre as gerações.

Ninguém critica os mais jovens por desrespeitar os mais idosos.

Eles deixam à vontade. Quando existe uma avaliação o assunto é discutido, porém pós fato. Aí já foi. A pessoa nem lembra mais o que aconteceu. As pessoas querem entrar aqui, mas há um grande desrespeito. Só que trabalha aqui dentro sabe. Foi criada uma cultura onde tudo pode. As mães deixam os filhos com a babá e não impõe limites aos jovens. Eles acham que podem falar tudo, que podem desrespeitar, que nada vai acontecer, e o ambiente interno não limita. Ninguém critica os mais jovens por desrespeitar os mais idosos. Não vale a pena se desgastar por isso.

Não me fará falta a empresa. Se eu achar que devo voltar ao mercado, eu volto, mas tenho economias que me permitem viver.

O jovem estaciona, não vai em busca. Já o mais idoso vai em busca. Ele se sente capaz de desenvolver. Há um conceito errado. Não me sinto com 62 anos.

A idade vem da cabeça. Tem jovens que já vem aqui cansados. Não querem fazer mais nada.

Presencio discriminação no dia-a-dia. Faz parte da rotina. Tenho que saber me desligar. Se eu deixar, isso pode me afetar. Preciso me impor, quando acho necessário. Preciso saber me defender.

Não existe idade, existe troca de conhecimento. É cultural no Brasil, o desrespeito entre as idades. Não existe isso no

Foi criada uma cultura onde tudo pode.

Visão sobre os jovens: bem negativa

O jovem estaciona, não vai em busca. Já o mais idoso vai em busca.

Tem jovens que já vem aqui cansados. Não querem fazer mais nada.

É cultural no Brasil o desrespeito entre as idades.

Brasil. Em outros países existem isso, no Brasil não.

Longevidade e valorização da experiência no trabalho

Não fui preparada para aposentadoria. A aposentadoria depende de cada um. Não se pode achar que a empresa é a única coisa que existe na sua vida. Isso aqui não é tudo. Precisa ter um lazer fora do trabalho. Se você ficar só na empresa, quando sair, você morre.

A aposentadoria significa um dever cumprido. Nunca imaginei que ficaria dez anos no meu primeiro emprego. Sempre tive uma educação muito rígida. Meu pai não teve estudo, mas sempre passou a importância.

É um sentimento de dever cumprido e não ter medo de reiniciar, se for necessário. Minha história profissional não termina na empresa. Ela pode se encerrar momentaneamente, mas poderá iniciar em outra empresa. Não é simplesmente fazer por dinheiro. É mais do que isso. É preciso gostar daquilo que se faz. A realização profissional é outra.

Não fui preparada para a aposentadoria

Não fui preparada para aposentadoria. A aposentadoria depende de cada um. Não se pode achar que a empresa é a única coisa que existe na sua vida. Isso aqui não é tudo.

Minha história profissional não termina na empresa.

Fonte: Autora.