

SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA O IDOSO: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO

Marina Menezes Ladeira¹

Débora Vargas Ferreira Costa²

Victor Cláudio Paradela Ferreira³

Rejane Prevot Nascimento⁴

Marcos Paulo do Couto Costa⁵

RESUMO

Diante das mudanças no perfil demográfico da população brasileira, com a elevação no número de idosos, o tema envelhecimento populacional tem sido bastante estudado por áreas das Ciências Humanas e da Saúde. No entanto, ainda encontra-se uma grande lacuna no que diz respeito a esses estudos na área de Administração. O objetivo do presente artigo é compreender o significado do trabalho para os idosos que trabalham em uma empresa de planos de saúde privada. Investiga-se também como tem sido o envelhecer trabalhando para essas pessoas e como elas percebem a atuação do órgão corporativo de gestão de pessoas. Com a finalidade de dar suporte ao estudo, são resgatadas teorias acerca do envelhecimento e significado do trabalho, aposentadoria, aspectos legais e o papel da gestão de pessoas. A pesquisa de campo contou com entrevistas com um roteiro

¹ MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela Universidade Federal de Juiz de Fora. E-mail: marinamladeira@gmail.com

² Doutoranda em Administração e Professora da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. E-mail: deboravargas82@gmail.com

³ Doutor em Administração e Professor da Universidade Federal de Juiz de Fora. E-mail: victor.paradela@hotmail.com

⁴ Doutora em Ciências Sociais e Professora da Universidade do Grande Rio. E-mail: rejaneprevot@uol.com.br

⁵ Mestre em Administração pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. E-mail: mapcouth@yahoo.com.br

semi-estruturado, cujos resultados tratados por meio da análise de conteúdo. Pôde-se perceber que o trabalho para os sujeitos entrevistados é algo de extrema importância, que a aposentadoria é indesejada e temida e que a área de gestão de pessoas precisa envolver-se mais nas questões afetas ao envelhecimento dos trabalhadores.

PALAVRAS CHAVE: ENVELHECIMENTO. SIGNIFICADO DO TRABALHO. GESTÃO DE PESSOAS.

INTRODUÇÃO

Atualmente pode-se dizer que um dos aspectos da sociedade mais discutidos pelos estudiosos das questões demográficas brasileiras é o progressivo envelhecimento da população. Com o crescimento expressivo e contínuo do número de cidadãos com idade acima dos 60 anos, a sociedade se vê diante de uma distribuição etária jamais vivenciada até então (CARVALHO, 2009).

O crescimento progressivo dessa parcela da população tem trazido desafios que apontam o envelhecer e suas consequências como um tema que precisa ser melhor compreendido, estudando-se o novo conceito de velhice e suas implicações (FONTOURA, 2012).

Até algumas décadas atrás, quando se falava em envelhecer bem, dispendo de saúde física, preservação dos laços sociais, bem-estar global do ser humano, parecia se tratar de um futuro distante e inalcançável e os estudiosos desse assunto eram vistos como utopista. Hoje, entretanto, essa preocupação está fortemente na sociedade atual (CONSELHO REGIONAL DE PISCICOLOGIA, 2008).

A pirâmide populacional está se invertendo. Há agora mais idosos, devido ao aumento da expectativa de vida ao nascer deve-se, sobretudo, à evolução tecnológica médica e à ampliação dos programas governamentais de saneamento básico. A esses aspectos, soma-se a diminuição da taxa de fecundidade, fruto da

popularização dos contraceptivos e do planejamento familiar, consequência do efetivo feminino no mercado de trabalho, o que faz com que contribui para a redução da parcela de jovens na população brasileira (CARVALHO, 2009).

Essa mudança demográfica, aliada à tendência de manutenção em atividade profissional por mais tempo, devido a necessidades financeiras e às novas regras para a aposentadoria, resulta, entre outros fatores, no crescimento da participação da população acima de 60 anos no efetivo de trabalhadores. Os estudiosos da área de gestão de pessoas e os gestores precisam, portanto, voltar sua atenção para as características e necessidades das pessoas mais idosas no ambiente de trabalho (CAMARANO, 2001).

Um ponto que evidencia a necessidade de maior investimento no conhecimento em relação ao envelhecimento é a escassez de estudos relativos ao tema. Em pesquisa no portal CAPES, consultado em abril de 2014, de 610 registros de trabalhos de Teses e Dissertações relacionados esse assunto, somente dois eram da área de Administração. No mesmo portal e data, também foram pesquisados registros de estudos com os termos “idoso” e “organizações” em conjunto. Dos 40 trabalhos localizados, somente dois eram na área de Administração. No Scielo, em pesquisa realizada em maio de 2014, 293 itens foram localizados quando selecionada a palavra “envelhecimento”, mas apenas 5 artigos eram relacionados à administração. No portal Spell pesquisado também no mesmo período, apenas três artigos relativos ao tema em administração foram localizados.

Para Braga (2008), o mundo ainda não assimilou satisfatoriamente esta situação e as necessidades advindas da desatenção às faixas etárias mais altas. É como se os estudiosos da gestão desconhecêssem a tendência dos idosos expandirem sua presença nas organizações. É preciso, em decorrência que sejam empreendidos esforços repensando e promovendo a transformação cultural do ponto de vista em relação a idoso e os preconceitos e convenções que os cercam.

O significado do trabalho, diante dessa perspectiva, merece um novo olhar, uma atenção especial para que se compreenda a importância de manter-se ativo

para os trabalhadores idosos e quais os efeitos advindos dessa nova fase do desenvolvimento.

Segundo Giaqueto e Soares (2009), é pelo trabalho que as necessidades humanas são satisfeitas e, ao mesmo tempo, a atividade cria nos seres humanos novas necessidades, acarretando uma relação cíclica que pode ser a causa da motivação entre o trabalho, seus significados e a permanência no mercado de trabalho depois de certa idade.

Diante do exposto, o objetivo do presente artigo é compreender qual o significado do trabalho para os idosos que atuam na empresa SAUDE S.A., nome fictício dado a uma empresa de planos de saúde privada, situada na cidade de Juiz de Fora - MG. Investiga-se também como tem sido envelhecer trabalhando para esses trabalhadores e como eles percebem a atuação da área de Gestão de Pessoas nessa questão.

O estudo está dividido em cinco seções, contando com esta introdução. A próxima está dedicada à apresentação do referencial teórico estudado. Em seguida, é explicitada a metodologia seguida na pesquisa. Depois, são apresentados os dados levantados na pesquisa de campo e as análises que deles foram efetuadas. Nas considerações finais são destacadas as principais reflexões proporcionadas pelo trabalho realizado.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Censo de 2010, o Brasil caminha para tornar-se um País com população de maioria idosa em 2030. Naquele ano, o número de idosos com 60 anos ou mais será maior que o de crianças com até 14 anos.

Este contexto tem implicação direta sobre vários aspectos da sociedade, incluindo o mercado de trabalho, pois o indivíduo que tem maior expectativa de vida tende a permanecer mais tempo trabalhando. Essa tendência é reforçada pelas

mudanças promovidas no sistema previdenciário, que ampliaram o prazo necessário para o requerimento da aposentadoria, o qual considera o tempo de contribuição e a idade. Tudo indica, assim, que o envelhecimento da força de trabalho continuará ocorrendo. As teorias aqui apresentadas revelam-se, nesse contexto, importantes para a compreensão dos desafios que as organizações deverão superar.

1.1 O envelhecimento e o significado do trabalho para o idoso

Apesar de o envelhecimento biológico ter ligação com a idade dos indivíduos, deve-se considerar todas as variáveis relacionadas ao envelhecer, e não apenas a idade. As implicações da velhice podem estar atreladas ao contexto, à cultura, à época vivida, e também às histórias de vida que variam de uma pessoa para a outra, não sendo possível, assim, traçar um determinante preciso sobre este conceito. Logo, não se deve pensar no envelhecimento com uma experiência homogênea. (DEBERT, 1997).

Destacando a diversidade desse universo chamado envelhecimento, Engel (2012), cita que há também diferentes grupos dentro da denominada população idosa. Para designá-la, são também utilizadas várias nomenclaturas como terceira idade, jovens idosos, quarta idade, envelhecidos funcionais, entre outros.

Com o aumento significativo desta parcela da população e a existência de variações de qualidade deste envelhecimento, o tema oferece um contexto diferenciado aos estudiosos. As discussões deslocam-se de uma fase onde a sobrevivência das pessoas que envelhecem era consideravelmente menor e avaliada como pior fase da vida, chegando a um momento onde há possibilidades de mudanças acerca da vida do idoso, no qual esse cidadão pode não ser interpretado como um “problema” e sim como sujeito capaz de produzir, que tem direitos e deveres e principalmente poder de decisão sobre sua vida e seu futuro (CARVALHO, 2009).

Oliveira e Scortegagna (2009) destacam as mudanças acerca de variáveis relacionadas ao trabalho, tais como a criatividade e o crescimento

intelectual, que hoje não estão mais atrelados diretamente a deterioração em virtude da idade, mas sim como características individuais dos seres humanos. Desta forma, as atividades e a participação dos indivíduos mais velhos tornam-se mais uma questão de adequação funcional, do que meramente um rótulo de idade avançada.

Souza (2010) comenta que, de maneira geral, o sujeito apenas percebe o próprio envelhecimento por meio da imagem corporal do outro. Sendo assim, alguém que envelhece de maneira natural e saudável atravessa apenas uma fase de adaptação, como uma nova etapa do desenvolvimento, uma espécie de equilíbrio biológico e não percebe a “velhice” com a conotação pejorativa antes a ela sempre associada.

As sociedades passaram a se deparar com um grande número de idosos com perfil bastante diferente de alguns anos atrás. São pessoas mais ativas, saudáveis e principalmente ainda produtivas. Coutrim (2006) afirma que as pesquisas atuais apontam que grande parte dos idosos hoje tem capacidade de trabalhar e realizam efetivamente suas atividades laborais. Independente do setor, as pessoas mais velhas que procuram um novo emprego, ganham em qualidade de vida, pois além de ganharem uma renda extra, previnem a ociosidade e aumentam a autoestima por sentirem-se ativas e úteis.

Se é verdade que, fisiologicamente, as atividades que exigem rapidez e força costumam ser mais difíceis para pessoas idosas, mas há funções que podem ser desempenhadas com competência, ou mesmo conveniências, como destacam Giaqueto e Soares (2009).

Wajnman (2004) destaca, porém, que os idosos que mais se mostram disponíveis para o trabalho possuem as seguintes características: são dependentes do rendimento da atividade econômica; do sexo masculino; chefes de família; com menor renda familiar e trabalhadores de ocupações manuais. Contudo, os que têm maior probabilidade de se manter ocupados com idades mais avançadas são os de nível de escolaridade maior.

A baixa escolaridade, o alto nível de exigência e a qualificação criteriosa também contribuem para que o número de pessoas mais velhas inseridas no

mercado de trabalho formal seja menor do que o daqueles que gostariam de compor esse grupo. De acordo com Ximenes (2009), muitos idosos acabam no mercado do trabalho informal ou subemprego.

A evolução da concepção de trabalhador tem evoluído também. Antes, ela estava diretamente relacionada à força física e muitos consideravam que seria cruel com o idoso deixá-lo exercer uma atividade laboral, que traria desgaste físico e psicológico, sendo, assim, associada a uma ideia de injustiça e desmerecimento. Assim, a saída do mercado de trabalho, a aposentadoria, significava um prêmio pelos anos de sofrimento.

Atualmente, a atividade laboral tem um entendimento mais abrangente, embora ainda distante do ideal, como destaca Poletini (2010). Esta nova maneira de significar o labor contribui para a inserção do idoso no mercado de trabalho, uma vez que, gradativamente, as empresas vêm valorizando o potencial do conhecimento do trabalhador e a experiência profissional adquirida ao longo dos anos. Nesse sentido, Oliveira e Scortegagna (2009) advogam que a adequação funcional tem favorecido o emprego dos trabalhadores mais velhos.

Polettini (2010) comenta ainda que o idoso que trabalha é considerado executor, possui um papel ativo, é produtivo, provedor, gerador de bens e, para tal, precisa atender a determinadas exigências físicas, psicológicas e sociais, assumindo responsabilidade e cumprimento de carga horária definida pelo empregador. Em contrapartida, o que não exerce mais atividades laborais costuma ser associado à ausência de produtividade, alimentada por benefícios, de pouca competência física, atividade lenta e sem exigências de obrigações.

É no trabalho, portanto, que os homens se constroem como seres diferentes da natureza. É pelo trabalho que eles não apenas produzem os bens necessários a sua sobrevivência, como ainda produzem, ao mesmo tempo, as novas necessidades e possibilidades, e as novas habilidades e conhecimentos dos indivíduos, que possibilitarão à história caminhar em direção à construção de sociedades cada vez mais complexas (GIAQUETO; SOARES, 2009, p. 12).

Para Carvalho (2009), o trabalho tem dimensões significativas na vida do ser humano, tais como manter financeiramente o orçamento da família, garantir sua liberdade e autonomia, o exercício mental, a identificação perante a sociedade. Promove também o exercício da cidadania, pois quando trabalha o idoso sente-se mais ativo e participante da sociedade, além de preservar melhor suas relações sociais.

Sikota (2012) menciona, em pesquisa realizada com vendedores ambulantes já idosos, que nas narrativas encontradas percebeu-se a importância do trabalho como fonte de renda complementar e propiciadora de planos futuros. Notou-se, porém, como ainda mais relevante, o sentimento de utilidade e independência, que desmitifica a “velhice”. Ainda de acordo com o autor, o trabalho é uma maneira de realização do indivíduo, de sentir-se útil e de pertencer à sociedade. Os sujeitos por ele investigados também manifestaram estar motivados para o trabalho em si, relatando que gostam do que fazem.

Coutrim (2006), também com base em uma pesquisa promovida, afirma que o idoso que trabalha, independente da sua situação previdenciária, tende a adotar uma postura diferente da de um cidadão aposentado, pois possui poder de decisão no domicílio. Normalmente, ele transparece orgulho do trabalho e destaca o fato de ser chefe da família, ou seja, de não ser excluído das decisões familiares, tornando-se, ao contrário, referência para os filhos e netos. A identidade instalada é a de trabalhador, provedor inserido no contexto familiar e social, estando assim muito distante da segregação e com certa liberdade financeira.

1.2 Aspectos legais e a área de Gestão de Pessoas

A situação demográfica do Brasil influencia diretamente todo o cenário do país, desde o poder público ao desenvolvimento de leis, em especial aquelas diretamente relacionadas aos direitos do cidadão idoso (BRAGA, 2008).

Observa-se que, de forma geral, a cultura, a política e a postura adotadas por muitas pessoas ainda estão ligadas ao país de maioria Jovem que já não existe

mais. Assim, a organização da República, as políticas de emprego e as práticas de Gestão de Pessoas necessitam de adequações para acompanhamento da situação atual da sociedade e das organizações.

Alguns ganhos foram conquistados com a aprovação, em 1990, da Lei Orgânica do Assistente Social (LOAS), com o intuito de promover uma revisão nos artigos relacionados à assistência contidos na Constituição Federal de 1988. Também merece destaque a criação da Política Nacional do Idoso (PNI), que garante os direitos sociais, autonomia e integração na sociedade. A aprovação do Estatuto do Idoso, criado pela Lei n. 3561/2003, representa a conquista de maior expressão para os idosos do país. No Estatuto, é afirmada a criação de programas governamentais que incentivem empresas privadas a contratar idosos para o mercado de trabalho.

Magalhães (2008) destaca que o Estatuto é um avanço, mas somente será válido no sentido de emprestar dignidade e amenizar as barreiras sociais e econômicas, quando a sociedade se mobilizar e se conscientizar desta realidade. Sem tal mudança de cultura, leis e iniciativas governamentais podem se tornarem efeitos práticos significativos, diz o autor.

Na percepção de Braga et al, (2008), deve-se destacar que a legislação não é aplicada com eficiência atualmente, por motivos como a falta de clareza nos textos legais e até mesmo o desconhecimento deste contexto, de forma a conseguir assertividade do que está disposto nas legislações, tornando difícil a assertividade da legislação. Alguns autores comentam ainda que a dificuldade de se por em prática as leis estão na tradição do nosso país em centralizar e desarticular as políticas públicas, o que segmenta os programas e projetos que têm à princípio, certa continuidade e interligações importantes de serem seguidas para o bom desempenho. Nesta área, é indispensável a articulação entre os órgãos de atenção à saúde, educação e atenção social.

Conforme comentam Giaqueto e Soares (2009), o maior desafio relacionado ao aumento da expectativa de vida é oferecer melhor qualidade a esta vida mais longa. Para isso, a sociedade precisa conhecer melhor os seus direitos, o Estado

necessita de melhor planejamento e efetividade nas políticas públicas deste segmento.

Em relação às tratativas de Gestão de Pessoas, as políticas de emprego direcionam-se ainda predominantemente ao público jovem com preocupações que dizem respeito ao recrutamento, seleção, contratação, treinamentos, desenvolvimento, remuneração, de pessoas abaixo dos 40 anos (CARVALHO,2009).

Segundo Fountoura e Picconini (2012), mesmo com o destaque do tema envelhecimento populacional, as práticas de Gestão de Pessoas não têm sido observadas com atenção, havendo ainda prejuízo na divulgação e disseminação das ações já existentes, dificultando que as organizações brasileiras acompanhem os cenários em desenvolvimento. Notam-se, de acordo com esses autores, a existência de maiores debates e publicações em países como o Japão, devido ao fato de que o envelhecimento da população de trabalhadores de lá representa um fenômeno mais antigo. Páginas de internet oficiais dos governos de países como Inglaterra, Irlanda, Austrália e Canadá, abordam o tema com a proposição de políticas de gestão de pessoas específicas para o grupo de faixas etárias superiores. Contudo, não se pode entender que apenas países centrais vivam o envelhecimento da sua força de trabalho e, por isso, sejam os únicos que precisam adquirir maior conhecimento do assunto.

Chamam a atenção dados referentes à População Economicamente Ativa (PEA) brasileira. No ano de 1977, apenas 4,5% da PEA era composta por idosos. Já em 1998 essa proporção já havia dobrado, tendo atingido 9%. Para o ano de 2020 estima-se que represente 13% do total (CAMARANO, 2001). O aumento do número de trabalhadores mais velhos pode estar refletindo uma melhora de qualidade de vida, ao lado de condições de saúde que possibilitem a atividade produtiva após os 60 anos e ainda a necessidade de se complementar a renda.

Magalhães (2008) lista algumas propostas que poderiam contribuir para que os mais velhos continuem participando do mercado de trabalho, como o desenvolvimento de programas de gestão que possibilitem o trabalho com carga

horária reduzida. Dessa forma, pode-se viabilizar a renovação de quadro funcional das empresas e, ao mesmo tempo, assegurar-se o compartilhamento das experiências dos funcionários mais antigos. É necessária a revisão das funções exercidas, bem como a promoção de reciclagens e atualizações dos trabalhadores mais idosos. Também é relevante a promoção de programas de preparação para a aposentadoria, os chamados PPAs, que contemplam informações e discussões acerca da transição para essa nova etapa de vida, oferecendo suporte psicológico, adaptação ao novo contexto social e divulgação dos direitos garantidos aos que se aposentam.

Oliveira e Scotergagna (2009) destacam que uma das ações mais importantes que possibilitariam uma visão diferenciada acerca da velhice diante da sociedade, seria o investimento na educação, como forma de se ampliar o mundo deste cidadão, tanto para ser melhor respeitado como para conhecer melhor seus direitos.

Se o devido apoio for dado aos trabalhadores que envelhecem, esses poderão permanecer ativos e independentes por tanto tempo quanto for possível. Os idosos estão vulneráveis, não pela idade em si, mas, principalmente, em virtude de todo o processo acerca do envelhecimento, em seus aspectos físicos, sociais e afetivos. Se isso for feito, se for oferecido apoio adequado aos que envelhecem, eles só irão parar de trabalhar quando realmente decidirem fazê-lo e não em função das dificuldades enfrentadas, como ocorre hoje (VERAS, 2004).

Nesse sentido, Rodrigues et al (2011) destacam a necessidade de os gestores conhecerem as atividades relativas à Gestão de Pessoas. As responsabilidades relativas à preparação da organização para lidar com os trabalhadores mais idosos não devem ser vistas, portanto, como exclusivas dos órgãos corporativos de Gestão de Pessoas. Todos os gestores precisam se conscientizar das características desse cenário novo, no qual é fundamental que se respeite a individualidade de cada sujeito, suas limitações, competências e habilidades. Conhecendo melhor as características dos membros mais idosos de suas equipes, os líderes poderão visualizar mais facilmente situações e funções em

que essas pessoas podem se encaixar e desempenhar seus papéis com competência, muitas vezes melhor até do que outros com idade inferior.

Segundo Dutra (2007), o trabalhador mais velho tende a manifestar uma percepção melhor do desvio entre o trabalho que está sendo executado e o que é desejado que seja realizado. Dessa forma, costuma contornar melhor as irregularidades e disparidades que por vezes se manifestam no processo produtivo, em função da experiência de vida que possuem. A vivência profissional acumulada auxilia nas tarefas que pessoas mais jovens têm dificuldades de executar. Isso decorre do fato de que o conhecimento é produto do processo de aprendizagem teórica/prática promovido ao longo dos anos, vantagem que, na maioria das vezes, os jovens não dispõem.

Outra preocupação que diz respeito à Gestão das Pessoas é citada por Rodrigues (2011), que realça a ocorrência de um choque entre as gerações. Tal percepção acaba comprometendo tanto a reinserção dos idosos no mercado quanto a permanência nas organizações de pessoas com faixa etária mais avançada. Havendo a manifestação desses preconceitos nas equipes, podem ser gerados problemas de convivência, inspirando cuidados e revelando a necessidade de uma gestão de diversidade para promover-se uma sinergia produtiva entre as gerações.

Uma tentativa a ser explorada pela área de Gestão de Pessoas com o intuito de melhorar a relação entre as gerações, citada por Debert (2007), é a chamada solidariedade entre gerações, com estímulo à convivência social até que se consiga, aos poucos, uma nova consciência e cultura acerca do idoso, de suas limitações, mas também do respeito às suas potencialidades.

Em virtude deste cenário, pode-se ver um movimento, ainda que tímido, relativo ao interesse dos empregadores em procurar idosos para comporem as suas equipes profissionais, por serem trabalhadores mais eficientes em alguns aspectos, com maior experiência de vida, mais dedicados e comprometidos com as atividades. Além disso, já não têm problemas com filhos pequenos ou relações conjugais instáveis e ainda contribuem para um ambiente mais amigável com os demais.

1.3 Aposentadoria, aspectos econômicos e sociais

De acordo com Carvalho (2009), quando o Sistema Previdenciário do país foi planejado, na década de 1940, a expectativa de vida do brasileiro era de 50 anos. Naquele cenário, os gastos eram baixos para o contingente de cidadãos que gozariam os benefícios previdenciários até o final da vida. Hoje, a despesa para os cofres públicos é bem mais elevada, uma vez que o número de cidadãos com idade avançada é alto e o Estado se vê diante de um crescente déficit do sistema previdenciário. Essa situação compromete a capacidade estatal de oferecer condições de vida dignas aos aposentados. Diversos países estão reformulando seus sistemas previdenciários no sentido de preterir a aposentadoria, diante da nova realidade populacional. No Brasil houve mudanças na década de 1990, mas há, por outro lado, pressões sociais para a revisão dos entraves à aposentadoria precoce e a discussão sobre as condições para o requerimento dos benefícios previdenciários está na ordem do dia.

Não se pode negar que a aposentadoria é uma conquista dos direitos trabalhistas, e tem como objetivo melhorar essa qualidade de vida após o período de trabalho em que contribuiu para sociedade e deve oferecer segurança monetária ao trabalhador. Contudo, percebe-se que o termo “aposentado” ainda traz consigo certa ideia de degradação da pessoa, tanto de seus aspectos mentais quanto do ponto de vista social (CARVALHO, 2009).

A Previdência Social é o seguro social para a pessoa que contribui. É uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. A renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, seja pela doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e a reclusão (BRASIL, 2014).

Pesquisas apontam que a aguardada aposentadoria não corresponde à expectativa dos cidadãos atualmente. A espera pela aposentadoria como ideal social e divulgada como fase de descanso e lazer da vida não encontra ligação com a atual realidade brasileira e é vista hoje como complementação salarial, para muitos

cidadãos. Sendo assim, hoje muitos trabalhadores permanecem trabalhando mesmo após a aposentadoria, em função do valor do benefício recebido revelar-se insuficiente. Também deve ser destacado que a legislação brasileira assegura o direito dos aposentados de permanecerem no mercado de trabalho acumulando o benefício previdenciário com salários. A lei prevê, ainda que os aposentados devem ser tratados em pé de igualdade nos processos seletivos de empregos e nos concursos públicos (BITENCOURT, 2011).

A contribuição dos idosos que continuam a trabalhar faz-se sentir na produtividade do país, mas não é apenas importante do ponto de vista econômico. Ela faz-se sentir também no que tange à qualidade da vida dessa população, destacando-se o significado do trabalho e do sentir-se ativo para o idoso (LOCATELLI, 2012).

Contudo, mesmo que tardiamente, o momento da aposentadoria merece atenção, pois conforme já mencionado, possui ligação íntima com o significado do trabalho e a produtividade dos indivíduos. O distanciamento do trabalho acaba conectando-os aos medos, ao receio em relação ao sentimento de inutilidade, improdutividade, diminuição dos laços sociais, baixa condição econômica, que restringe ainda mais as atividades sociais e acelera o processo do envelhecimento social.

Barreto (2011) discorre sobre a importância dessa fase da vida e destaca a atuação de empresas melhor estruturadas, que promovem iniciativas concretas de preparação para a aposentadoria. Essas trabalham assuntos relacionados ao cuidado com saúde, questões financeiras e novas atividades, para que possam pensar em investir seu tempo disponível em atividades prazerosas. Dessa forma, possibilita-se a travessia deste momento da aposentadoria, muitas vezes ligado ao incômodo do envelhecimento humano, reduzindo sua carga de angústia, de ligação com o fim da existência, a finitude da vida.

Para que o processo do luto se dê de forma 'natural', o sujeito precisaria transferir a sua energia libidinal para outro objeto, superando a perda do anterior. No entanto, como explicitado anteriormente, não se trata de uma tarefa fácil, ainda mais quando há toda uma construção que faz com que o sujeito acredite que a

identificação total com o trabalho é algo fundamental. Se esta perda não é superada pelo indivíduo, que acaba por confundi-la com a perda do seu próprio Eu, tem-se o quadro melancólico e todas as suas manifestações (BARRETO; FERREIRA 2009).

Completando os aspectos já discutidos acima, Silva (2008), traz um pertinente reflexão sobre o imaginário cultural da velhice e da terceira idade na modernidade. O autor reflete sobre o engrandecimento das potencialidades e a valorização do envelhecimento, no sentido positivo, do bem-estar, da produtividade, da saúde, chamando atenção para o direito de escolha e também as limitações dos cidadãos. Menciona que se pode estigmatizar pela via da inutilidade, do descartável, não podemos exigir aos sujeitos, que sejam e continuem no exercício daquilo que não lhe for satisfatório ou possível.

2 METODOLOGIA

A pesquisa desenvolvida teve caráter qualitativo. Foi escolhida esta abordagem, pois tinha-se como foco conhecer e compreender o entendimento acerca do trabalho para cidadãos mais velhos. A abordagem qualitativa revelou-se mais apropriada para auxiliar a compreensão dos fenômenos ligados à atividade laboral com idades mais avançadas, a partir do ponto de vista dos próprios participantes.

Foi utilizado o método de abordagem dedutivo, tomando como base uma premissa geral, a de que o aumento da expectativa de vida e da qualidade de vida, leva ao aumento do número de idosos no país. Sendo assim, tem-se um número de idosos em condições de trabalho também aumentado e então, o número de pessoas mais velhas participantes no mercado de trabalho irá crescer.

Utilizando a taxonomia proposta por Vergara (2014), a pesquisa realizada pode ser classificada quanto aos fins, como exploratória, pois tratou de um tema ainda pouco discutido atualmente, descritiva por expor características de uma determinada população que se almejou estudar e ainda explicativa, por pretender

conhecer e expor o objeto da pesquisa para torna-lo de melhor compreensão. Em relação aos meios, a pesquisa pode ser classificada como de campo, uma vez que abarcou coleta de informações junto aos trabalhadores idosos por meio de entrevistas; bibliográfica, pois utilizou de base uma revisão de literatura sobre o tema do envelhecimento e trabalho e também como estudo de caso, por ter envolvido histórias particulares dos participantes da empresa estudada.

O estudo foi realizado em uma empresa de planos de saúde privado da cidade de Juiz de Fora com o contingente de 250 funcionários à época da pesquisa. Teve-se como universo de participantes os funcionários considerados idosos segundo a definição da Organização Mundial da Saúde (OMS), que considera como idosos, nos países em desenvolvimento, aqueles com mais de 60 anos. Esse universoperfazia apenas 4 funcionários e desses, 3 foram entrevistados, pois um deles encontrava-se afastado por licença médica.

As três entrevistas foram realizadas no segundo semestre de 2014. Os encontros duraram em média 60 minutos e ocorreram dentro da empresa, após o horário de expediente.

Na análise dos resultados obtidos, foram selecionadas palavras que definiam a relação do entrevistado com os tópicos atrelados ao tema discutido. Para efeito de organização, as perguntas foram agrupadas em quatro categorias com os seguintes escopos:

- i. Características do Indivíduo: Buscou-se colher informações relacionadas a dinâmica da trajetória profissional e familiar do entrevistado, sua saúde, tempo de trabalho, colhendo a visão do indivíduo em si.
- ii. Significado do trabalho para os indivíduos classificados como idosos: Buscou-se compreender o significado de manter-se em atividade, o lugar que o trabalho ocupa na vida destes indivíduos, colhendo a sua leitura em relação ao emprego.
- iii. Percepção dos idosos sobre a aposentadoria e o processo de envelhecimento no mercado de trabalho: procurou-se analisar a visão dos idosos em relação a aposentadoria, sobre o processo do envelhecimento estando no mercado de trabalho e motivações para se dar continuidade ao trabalho.

- iv. Inclusão dos idosos nas Políticas de Gestão de Pessoas na empresa: Buscou-se analisar de que maneira as políticas de Gestão de Pessoas estão estruturadas para atender este novo cenário, de acordo com a percepção destes entrevistados.

A análise do conteúdo foi a técnica empregada para a interpretação dos depoimentos coletados. Para exposição dos conteúdos e falas, destacados na próxima seção, foram adotados os nomes fictícios de João, Rosa e Pedro, de modo a preservar-se a identidade dos respondentes.

3 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

A presente seção tem a finalidade de exibir os resultados da pesquisa realizada a partir dos procedimentos descritos no item Metodologia de acordo com as categorias já apresentadas.

3.1 Categoria 1: Características do Indivíduo

Na primeira categoria, Características do Indivíduo, a intenção da entrevista foi buscar dados sobre a vida dos respondentes, seu cotidiano e a maneira como sua dinâmica familiar se organiza.

Nesta categoria, foi identificado que os três entrevistados possuem longa experiência profissional, sendo que dois deles (João e Pedro) têm mais de 30 anos de trabalho. Quanto à formação acadêmica, João é médico, Pedro é formado em contabilidade e Rosa é assistente administrativa, sem formação superior.

Notou-se que existem diferenças relacionadas à dinâmica familiar. Rosa, mora sozinha, já é viúva e tem um filho, que é independente financeiramente. Já João e Pedro, moram com suas esposas e são provedores da casa. Suas esposas são aposentadas e já não exercem atividades profissionais. Quando questionados sobre como seria esta dinâmica caso já não trabalhassem mais, todos os entrevistados responderam que, em relação à renda, passariam a ter mais restrições

e limites financeiros do que têm atualmente, mas acreditam que conseguiriam se adaptar. Contudo, mencionaram, de maneiras diferentes que a alteração mais brusca na rotina, não seria relacionada ao dinheiro e sim à atividade, ao exercício em si. Rosa, por exemplo, menciona:

Recebo uma pensão do meu marido, pois fiquei viúva muito cedo. Se eu não trabalhasse, só com o dinheiro da pensão teria muitos limites, pois sempre precisamos de algo que pode não caber no orçamento, tipo, dentista, um plano de saúde e o valor da pensão é pouco. Mas o pior de tudo isso é que ficar parada é muito ruim.

Neste sentido, de acordo com Sikota (2012), exposto no referencial teórico, o trabalho é compreendido como um importante instrumento de realização, contribuindo para o sentimento de utilidade e de inserção social do indivíduo.

Também nesta categoria, abriu-se um espaço para que os entrevistados contassem algo de cunho pessoal, de escolha livre, para que fosse possível conhecer melhor o indivíduo. Foi interessante notar que de maneiras diferentes, todos eles trouxeram um assunto comum: a experiência interpessoal que adquiriram ao longo dos anos, proporcionada através das relações de trabalho.

Pedro comentou mais afetuosamente que fez muitas boas amizades conquistadas pelo trabalho e que fazem parte da sua vida atualmente, mesmo sem a convivência diária, anos depois.

Já Rosa trouxe neste momento a importância que o trabalho teve em sua vida após a perda do marido, pois precisou trabalhar para sustentar a casa e o filho. Expõe: *“Foi o trabalho que me trouxe tudo o que tenho hoje. Se tenho um filho formado e que está construindo uma família hoje, é por conta do trabalho”*.

João comenta que: *“Além da atividade profissional a pleno vapor, leciona em um curso de Pós-Graduação, por prazer e amor ao trabalho e a minha profissão”*. O que denota também a importância de se manter relacionado, participante e reciclado, corroborando o que disse Coutim (2006), ao ressaltar que o trabalho para o idoso faz com que tenha uma postura diferente, por sentir-se valorizado, ter poder de decisão e por sentirem-se referência para os filhos e netos, além disso, distanciam-se da segregação social.

Os entrevistados foram questionados sobre as condições de saúde que encontram hoje e a satisfação em responder foi notável.

Rosa:

“Não sinto nada” Não tomo remédio pra nada. Até agora não tenho nada a reclamar. Eu namoro, saio pra dançar, tomo minha cervejinha.... Acho que é por isso que não tenho nada! ”

João:

“Minha saúde está ótima. Sem restrições sem remédio. ”

Pedro:

“Não tenho nada a reclamar, está tudo bem comigo. Tudo tranquilo”

Neste ponto da entrevista, podemos relembrar o conteúdo exposto pelo Conselho Regional de Psicologia (2008), que destaca a viabilidade do envelhecimento saudável nos tempos atuais, devido à expectativa de vida aumentada proporcionada, segundo Carvalho (2009), pela evolução tecnológica e médica. A soma destes fatores, nos proporcionada, de acordo com Camarano (2011), a melhora da capacidade laboral e como resultado, um contingente de cidadãos acima dos 60 anos, em plenas condições de trabalho.

3.2 Categoria 2: Significado do trabalho para os indivíduos classificados como idosos

Na segunda categoria, procurou-se compreender o significado do trabalho do ponto de vista dos entrevistados.

João e Pedro tiveram experiência profissional diversificada e começaram a trabalhar desde muito cedo, ambos com 15 anos, assim veem o trabalho como movimento natural do desenvolvimento da vida adulta. Rosa já teve sua experiência profissional mais direcionada a um mesmo ramo de mercado e comenta que iniciou a vida profissional mais tarde, devido a necessidade financeira após o falecimento do marido.

Quando questionados sobre a motivação para o trabalho até hoje, constatou-se que as respostas tiveram muitos pontos similares. O ponto alto da analogias relatos dos entrevistados girou em torno do prazer pela produtividade, da satisfação e do deleite por sentirem-se ativos.

João relata:

O que me traz todos os dias ao trabalho é o prazer pela minha profissão. Acredito na medicina e continuo exercendo naturalmente o que gosto de fazer, por acreditar nos seus resultados e por conseguir alcança-los.

Pedro, em sua fala, menciona que existe sim a necessidade financeira, mas que o prazer de estar produtivo é também uma grande motivação para permanecer na atividade. Complementa:

[...] não me sinto jovem, mas me sinto com energia, então, não tenho motivos para parar agora.

Rosa, conta que faz com muito prazer em executar suas atividades e que conviver com as pessoas é o que mais a motiva ao trabalho. Diz:

Conviver com as pessoas é muito importante pra mim. Agradeço por ter uma atividade, até porque hoje sozinha na minha casa não tenho o que fazer, lá nem suja direito, pois como sou só eu, não tem o que limpar.

O isolamento social, devido ao fato de morar sozinha, faz com que o fator social atrelado ao trabalho seja algo em destaque nas falas de Rosa.

A importância do trabalho como meio social, conforme destacado por Carvalho (2004), apresenta algumas dimensões em que atividade laboral se faz presente. O autor comenta, conforme já exposto no referencial teórico e pôde ser observado nas entrevistas, que o trabalho possibilita, além de comparecerem financeiramente no orçamento familiar, garante a autonomia, o funcionamento das atividades mentais e a participação como atores sociais.

Todos os entrevistados demonstraram satisfação por estarem ativos no mercado de trabalho, relatando sentirem-se orgulhosos, satisfeitos por serem produtivos.

Rosa declarou:

Tenho muito orgulho de não precisar pedir as coisas ao meu filho. Eu trabalho, tenho o meu dinheirinho e compro o que eu quero. Se a gente fica em casa, fica velho mesmo, sem vaidade, escondido.

João comentou:

Satisfação pessoal mesmo, por ter resolutividade principalmente quando nos deparamos com algum desafio que no final dá certo.

Esta satisfação pela produtividade e por sentirem-se ativos e funcionais pôde também ser observada na categoria anterior, quando os entrevistados sinalizam que o fato de se sentirem ativos é um dos grandes motivadores a dar continuidade ao trabalho. Esse posicionamento corrobora a fala de Sikota (2012), em que explana sobre a importância do trabalho como propiciadora, entre outros benefícios, do sentimento de utilidade e independência.

3.3 Categoria 3: Percepção dos idosos sobre a aposentadoria e o processo de envelhecimento no mercado de trabalho

Nesta categoria, buscou-se compreender a percepção dos entrevistados em relação ao processo de envelhecimento no mercado de trabalho e sobre a aposentadoria.

Foi a categoria mais difícil de ser abordada, pois tratava-se de um assunto mais delicado de ser investigado, talvez por haver ainda certa carga de preconceito ao redor do tema. Considerando-se que os entrevistados são pessoas muito ativas e participativas, após ter conhecido nas categorias anteriores, um pouco mais sobre a história de cada um, a sensação era de que os termos “idoso” “envelhecimento” e “aposentadoria” estavam muito distantes da realidade em que eles se encontravam, pareciam não se enxergar como idosos.

Rosa comentou:

Se eu fosse alguém que não desse conta do recado, me sentiria mal, me sentiria como alguém que ocupa a vaga de uma outra pessoa. Uma velha ocupando a vaga de alguém. Mas não me sinto assim. Sou muito comprometida com o que faço então, faço bem feito e por isso não me sinto inferior.

João complementou, nessa mesma direção:

Há espaço para todos. A vida é competitiva e estou fazendo meu trabalho, só isso. Estou competindo como os outros, a diferença é que temos experiência não só de trabalho, mas de vida!

Percebeu-se que nas respostas havia certo desconforto, mas por não se sentirem como idosos, ou em processo de envelhecimento, muito menos incapazes de produzir, o que fez remeter a contribuição de Souza (2010), quem menciona que geralmente o sujeito tem dificuldades na percepção do seu processo de envelhecimento, e que apenas percebe o próprio envelhecimento através da imagem corporal do outro. Assim, para um sujeito que envelhece de maneira natural e saudável, acaba passando apenas pela adaptação de uma nova fase do desenvolvimento, uma espécie de equilíbrio biológico e não percebe a “velhice”.

Sobre as atividades que desempenham no trabalho, os entrevistados expuseram que não se sentem menos produtivos ou competentes que os mais novos, simplesmente pela idade ser mais alta, o que também foi dito por Oliveira e Scortegagna (2009), que destacam que o crescimento intelectual e a criatividade não estão mais atrelados diretamente a deterioração em virtude da idade, mas sim como características individuais dos seres humanos. Assim, as atividades dos trabalhadores mais velhos, assim como a de todos os outros, torna-se mais uma questão de adequação funcional, do que meramente um rótulo de idade avançada.

O relacionamento com os demais colegas de trabalho, de acordo com os relatos, se dá de maneira satisfatória. Pedro comentou que:

Meu convívio com todos é harmonioso. Me preocupo muito em não ultrapassar os limites das brincadeiras, pois gosto do ambiente alegre e da maneira como me tratam.

João assim se manifestou:

Tenho um ótimo relacionamento. Acredito que nosso potencial é elevado, uma vez que a experiência nos traz bastante conhecimento e bagagem para dividir com os demais. Notamos uma necessidade de resgatar valores, de família, de disciplina, valores morais.

Nas falas aqui reproduzidas, percebe-se a seriedade, o comprometimento em relação ao trabalho e à boa convivência com demais trabalhadores, tema apresentado por Dutra (2007), que ressalta ainda que o trabalhador mais velho tem uma percepção melhor do desvio entre o trabalho que está sendo executado e o que é desejado se seja realizado e por este motivo, contorna melhor as irregularidades e disparidades em função da sua experiência.

Quando abordados diretamente sobre o momento da aposentadoria, os entrevistados agiram de maneiras diferentes. Pedro foi mais evasivo, declarando que não pensa sobre o assunto no momento. Já Rosa confidenciou que tem medo da aposentadoria, pois relaciona o momento de se aposentar ao sentimento de solidão e que quando a aposentadoria for inevitável, irá procurar atividades voluntárias, passeios, excursões, para evitar ficar sozinha. “Acordar e não ter para onde ir e o que fazer, é muito triste”, diz Rosa.

A fase da aposentadoria, como mencionado por Barreto (2011), é um momento da vida do trabalhador de profundas mudanças e adaptações e por estar intimamente ligado ao significado do trabalho e da produtividade dos indivíduos, merece atenção e preparação, pois conforme acrescenta Locatelli (2012), trata-se de uma nova fase do desenvolvimento ainda não conhecida pelos indivíduos e que nitidamente aparece nas entrevistas com um momento de receio por parte dos trabalhadores que se encontram perto do momento da aposentadoria.

3.4 Categoria 4: Inclusão dos idosos nas Políticas de Gestão de Pessoas na empresa

Esta categoria busca perceber se os entrevistados vêm alguma intervenção da política de gestão das empresas em relação à inclusão dos idosos ao mercado de trabalho e como compreendem que isso poderia ser mais efetivo.

Pedro e João acreditam que a falta de contratação de pessoas mais velhas é apenas uma questão cultural, que pode ser mudada. Acreditam que exista muita procura por parte dos candidatos mais velhos e que possuem competência para tal, mas precisam ser “considerados” como candidatos.

A questão cultural apontada pelos entrevistados foi também destacada por Braga (2008), quando menciona a necessidade de uma transformação cultural em relação ao preconceito e as convenções equivocadas em relação aos idosos e suas potencialidades.

Rosa afirmou perceber uma tímida mudança desta postura em relação a empresa. Acredita que estão começando a dar mais oportunidade as pessoas com mais experiência, por começarem a compreender que podem raciocinar bem e produzir bem. Menciona:

Motivar as pessoas a trabalhar é muito bom, pois além de ganhar ‘algum’ as pessoas ganham conhecimento, não ficam em casa... Tem muita gente com mais idade por ai que age melhor que gente nova!.

A existência de pessoas de faixa etária mais alta, com potencial e comprometimento, apontada pela entrevistada, concorda com Dutra (2007), que menciona que o trabalhador mais velho tem uma percepção melhor do desvio entre o trabalho que está sendo executado e o que é desejado que se seja realizado, contorna melhor as irregularidades e disparidades e que, devido à experiência possuída, auxilia na execução de tarefas que pessoas mais jovens tem dificuldades de executar.

Sobre a existência de pessoas mais velhas dentro das empresas, quando questionados sobre a atenção e o cuidado dedicado pela Política de Gestão os candidatos tiveram respostas diferentes.

Pedro afirmou que:

Acredito que não haja uma preocupação da Política de Gestão das empresas, com exceção destas empresas mais desenvolvidas que já estão procurando mudar.

Ele ainda menciona que percebe certa preocupação dos próprios colegas de trabalho em relação ao seu bem-estar, sempre observando e perguntando sobre o desempenho de suas atividades, para que não faça tarefas que possam estar além de seus limites. Sente-se valorizado desta maneira.

Da mesma maneira direta, narrada pelo entrevistado, Fountoura (2012), já mencionava que o envelhecimento e seus desdobramentos, apesar do destaque mundial enquanto tema, ainda não encontrou ações e práticas de Gestão de Pessoas satisfatórias nas organizações.

Rosa afirmou acreditar que nem todas as pessoas mais velhas, necessitam de um cuidado mais próximo ou um acompanhamento dedicado a elas, pois como as pessoas são muito diferentes, algumas envelhecem melhor que outras e passam por esta fase com mais dificuldade. Assim se posicionou: “Acredito que os que precisam, geralmente, não encontram apoio”.

João afirmou que poderiam valorizar mais as pessoas, incentivar, destacar potencialidades e promover o fortalecimento destes cidadãos dentro das empresas.

Diante das falas de Rosa e João, pode-se pensar que a ausência de ações e intervenções que auxiliem as pessoas ou mesmo previnam futuros problemas, deve-se a falta de clareza em como lidar com estas demandas e responder aos desafios gerados por este novo cenário, como apontado por Fountoura e Picconini (2012).

Nesta categoria, foi questionado também os entrevistados, o que, na opinião deles, poderia contribuir para aumentar as possibilidades de pessoas mais velhas de se inserirem no mercado de trabalho.

Pedro mencionou a necessidade de leis mais específicas para este tipo de participação no mercado atualmente. Acrescentou ainda que é uma pena que seja necessário este tipo de intervenção, pois as empresas deveriam se interessar naturalmente por conhecer melhor estes candidatos, analisar os currículos com critério e não descartar devido a idade simplesmente. *“Há muito preconceito em relação a estas pessoas, mas muitas têm capacidade física, psicológica e produtiva, preservadas.”*

Rosa acrescentou:

Acredito que a aparência dificulta muito, se isso não fosse tão importante, talvez as pessoas mais velhas tivessem mais oportunidades... É o preconceito né?!

Rosa disse acreditar que o ideal seria a reformulação cultural mesmo a respeito do idoso:

Não temos que ser reconhecidos por pena, tem que ser reconhecido por competência e não porque é velho e tá ali de favor. Tendo competência, boa vontade e oportunidade, com certeza dá certo.

João também apresentou uma linha de raciocínio parecida com a de Rosa. Mencionou que o ideal seria um resgate de valores. Valorização da experiência e da humanização do trato das pessoas, assim seriam melhores aproveitados, mais interessados em se reciclar e poderiam contribuir mais com as empresas que tivessem interessadas neste lastro de vida que a vida oferece.

Do ponto de vista dos entrevistados, assim como dos estudiosos, a transformação cultural seria a alternativa para que os idosos tivessem mais oportunidades no mercado de trabalho, principalmente formal. Magalhães (2008) destacou a ferramenta dos Programas de Gestão dedicados a esta população que fossem factíveis para diante das práticas o conceito, a convivência uma nova visão desta fase da vida ainda produtiva seja configurada na sociedade. Tal posicionamento vai ao encontro do que defende Veras, (2004), que afirmou que, se for dado o apoio necessário aos que envelhecem para todo o contexto que os cerca, inclusive as pessoas que cuidam destas pessoas idosas, elas só irão parar de trabalhar quando assim o desejarem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista o envelhecimento geral da população, acarretando em um maior número de cidadãos com idade acima de 60 anos e por consequência o envelhecimento da força de trabalho no país, devido ao salto na evolução tecnológica e médica das últimas décadas que proporcionou maior expectativa de

vida e mais qualidade de vida aos cidadãos idosos, verifica-se que o contexto do idoso atualmente é bastante diferente de anos atrás o que torna possível a presença destes trabalhadores ainda ativos no mercado de trabalho.

Desta forma, a presente pesquisa teve como objetivo conhecer o significado do trabalho dentro desse novo contexto, através do olhar de alguns trabalhadores considerados hoje idosos ativos. Procurou-se compreender o processo do envelhecimento dentro da atividade profissional, seus meandros e desdobramentos, medos, anseios, necessidades e motivações de se manterem ativos no trabalho.

Pode-se concluir que, no grupo de pessoas estudado, há características semelhantes entre os indivíduos que hoje ainda se mantêm no mercado de trabalho. A dinâmica familiar, o bom estado de saúde, e o cotidiano destas pessoas é bem arranjado. A ausência de dependentes financeiros e o bom estado de saúde geral, fazem com que economicamente estejam organizados. Além disso, a ausência do trabalho determinaria muito mais do que apenas restrições financeiras importantes, mas ocasionaria principalmente uma perda importante do convívio social e da postura ativa dos indivíduos, aspecto muito destacado pelos entrevistados.

Constata-se que, para os participantes da pesquisa, a atividade laboral representa mais do que o trabalho em si. Representa oportunidade de “provarem” que estão ativos, vivos, produtivos, participante socialmente e por estes pretextos, satisfazem-se e são motivados a continuar trabalhando.

A percepção dos idosos sobre a aposentadoria e o processo de envelhecimento, conforme apresentado na seção de resultados, tratou-se do tema mais difícil de ser abordado. Por haver ainda culturalmente dificuldades em discutir assuntos relacionados ao envelhecimento, por haver ligação com os preconceitos e reflexões gerados pela proximidade com o final da existência, fica claro que o tema merece ser melhor discutido.

Percebe-se também que, ao menos no caso estudado, o desempenho da área de Gestão de Pessoas é pouco representativo, assim como a inclusão dos idosos nas políticas de gestão no mercado de trabalho também não são vistas como satisfatórias. Ponderou-se também que, considerando que as empresas estão

inseridas nesse contexto, seus gestores também necessitam de reciclagem e maior preparo para tratar deste novo cenário. Só assim poderão contribuir para um efetivo de idosos no trabalho maior do que existe hoje. Poderão, ainda, favorecer o melhor aproveitamento das potencialidades desses indivíduos, contribuindo ainda para que vejam no trabalho um exercício natural, importante, prazeroso, que dá oportunidade de melhores condições de vida, nos aspectos financeiro, social, mental.

Como sugestão para pesquisa futuras, pode-se apontar a realização de investigações similares em outras empresas, ampliando-se, assim, o universo pesquisado.

ABSTRACT

In the face of changes in the demographic profile of the population, with the rise in the number of elderly people, the subject population aging has been extensively studied by areas of Human and Health Sciences. However, there is a big gap with respect to these studies in the Administration area. The purpose of this article is to understand the meaning of work for seniors working in a private health insurance company. Investigating also has been the aging working for these people and how they perceive the role of the corporate body of people management. In order to support the study, theories are rescued about aging and meaning of work, retirement, legal aspects and the role of people management. The field research included interviews with a semi-structured script, the results treated by content analysis. It could be perceived that the work for the interviewees is something very important, that retirement is unwanted and feared and that the people management area needs to become more involved in issues affecting aging workers.

KEYWORDS: AGING. MEANING OF WORK. HUMAN RESOURCES MANAGEMENT.

REFERÊNCIAS

BRASIL, MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Aposentadoria por Idade**. [2009a]. Disponível em: <<http://agencia.previdencia.gov.br/e-aps/servico/341>>. Acesso em: 19 mar. 2014.

BARRETO, R.O.; FERREIRA, L. “Luto e Melancolia”: Contribuições Psicanalíticas para o entendimento dos reflexos da Aposentadoria na Subjetividade dos Indivíduos. In: XXXV Encontro da ANPAD, 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

BITENCOURT, B. M. et al. Para Além do Tempo de Emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n. 31, p. 30-57, 2011.

BRAGA, S. F. M.; MAESTRO FILHO, A.; SILVEIRA, R. B.; GUIMARÃES, L. V. M. As Políticas Públicas para os idosos no Brasil: A Cidadania no Envelhecimento. In: II Encontro de Administração Pública e Governança da ANPAD, 2008, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2008.

CAMARANO, A. A. **O Idoso Brasileiro no Mercado de Trabalho**. Texto para discussão n. 830. Rio de Janeiro: IPEA, out. 2001.

CARVALHO, A. S. Gestão de Pessoas e Envelhecimento: Sentido do trabalho para o idoso. In: XXXIII Encontro da ANPAD, 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

COUTRIM, R. M. da E. **Idosos trabalhadores: perdas e ganhos nas relações intergeracionais**. Soc Estado. 2006 maio/ago; 21(2):367-90.

DEBERT, G.G. A Invenção da Terceira Idade e a Rearticulação de Formas de Consumo e Demandas Políticas. **RBCS – Revista Brasileira de Ciências Sociais**. No. 34, jan 1997.



DEBERT, G. G. (2007). A invenção da terceira idade e a rearticulação de formas de consumo e demandas políticas. **RBCS – Revista Brasileira de Ciências Sociais**, 12(34), 39-56. Recuperado em 23 mar. 2014 de <http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs>.

DUTRA, Ana Regina Aguiar. Adequação das Condições de Trabalho ao Trabalhador que Envelhece. In: XXVII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. “A energia que move a produção: um diálogo sobre integração, projeto e sustentabilidade”, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: ENEGEP, 2007.

ENGEL, C.L.; COSTA, P.R.A. Considerações sobre o envelhecimento no Brasil. In: 36o Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação em Ciências Sociais – ANPOCS. Caxambu. **Anais...** Caxambu: ANPOCS, 2012.

FONTOURA, D.S.; PICCININI, V.C. Envelhecimento populacional e Gestão de Pessoas: pesquisas internacionais e notas para o Brasil. In: XXXVI Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

GIAQUETO, A.; SOARES, N. O trabalho e o trabalhador idoso. In: **VII Seminário de Saúde do Trabalhador e V Seminário O Trabalho em Debate “Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”**. Franca, 2009.

LOCATELLI, P.A.P.C.; FONTOURA, D.S. Envelhecimento populacional e os estudos em administração. **Revista Eletrônica Gestão e Sociedade**. UFRGS: Maio/agosto, 2012.

MAGALHÃES, M. L. C. **A discriminação do trabalhador idoso**: responsabilidade social das empresas e do estado. Ver. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 48, n.78, p. 31-43, jul./dez.2008.

OLIVEIRA, R.C.S; SCORTEGAGNA, P.A. Políticas Públicas, Educação e Cidadania na Terceira Idade. In: IX Congresso Nacional de Educação – EDUCERE. **III Encontro Sul Brasileiro de Psicopedagogia**. Paraná, 2009.

POLETTINI, M. R. N. F. **Idoso: proteção e discriminação no trabalho.** Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/marcia_regina_negrisoli_fernandez_polettini.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2010.

PSICOLOGIA, CONSELHO REGIONAL DE. **Envelhecimento e Subjetividade: desafios para uma cultura de compromisso social.** Conselho Regional de Psicologia. Brasília: 2008.

RODRIGUES, D. A.; COSTA JUNIOR, J.C.; SILVA, L.A.; LEBIEDZIEJEWSKI, M.R.R.; ANDERSEN, M.A.; NORMANHA FILHO, M.A. (2011). Permanência ou reinserção do idoso no mercado de trabalho de Curitiba: existe gestão de pessoas preparada? **Cadernos da Escola de negócios.** Curitiba, 08: 01 – 17 vol.1

SILVA, L. R. F. (2008). **Da velhice à terceira idade: o percurso histórico das identidades atreladas ao processo de envelhecimento.** História, Ciências, Saúde – Manguinhos. Rio de Janeiro, 15,n.1.

SIKOTA, C.S.; BRETAS, A.C.P. **O significado de envelhecimento para o Vendedor Ambulante Idoso.** RevEnferm, UFSM, 2012, Jan/Abr;2(1):135-144. Universidade Federal de Santa Maria.

SOUZA, R. F.; MATIAS, H. A; BRÊTAS, A. C. P. **Reflexões sobre envelhecimento e trabalho.** Ciênc Saúde Coletiva. 2010; 15(6): 2835-43.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 15 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

VERAS, R. P; CALDAS, C. P. **Promovendo a saúde e a cidadania do idoso: o movimento das universidades da terceira idade.** Ciências saúde coletiva. Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, 2004.

XIMENES, M. A; CONCONE, M. H. V. B. **Velhice e trabalho, uma relação possível?** RevKairós.Caderno Temático, 6. 2009;77-87.



WAJNMAN, S.; OLIVEIRA, A. M. H. C.; OLIVEIRA, E. L. Os idosos no mercado de trabalho: tendências e consequências. In: CAMARANO, A. A. (Org.). **Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?** Rio de Janeiro: Ipea, 2004. p. 453-480.