

A Terceira idade no mercado de trabalho: uma análise na cidade de Limeira

ANGELA C. PEREIRA FEITOSA DA SILVA¹

FIEL - Faculdades Integradas Einstein de Limeira

BEATRIZ HOFFMANN DE SANTANA²

FIEL – Faculdades Integradas Einstein de Limeira

THAIS OLIVEIRA DA SILVA³

FIEL- Faculdades Integradas Einstein de Limeira

Abstract

The present work aims to bring reflection regarding the Brazilian population that comprises the elderly and their relationship with the labor market, especially in the city of Limeira - SP. The highest incidence of this class in the country is due to the increase in life expectancy, together with the reduction in the fertility rate. This phase for a long time was marked only by being a period of replacement of these people by the young population in the labor market, as well as by retirement and rest, however it is not only these factors that mark this relationship, as it has been undergoing transformations in growth and challenges of an increasingly globalized world. It is extremely important to discuss and understand the reasons that lead the elderly to continue or enter the professional environment, as well as the benefits and difficulties they face in the professional area and the rights that ensure them, in addition to the vision and attitudes taken by companies to have on their staff 60 years of age or older.

Keywords: Third age. Job market. Limeira.

¹ Angela Cristina Pereira Feitosa da Silva, docente no ensino superior das Faculdades Integradas Einstein de Limeira, Graduada em Ciências Sociais pelo Centro Universitário Fundação Santo André – São Paulo, Pós- Graduada em Docência Universitária pelo Centro Universitário Adventista de São Paulo – UNASP. Corresponding author: crisangela.professora@gmail.com

^{2, 3} Beatriz Hoffmann de Santana e Thaís Oliveira da Silva, graduadas em Administração de Empresas pelas Faculdades Integradas Einstein de Limeira.

Resumo

O presente trabalho objetiva trazer reflexões a respeito da parcela populacional do Brasil que compreende a terceira idade e sua relação com o mercado de trabalho, em especial na cidade de Limeira - SP. A maior incidência desta classe no país é em consequência do aumento da expectativa de vida, juntamente com a redução da taxa de fecundidade. Esta fase por muito tempo foi marcada somente por ser um período de substituição dessas pessoas pela população jovem no mercado de trabalho, como também pela aposentadoria e descanso, entretanto não são somente esses fatores marcam esta relação, pois a mesma vem sofrendo transformações diante do crescimento e dos desafios de um mundo cada vez mais globalizado. É de extrema importância discutir e entender quais os motivos que levam os idosos em continuarem ou entrarem no ambiente profissional, como também os benefícios e dificuldades que os mesmos enfrentam na área profissional e sobre os direitos que os asseguram, além da visão e atitudes tomadas pelas empresas em terem em seu quadro de funcionários indivíduos com 60 anos ou mais.

Palavras – chave: Terceira idade. Mercado de trabalho. Limeira.

1 INTRODUÇÃO

Diante de um mundo competitivo e dinâmico, torna-se imprescindível um olhar reflexivo para os grupos que compõem o mercado de trabalho atual, em especial a terceira idade, já que a elevação da expectativa de vida, resultante de vários fatores, entre eles a melhora na saúde e no atendimento médico hospitalar, impõe uma adequação à sociedade brasileira.

Tratar de envelhecimento humano não se refere somente à aposentadoria, mas em inclusão social, como sua inserção no mercado de trabalho, moradia, saúde, qualidade de vida entre outros, pois atualmente, esta fase não se resume em usufruir do merecido descanso após anos de jornada de trabalho, mas de como se enquadrar para continuar contribuindo como força produtiva, seja por escolha ou necessidade.

Segundo Azuma (2014), superintendente do estudo desenvolvido pelo Serasa Experien, o envelhecimento da população brasileira não se encontra da mesma maneira de anos atrás, devido ao fato de que o aumento da longevidade acarretou mudanças significativas nos costumes característicos desta fase da vida. Atualmente, os idosos apresentam uma saúde física e psicológica muito elevada, o que os tornam mais ativos em sociedade.

Ao passo que, com o envelhecimento se torna necessário um maior zelo com os mesmos, visando o bom envelhecer, uma vez que esse grupo continua exercendo diversas atividades, dentre elas a profissional. Com isso, a Organização Mundial da Saúde (OMS), define envelhecimento ativo como um processo de melhoria contínua do indivíduo nesta fase da vida, estimulando-os a cuidar de sua saúde, podendo assim, participar ativamente da vida em sociedade de acordo com suas necessidades e anseios, contribuindo para que esse processo seja saudável e com total qualidade.

Uma vida com mais qualidade, não esconde as resistências e os preconceitos que a classe em questão sofre diariamente em sociedade, entretanto, não se tornou suficiente para ofuscar o crescimento de sua participação no mercado de trabalho brasileiro. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em 2018 a taxa de idosos ocupados era em torno de 70%, se comparado à desocupação e a inatividade. O que demonstra claramente a sua relevância social. Sendo assim, busca-se com este trabalho trazer um maior entendimento sobre a população denominada terceira idade e sua relação com o mercado de trabalho no cenário atual do Brasil, em especial, na cidade de Limeira/SP. Além de identificar a participação do idoso na força de trabalho, destacando as implicações e os elementos que influenciam na decisão de retornar ou permanecer no exercício de uma atividade remunerada e os setores econômicos correspondentes.

Parte-se, desta forma, de questionamentos sobre as condições sociais e econômicas que caracterizam atualmente a sociedade brasileira e que impulsiona a terceira idade a permanecer ou retornar ao mercado de trabalho e sua busca por uma adequação viável.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Terceira idade no Brasil

O termo terceira idade surgiu na França, em 1962, como forma de transformar os pensamentos da sociedade que viam essa classe com desprezo, preconceito e sem papéis sociais. Passando a ser vista como uma fase da vida direcionada ao lazer e a realizações, um novo estilo de vida. (ABREU; HIRATA; LOMBARD, 2016).

Neto (2002) define o envelhecimento como mudanças nos aspectos biológicos dos indivíduos, que ocorrem com o passar do tempo. Já para Junior e Minayo (2002), o processo de envelhecimento não é igual para todos, visto que cada pessoa vive esta fase de modos diferentes, devido as suas histórias em particular, além de fatores como, saúde, educação, economia, gênero, entre outros.

De forma geral, a terceira idade é mais uma das fases pelas quais o ser humano passa, e que tem o poder de transformar aspectos físicos, sociais, econômicos e políticos.

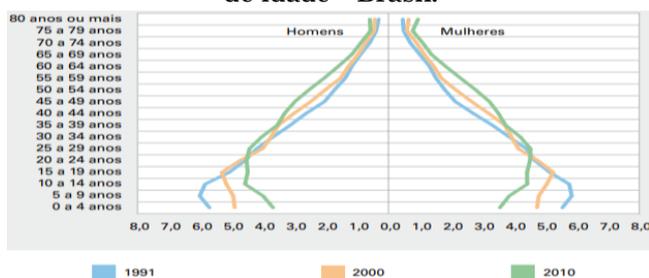
De acordo com a lei Nº 8.842/1994 da Política Nacional do idoso e da lei Nº 10.741/2003 do Estatuto do Idoso, somente pessoas acima de sessenta anos de idade são consideradas idosas, o mesmo é definido pela Organização Mundial da Saúde. Esta definição é extremamente importante, pois é através dela que se estabelecem diretrizes e políticas para esta faixa etária, visando proteger e prestar assistência a esta classe.

Atualmente, a idade cronológica do indivíduo da terceira idade, dificilmente define seu estado físico e psicológico, visto que os idosos se apresentam em sociedade de forma totalmente ativa e disposta, buscando exercer suas atividades com mais normalidade possível.

Por meio do Censo de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), é possível observar que a população brasileira vem apresentando mudanças significativas no quesito idade, em que sua pirâmide etária está se caracterizando cada vez mais pela presença de uma base estreita e um topo mais largo, em decorrência do processo de urbanização, o que acaba gerando queda nos níveis de fecundidade, como também na taxa de mortalidade, (Figura 1).

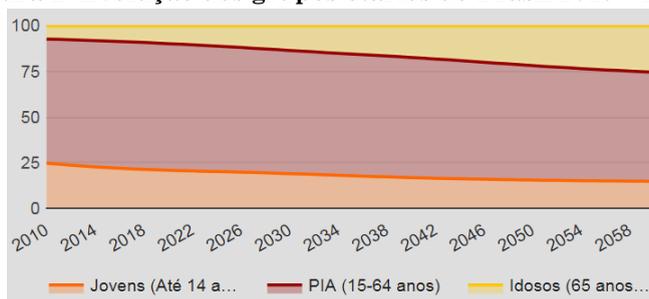
O crescimento da população brasileira em sua totalidade ocorre devido ao aumento da classe adulta, o que acaba gerando, conseqüentemente, o crescimento da população idosa no país, que de 5,9% em 2000 foi para 7,4% em 2010 e diante dessa tendência a população brasileira tende a dar prosseguimento ao processo de envelhecimento, como podemos observar o número de idosos será maior no ano de 2060 se comparado ao número de jovens (Figura 2).

Figura 1- Composição da População residente total, por sexo e grupos de idade – Brasil.



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 1991/2010.

Figura 2- Evolução dos grupos etários do Brasil 2010 – 2060.



Fonte: IBGE, 2010.

A Política Nacional do Idoso, 2006, possui como objetivo principal, a busca por medidas que auxiliem na independência do idoso brasileiro. Visto que a população idosa é dividida em dois grupos, os frágeis que compõem o pico e os independentes que se localizam na base da pirâmide. Nesta perspectiva, os frágeis são os que estão em menor quantidade na população brasileira, caracterizados por não possuírem autonomia para realizarem as atividades sozinhos, sempre necessitando do auxílio de uma terceira pessoa. Já os idosos

independentes, são os que estão em maior concentração no país, sendo caracterizados pela sua facilidade desempenhar suas tarefas.

Acompanhando assim, as projeções do IBGE (2010) e as informações da Política Nacional do Idoso (2006), vê-se que se faz necessário, hoje, tomar medidas sociais preparatórias a médio e a longo prazo na inclusão deste grupo e de suas implicações.

2.1.1 A terceira idade e o mercado de trabalho

Segundo Karl Max, 1844, o trabalho distingue o homem do animal. Tal hipótese é exposta em *A Ideologia Alemã*, quando descreve que a distinção entre os homens e os animais só existe quando iniciam a produção dos seus meios de vida, de forma consciente e objetivada. Assim, Marx também analisa o trabalho como um elemento ao capital, através de sacrifícios e de contentamento afim de satisfazer as necessidades humanas, no qual o indivíduo não se reconhece como parte da produção, se tornando alienado do processo de geração de riquezas. Por isso, Marx afirma:

É verdade que também o animal produz. Constrói para si um ninho, habitações, como a abelha, castor, formiga etc. No entanto, produz apenas aquilo de que necessita imediatamente para si ou sua cria; produz unilateral [mente], enquanto o homem produz universal [mente]; o animal produz apenas sob o domínio da carência física imediata, enquanto o homem produz mesmo livre da carência física, e só produz, primeira e verdadeiramente, na [sua] liberdade [com relação] a ela; [...] O animal forma apenas segundo a medida e a carência da espécie à qual pertence, enquanto o homem sabe produzir segundo a medida de qualquer espécie, e sabe considerar, por toda a parte, a medida inerente ao objeto; o homem também forma, por isso, segundo as leis da beleza. (MARX, 2004, p. 85).

Como parte do processo de humanização do homem, o trabalho, do ponto de vista marxista, constitui condição necessária à vida material e o meio para a sua socialização. De acordo com Marx (1844, p.276 *apud* TEIXEIRA, 1999, p. 180), “pode-se distinguir os homens dos animais pela consciência, pela religião e tudo o que quiser. Os próprios homens começam a se distinguir quando iniciam a produção dos seus meios de vida.” Logo, a atividade laboral se torna vital e consciente na medida em que o indivíduo transforma a natureza para a satisfação de suas necessidades.

Além disso, um aspecto importante a destacar é que a vida social se estabelece também pelas relações e experiências da atividade laboral, pois o indivíduo é um ser psicossocial e constrói sua identidade coletiva e individual a partir das relações estabelecidas com o outro. Fato este, fundamental para a terceira idade, pois de forma equivocada, é vista por muitos como a fase do descanso e sem muita utilidade social, reforçando o isolacionismo e outras implicações.

Segundo Pergher (2001), trabalho é algo que se encontra enraizado na sociedade e que se tornou uma necessidade, desde o momento em que os povos confeccionavam suas ferramentas para irem à caça de alimentos. Com o passar do tempo, por meio de diversos quesitos sociais, culturais, políticos e econômicos, a definição de trabalho foi ganhando outros significados, até chegar ao que conhecemos hoje.

Por muito tempo a vida de todo e qualquer indivíduo era traçada por seu nascimento, crescimento, geração de descendentes, envelhecimento e morte, sendo que o estágio de crescimento era marcado pela sua inserção no mercado de trabalho e seu envelhecimento pelo desligamento em sua profissão e início de sua inclusão no processo de aposentadoria, desfrutando assim de momentos de lazer e descanso. (TAVARES, 2014).

Essa ideia de afastamento da terceira idade do mercado de trabalho, bem como a de improdutividade estava fixada tanto no sistema capitalista quanto no comunista que, apesar de trazerem consigo opiniões divergentes sobre esta questão, são hoje, plausíveis de reflexões e mudanças (MELO, 2013).

(...) Num sistema capitalista e comunista, só tem valor quem produz e quem cosome, gerando polpudos lucros. O velho é considerado improdutivo. Porém não é observado que a experiência e a visão ampla do velho podem quantificar a produção e acima de tudo qualificá-la. Não é só o jovem que produz e consome, o velho pode fazer outras atividades também produtivas e se tiver recursos também vai consumir, não apenas em remédios. (MELO; VIEIRA ORFELINA, 2013, p.20).

Muitos que se encontram nessa faixa etária ainda aceitam esse pensamento e padecem, se tornando pessoas isoladas, e acabam adotando uma vida de frustrações que não desejam seguir. Mas, quando os próprios idosos se sentem aceitos de forma positiva pela

população, superando assim as expectativas dos mesmos, os idosos passam ter a capacidade de prestar grandes contribuições sociais. É nesse cenário que se faz necessário “ com a máxima brevidade, é que o próprio idoso assuma seu papel inalienável na sociedade e não aceite ser submisso ao que se lhe impõe.” (MELO;VIEIRA ORFELINA, 2013, p.22).

Entretanto, nos dias atuais podemos perceber a grande transformação que esta concepção vem sofrendo, visto que a classe, apesar de se aposentarem, estão cada vez mais adotando o pensamento de não cessarem as suas funções profissionais.

De acordo com Gasda (2013), trabalhar é uma atividade no qual o indivíduo doa a maior parte do seu tempo em seu cotidiano, devido ao fato de que a função que desenvolve profissionalmente é o principal meio de suprir necessidades e desejos tanto materiais como sentimentais, como por exemplo, a autoestima, capacidade de crescimento e desenvolvimento.

São muitos os fatores que levam indivíduos da terceira idade a continuarem a trabalhar após a aposentadoria. De acordo com o levantamento realizado no Brasil em 2018, pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas e pelo Serviço De Proteção ao Crédito (CNDL), o fator que se destaca é a falta de capital para compor a renda, seguido pelo sentimento de se sentir produtivo e de manter a mente ocupada. Por meio de sua renda os idosos têm como objetivo auxiliar também na renda familiar.

Na maior parte das vezes, o público da terceira idade ocupam posições profissionais em organizações que não apresentam mudanças constantes em sua estrutura organizacional, exercendo funções caracterizadas pela sua constância, exatidão e zelo (NERI, 2002). Entretanto, a área mais ocupada pelos idosos no mercado de trabalho é o trabalho informal. Para Leone (2010), o mercado informal é caracterizado pela desvantagem, em comparação aos que se encontram no mercado formal no que diz respeito a fatores básicos de trabalho e proteção. Podemos citar como característica, por exemplo, a falta de registro em carteira, o baixo nível de qualificação e produtividade, excesso nas horas de trabalho e condições precárias de trabalho. O Brasil apresenta em seu mercado empregatício uma grande quantidade de pessoas no mercado informal, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho, 2018 (OIT), a presença dos

homens no mercado informal, 46%, é maior do que em relação às mulheres, que corresponde a 21,5%. A OIT, em sua publicação “A OIT e a Economia Informal”, em 2006, define a questão informal como empresas, trabalhadores e empresários, que não se encontram protegidos pela legislação, e apresentam salários mais baixos, o que faz com que o índice de vulnerabilidade e pobreza, esteja presente.

A pesquisa realizada pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas e pelo Serviço De Proteção ao Crédito (CNDL), 2018, também aponta a falta de preparação da população brasileira com relação à aposentadoria. Em que maioria não apresenta um bom planejamento para o futuro, o que acaba se tornando algo arriscado, devido ao contexto econômico da qual se insere os brasileiros, informa o educador financeiro do SPC José Vignoli:

Planejar a aposentadoria pensando apenas na renda que virá com o INSS é arriscado no contexto econômico atual do país, especialmente porque as regras da previdência social podem mudar a qualquer momento. Além disso, o valor médio do benefício concedido raramente é suficiente para dar cobrir despesas que não estavam previstas, gastos com remédios e plano de saúde, por exemplo. O recomendável é complementar os ganhos da previdência com um plano privado ou outro tipo de reserva. E quanto mais cedo, melhor. (VIGNOLI, 2018, p.3).

Em meio ao aumento populacional na faixa etária de 60 anos ou mais, houve uma necessidade de fortalecimento dos elementos que compõe, em nossa sociedade, os seguros sociais, entre os quais se destaca a Previdência Social. (NASSAR, 2013).

A Previdência Social é uma instituição pública que concede direitos aos seus segurados, seja por idade avançada, invalidez, morte, enfermidade, maternidade, acidente de trabalho, desemprego e tratamento médico.

Em 1988, a Previdência decretava que para se aposentar era preciso ter 30 anos de serviço e a idade mínima era de 60 anos. Com o passar dos tempos foram inclusos outros decretos, como em 2003, quando foi aprovado que ao se aposentar não poderia ser com o salário integral. Atualmente, com a reforma da Previdência em 2019, a idade para mulheres se aposentarem passou a ser com 62 anos e para os homens 65 anos e com o tempo de serviço de 20 anos para homens e 15 para mulheres, mas diferenciações ocorrem quando é tratado sobre de

professores, trabalhadores rurais e para servidores públicos federais (INSS, 2019). A Nova Previdência (2019) busca salientar que a transformação referente à faixa etária de aposentadoria, se encontra intimamente ligado ao novo contexto demográfico do Brasil, caracterizado pela redução dos níveis de fecundidade e o aumento da expectativa de vida, fatores responsáveis pela geração da diminuição das receitas do sistema previdenciário e pelo aumento das despesas, devido ao curto período de contribuição e o aumento do período de distribuição dos benefícios, o que gera uma grande deficiência no sistema financeiro do país.

Com a reforma da previdência o governo busca estruturar um sistema de igualdades entre as pessoas, buscando ser justa com as classes menos ou mais favorecidas financeiramente, por meio da contribuição segunda a renda, além de assegurar um sistema que saiba lidar com o grande avanço do envelhecimento populacional. (INSS, 2019).

Observando de uma forma mais atenta, de acordo com as Estatísticas Municipais 2019, realizado pelo INSS, 2019, a cidade de Limeira/SP manifestou as seguintes quantidades de benefícios concedidos a população no ano de 2019: 7.932 destinados para aposentadoria por invalidez, 10.299 para aposentadoria por idade e 18.348 para aposentadoria por tempo de contribuição. Portanto, a cidade de Limeira se encontra com uma importante parcela da população ativa no mercado de trabalho e que contribui para a Previdência Social até atingir seu tempo de contribuição ou idade.

A participação do idoso na vida social é considerada importante para uma sociedade justa revelando a longevidade de seu país. Sendo assim, a aposentadoria, apesar de representar descontinuidade, impõe ao idoso brasileiro uma adequação e meios à sua sobrevivência, já que observa - se no país, graves indicadores sociais, deixando amostra à necessidade desse grupo de se realocar no mercado de trabalho.

2.1.2 Feminização da terceira idade no mercado de trabalho

De acordo com Neto (2019), as diferenças entre homens e mulheres existem a milhares de anos, e o fator: Mercado de trabalho não é esquecido. A mulher por muito tempo foi caracterizada socialmente, como a cuidadora do lar e dos filhos apenas, no qual deveria ser

totalmente submissa ao seu cônjuge; atributos estes que seriam desempenhados até sua velhice. Já o homem sempre visto como o ser racional, provedor e “chefe” de seu lar, (ARANHA, 2006).

Segundo Beauvoir, (1967) “ninguém nasce mulher, torna-se mulher”, ou seja, não são as questões biológicas, por exemplo, que definem uma pessoa, mas sim o meio social no qual se está inserido, as pessoas com as quais convive, e os estímulos para desempenhar comportamentos que recebem desde a infância, como brincar de boneca, como filhos, cozinhar, entre outros.

Beauvoir (1967), também disserta que os sexos femininos e masculinos somente irão adquirir igualdade, quando os direitos jurídicos forem iguais para ambos. De acordo com Coelho (2018), no Brasil, esta busca se iniciou através da luta pelo direito ao voto, onde por meio da Constituição de 1934 e o novo Código Eleitoral, juntamente com a consolidação das leis do Trabalho de 1943, as mulheres conquistaram o direito à exercer atividades profissionais, com proteção e garantias à maternidade. Fatores importantes que contribuíram para tornar a mulher uma pessoa a mais à auxiliar na renda familiar, além da maior independência ganha, o que ocasionou também, maior anseio de ser voz mais ativa nas decisões relacionadas a si mesmas, tanto na família quanto na sociedade.

Entretanto, estes atos não foram capazes de aniquilar os preconceitos que classe veio e viria a sofrer, (COELHO, 2018) e que ainda hoje, é perceptível, principalmente no mercado de trabalho. Para Sanches (2004), apesar do grau de escolaridade e alfabetização serem fatores importantes para terem melhores rendimentos, isso não define a igualdade entre os sexos, visto que quanto mais alto o nível escolar do homem mais ele ganha monetariamente, e mesmo que a mulher faça o mesmo o seu rendimento ainda não é igual. Em partes, pelos efeitos equivocados e enraizados em nossa cultura social.

Salgado (2002) relaciona o sexismo com a gerofobia, no qual o preconceito por idade se relaciona com o gênero, e é o que acontece em nossa sociedade. Pois, além de ser mulher, a mesma que se encontra em idade avançada, é caracterizada pelos demais, muitas vezes, como velha, e conseqüentemente, descartável. Vale ressaltar, que as mulheres apresentam uma expectativa de vida mais elevada se comparada aos homens, reforçando a ideia de que muitas se tornam a principal provedoras de seus lares. Além disso, a dupla jornada de

trabalho é uma ação que caracteriza muito as mulheres em qualquer idade analisada, mas com maior índice nas que apresentam 60 anos ou mais demonstrando um aspecto social incongruente.

3 DIFICULDADES DA MÃO DE OBRA IDOSA

Atualmente, quando o assunto é a busca por trabalho, o Brasil apresenta problemas de instabilidade, afetando a população em geral e principalmente a faixa etária que compreende os idosos que estão em busca de uma oportunidade profissional. Além disso, este grupo também é afetado por preconceitos que se encontram enraizados em nossa sociedade, como o fato de muitos acreditarem que o outro não é capaz de desempenhar certa função simplesmente por sua idade cronológica (NERI, 2002).

De acordo com o estudo, Envelhecimento da Força de Trabalho do Brasil (2013), executado pela consultoria Price water house Coopers (PWC) e a Fundação Getúlio Vargas (FGV) realizado com 108 empresas do país, de pequeno, médio e grande porte, puderam observar que somente 37% dos entrevistados, acreditam que os idosos podem ser uma ótima alternativa diante a falta de indivíduos qualificados, o que deixa claro a preferência pelo grupo de jovens, desestimulando a continuidade da terceira Idade no mercado de trabalho.

Outro dado revelador está no fato de que 70% das empresas veem como empecilho para manter ou contratar a mão de obra idosa, o valor dos salários, da qual acreditam causar elevação nos custos previdenciários. Entretanto, salário mais elevado não é sinônimo de barreira para novas contratações para 32% das empresas que participaram da pesquisa (PWC; FGV, 2013).

De acordo com a pesquisa, Idosos no Brasil, realizada pela Fundação Perseu Abramo (FPA) e Sesc Nacional e Sesc São Paulo (2007), existe um alto índice de preconceito com a faixa etária em questão, no qual a maior parte da discriminação se concentra na população do sexo feminino, pois além de serem mulheres que trabalham, fator que gera preconceito em nosso país, ainda se encontram na faixa etária dos 60 anos ou mais.

Tendo em vista as implicações impostas pelo mercado de trabalho à terceira idade, se destaca a dificuldade de adaptação as

modificações realizadas pelas empresas, principalmente, no quesito tecnologia. De acordo com Raymundo e Santana (2017), os idosos ativos tem total ciência da importância das novas tecnologias de informação e comunicação para o desempenho das tarefas profissionais e também como importante meio para aumentar a sua integração social com possibilidades de diminuição de índices dentro ou fora da organização. (ALMEIDA, 2001).

Em contra partida, o interesse das empresas por trabalhadores idosos nunca foi notável, mas já se percebe um olhar um pouco mais amigável para a diversidade etária e a convivência entre gerações no ambiente corporativo. A contratação dos idosos vem sendo desenvolvida por várias empresas já que, a presença desse grupo no mercado de trabalho deve se intensificar a cada dia mais, logo todos precisam repensar e se adaptar a este cenário, aproveitando as experiências e os conhecimentos adquiridos ao longo da carreira, além das várias qualidades observadas como dedicação, resolução de problemas, equilíbrio emocional, responsabilidade são aspectos positivos que incentivam o rendimento das atividades corporativas (UYEHRA, 2005).

4 MÉTODO DE PESQUISA

O trabalho teve como foco analisar a terceira idade no mercado de trabalho na cidade de Limeira, conhecendo as empresas que atuam com colaboradores na terceira idade. O método de pesquisa indutivo buscou ter conhecimento sobre os benefícios e qualidades que as empresas agregam com os colaboradores da terceira idade, quais são dificuldades e preconceitos que homens e mulheres enfrentam no mercado de trabalho após os seus 60 anos de idade. O questionário foi elaborado por meio da plataforma Google Forms, onde foram selecionadas 50 empresas privadas com sede em Limeira, sendo que apenas 24 responderam as questões. O questionário ficou disponível na plataforma LinkedIn de 06/08/2020 à 15/09/2020. Foi utilizada a abordagem quantitativa e qualitativa, a fim de obter dados em que foram analisados criticamente tanto o perfil do público-alvo (terceira idade) como o mercado de trabalho.

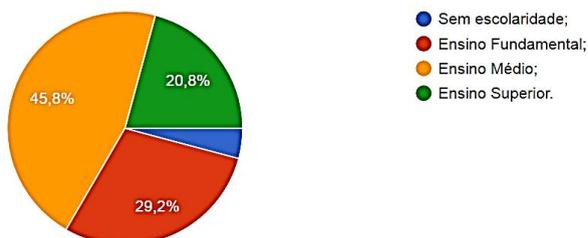
4.1 Resultados e discussões

A realização das entrevistas teve como objetivo identificar e entender os perfis de colaboradores com mais de 60 anos de idade de empresas situadas na cidade de Limeira/ SP. Com a aplicação do questionário, foi possível identificar tais perfis, pela percepção dos respondentes. Abaixo serão apresentados e analisados os resultados encontrados.

Durante o desenvolvimento do artigo certos fatores que podem barrar a entrada de pessoas da terceira idade no mercado de trabalho foram discutidos, e os mesmos foram colocados à prova.

Sobre o nível de escolaridade da classe de indivíduos analisada podemos perceber que das 24 empresas, 11 delas definem a escolaridade de seus colaboradores como ensino médio, com 45,8%, seguido pelos que apresentam somente ensino fundamental, 29,2%, representado por 7 empresas e 5 empresas apresentam 20,8% de seus funcionários como ensino superior. Sendo somente uma organização com colaboradores sem escolaridade.

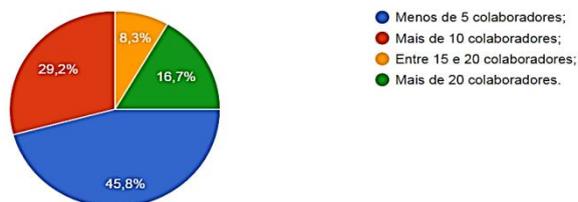
Gráfico 1 - Qual o grau de escolaridade dos colaboradores idosos de sua empresa?



Fonte: As autoras, 2020.

Outros dois fatores analisados foram à respeito da quantidade de homens e mulheres com 60 anos ou mais no ambiente organizacional. No qual podemos perceber que o sexo masculino apresenta maior concentração se comparado ao feminino.

Gráfico 2 - Quantos colaboradores do sexo masculino com mais de 60 anos têm na sua empresa atualmente?

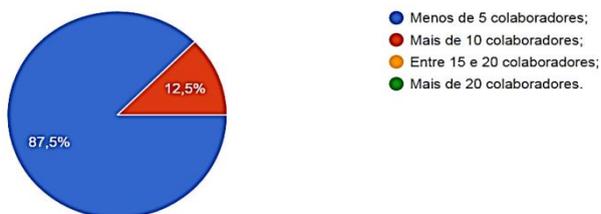


Fonte: As autoras, 2020.

Apesar de 11 das 24 empresas definirem a participação do sexo masculino em menos de 5 colaboradores, 45,8%, os homens ainda apresentam uma abrangência nos outros 3 casos propostos, estando presente em 7 empresas com mais de 10 colaboradores, representando 29,2%, em 2 empresas entre 15 e 20 colaboradores e em 4 empresas com mais de 20 colaboradores na terceira idade, compondo 16,7%.

Já as mulheres, na pesquisa, se encontraram presentes em apenas dois casos dos quatro propostos. Encontrando – se em maior parte em organizações que declaram ter menos de cinco colaboradas idosas em seu quadro de funcionários, composto por 87,5%, e três empresas referiram possuir mais de 10 mulheres, caracterizando 12,5%.

Gráfico 3 - Quantos colaboradores do sexo feminino com mais de 60 anos têm na sua empresa atualmente?

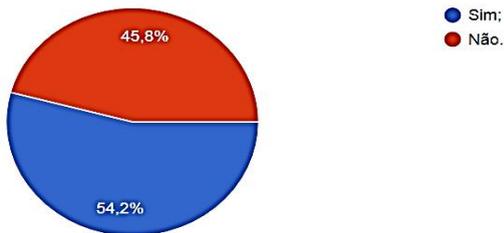


Fonte: As autoras, 2020.

Oportunidades, por meio de um bom plano de carreira ou promoções na área profissional são importantes para o melhor desenvolvimento tanto do colaborador como da empresa, por meio da pesquisa

verificamos que embora o modo de pensar das empresas ser positivo, visto que um pouco mais da metade, mais precisamente 54,2% oferecem tais condições, a porcentagem das empresas que não oferecem ainda é significativamente alta, enquadrando – sem em 45,8%.

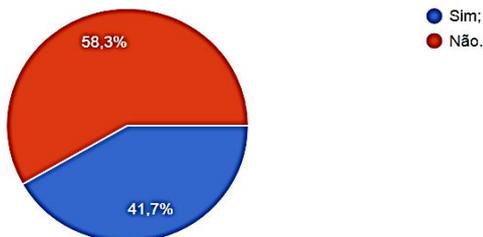
Gráfico 4 - A empresa oferece plano de carreira ou promoção para os profissionais mais velhos?



Fonte: As autoras, 2020.

Um dos principais questionamentos é: a idade determina uma nova contratação? E observamos que as 24 empresas se dividiram nesse quesito, em que 14 delas, proporcional a 58,3%, entendem que a idade não interfere ao recrutar e selecionar um novo (a) colaborador. Entretanto 10 empresas, correspondente a 41,7%, têm como pensamento a ideia de que a idade pode determinar uma nova contratação.

Gráfico 5 - A idade é um fator determinante no momento do recrutamento e seleção?

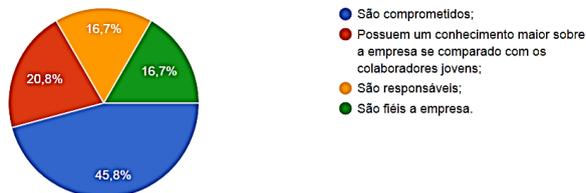


Fonte: As autoras, 2020.

Ter um colaborador idoso (a) em uma ambiente profissional é rodeado de benefícios, mas também de dificuldades, em que ambos podem auxiliar ou prejudicar de certa forma a organização. O benefício que mais se destaca com 45,8%, diz respeito ao fato de a classe ser totalmente comprometida, seguido pelo conhecimento mais elevado sobre a empresa se o mesmo por comparado a um jovem, equivalente a porcentagem de 20,8%.

Os fatores positivos que caracterizam os (as) colaboradores como fiéis e responsáveis foram classificados com a mesma porcentagem, representando 16,7%.

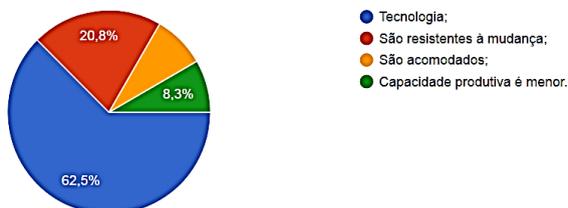
Gráfico 6 - Quais os benefícios que sua empresa vê ao se contratar alguém com 60 anos ou mais?



Fonte: As autoras, 2020.

Dentre as principais dificuldades em torno das pessoas com 60 anos ou mais em uma empresa, em maior parte é causada pela falta de conhecimento tecnológico, marcado com 62,5%, a resistência à mudança desses profissionais se apresenta em segundo lugar com 20,8%. Logo, uma porcentagem menor de empresas acreditam que os indivíduos são acomodados e apresentam uma capacidade produtiva menor, ambos com 8,3%.

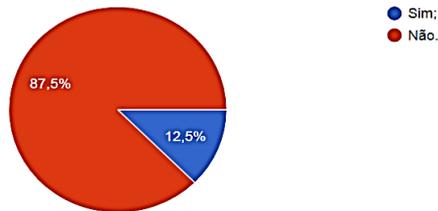
Gráfico 7 - Quais as dificuldades que sua empresa vê ao se contratar alguém com 60 anos ou mais?



Fonte: As autoras, 2020.

De acordo com o gráfico, 87,5% das empresas que tem funcionários que estão na terceira idade, nunca sofreram nenhum tipo de preconceito dentro da empresa. Porém 12,5% das empresas têm funcionários que já sofreram alguma situação de preconceito em relação à idade.

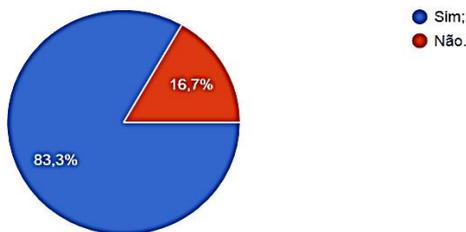
Gráfico 8 - A empresa já vivenciou alguma situação de preconceito em relação à profissionais mais velhos?



Fonte: As autoras, 2020.

Para que haja um bom relacionamento em equipe no ambiente de trabalho, 83,3% das empresas optam por realizar envolvimento dos colaboradores mais novos juntamente com os mais velhos para alcançar um bom desenvolvimento. Logo, 16,7% das empresas preferem realizar o desenvolvimento separadamente.

Gráfico 9 - A empresa realiza o envolvimento dos colaboradores mais velhos em atividades de treinamento e desenvolvimento dos mais jovens?

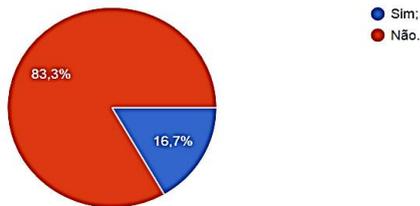


Fonte: As autoras, 2020.

Positivamente, 83,3% das empresas buscam ter informações e dados sobre a saúde da força de trabalho idosa, o que gera benefícios e qualificações para essas empresas. Ter o conhecimento sobre a saúde

de seus colaboradores são peças chaves para a empresa, auxiliando assim em um desenvolvimento organizacional mais promissor, já 16,7% das empresas não realizam o estudo para conhecerem os benefícios que uma boa saúde gera à força do trabalho idosa no ambiente de trabalho.

Gráfico 10 - A empresa realiza estudos sobre a saúde da força de trabalho idosa?



Fonte: As autoras, 2020.

Por último foi realizado a formulação a respeito das atitudes que a empresa deveria propor a mais em relação aos colaboradores mais velhos, por meio de respostas dissertativas, nos quais as empresas puderam responder com suas próprias palavras. Entre as opiniões se destacaram:

- Maior apoio;
- Treinamento e uma maior integração à cultura da empresa;
- Fazer com que o funcionário cresça junto com a empresa, otimizando também plano de cargos e salários;
- Ser mais aberta a este tipo de contratação;
- Criar programas de envolvimento, de treinamento e maior captação desses profissionais;
- Realocação em postos de trabalho cujo serviço seja mais leve;
- A acessibilidade e, uma maior atenção com relação à saúde desses colaboradores (inclusive com programas específicos).

Outras empresas que responderam à pesquisa, acreditam que o ambiente organizacional dos mesmos esteja sem problemas e que não apresentam necessidade de fazer algo a mais do que já é feito pela classe de idosos trabalhadores nas suas empresas.

Algo interessante citado por uma das empresas está no fato de que, apesar da mesma não considerar a idade um agente

determinante no momento da contratação, após a pandemia em que estamos enfrentando, isto se transformou em algo pertinente, visto que esta classe de indivíduos se encontra no grupo de risco para contrair o coronavírus, é preciso que haja cautela neste quesito, ainda mais quando as funções desenvolvidas pelo cargo não podem ser realizadas em home office.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com este estudo se tornou possível entender um pouco mais sobre o envelhecimento no Brasil e principalmente a relação da terceira idade com o mercado de trabalho, em um contexto no qual o país o tem como um grupo incapaz, ou de difícil relacionamento profissional. Apesar das dificuldades profissionais que os rodeiam, podemos observar também a existência de fatores positivos, como a experiência e responsabilidade, que fazem com que a sua presença nas organizações se torne algo de grande valia para ambas as partes.

Analisar e compreender o comportamento da faixa etária de 60 anos ou mais e das organizações em relação ao ambiente de trabalho é de extrema importância, visto que esta fase irá chegar para a grande maioria da população, observando o aumento da expectativa de vida e suas implicações.

Os aspectos demonstrados de forma teórica na prática, por meio do questionário aplicado em nossa cidade, Limeira/SP, nos faz refletir e entender questões cruciais como: preconceito, tecnologia, dificuldades, benefícios, sexo, entre outros. Ainda que surpreendidos a respeito de certas questões, como: pouca vivência de preconceitos, grande envolvimento dos mais velhos em treinamentos e desenvolvimentos dos mais jovens, já outras foram confirmadas através da pesquisa de campo, como: mínima a quantidade de mulheres idosas no ambiente profissional, a principal dificuldade ao se contratar um idoso, sobre o estudo a respeito da saúde da força de trabalho idosa. Logo, esta pesquisa deixa como reflexão emergencial, não só para os empresários, mas sobretudo para a toda a sociedade, visto que a consolidação dos princípios democráticos se dá pela cidadania, ou seja, pauta-se no respeito e na dignificação do próximo, pois Segundo o Estatuto do Idoso, Lei federal nº 10741 (2003), o direito à vida está em garantir o dever de assegurar a participação

comunitária, a defesa da dignidade, o bem-estar, pertencer à família, a sociedade e ao Estado, sendo, portanto dever de todos. (FILHO, 2012).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: Perspectivas interseccionais**. 2016. São Paulo. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=KvFFDwAAQBAJ&pg=PT337&dq=terceira+idade+no+brasil&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKewiZlaC73ePpAhXCJ7kGHccrBKYQ6AEISiAE#v=onepage&q=terceira%20idade%20no%20brasil&f=false>. Acesso em: 02 jun. 2020.
2. ABREU, Alzira Alves de. **Dicionário histórico-biográfico da Primeira República (1889-1930)**. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=vi2HCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inathor:%22Alzira+Alves+de+Abreu+%22&hl=pt-BR&sa=X&ved=2ahUKewiS-ar_sKDqAhUvHbkGHe2wCokQ6AEwAHoECAUQAg#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 26 jun.2020.
3. ALMEIDA, Dayse. **Estatuto do Idoso: Real Proteção aos Direitos da Melhor Idade?**. Nov. 2003. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/4402/estatuto-do-idoso#:~:text=Elaborado%20em%2009%2F2003%20.&text=Criado%20com%20o%20objeto%20de,%20Dia%20Internacional%20do%20Idoso>. Acesso em: 01 jun. 2020.
4. ALMEIDA, Marco; GUTIERREZ, Gustavo; RENATO, Marques. **Qualidade De Vida**. Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP, 2012. Disponível em: http://each.uspnet.usp.br/edicoes-each/qualidade_vida.pdf. Acesso em: 22 jun. 2020
5. ALMEIDA, Néli Moraneli. **A Reinserção Sócio – Profissional do Idoso no Mundo Tecnológico**. 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia) – Faculdade em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/81910/185812.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 29 abr. 2020.
6. ARANHA, Maria Lúcia de Arruda. **O mito da feminilidade**. São Paulo, vol. 2; p. 90. 2006. Disponível em: <http://faesf.com.br/wp-content/uploads/2018/12/59407821-ARANHA-Maria-Lucia-de-A-Filosofia-da-educacao.pdf>. Acesso em: 22 maio. 2020.
7. AZUMA, Juliana. **Estudo inédito da Serasa Experian revela os novos perfis da população brasileira**. São Paulo, 30 set. 2014. Disponível em: http://www.anfac.com.br/v3/uploads/tmp/Estudo_inedito_30set2014.pdf. Acesso em: 30 mar. 2020.
8. BEAUVOIR, Simone de. *et al.* **O Segundo Sexo: A Experiência Vivida**. Tradução de Sérgio Milliet. 2. ed. São Paulo, 1967. Disponível em: <http://www.foiceemartelo.com.br/posfsa/autores/Beauvoir,%20Simone%20de/O%20Segundo%20Sexo%20-%20II.pdf>. Acesso em: 22 maio. 2020.
9. BATICH, Mariana. **Previdência do Trabalhador: uma trajetória inesperada**. São Paulo, vol 18 n°3 Jul/set 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/spp/v18n3/24776.pdf>. Acesso em: 01 maio. 2020.
10. BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923. **Lei Eloy Chaves**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm. Acesso em: 01 maio. 2020.

11. BRASIL. Ministério da Saúde. Lei nº 2.528, de 19 de Outubro de 2006. **Aprova a Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa**. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvsm/saudelegis/gm/2006/prt2528_19_10_2006.html. Acesso em: 01 jun. 2020.
12. CAMARANO, Ana Amélia. **Mulher idosa: suporte familiar ou agente de mudança?** 25 set. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18396.pdf>. Acesso em: 19 maio. 2020.
13. CARVALHO. Alessandra Silva. **Gestão de Pessoas e Envelhecimento: Sentido do Trabalho para o Idoso**. São Paulo, set.2009. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR3213.pdf>. Acesso em: 10 jun.2020.
14. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. (Artigos 196 a 200) **Seção II da Saúde**. Disponível em: http://conselho.saude.gov.br/web_sus20anos/20anossus/legislacao/constituicaoefederal.pdf. Acesso em: 22 jun. 2020
15. CNDL/SPC – Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas. **Mesmo aposentados, 21% dos idosos continuam trabalhando, revela pesquisa CNDL/SPC Brasil**. 11 dez. 2018. Disponível em: file:///C:/Users/User/Downloads/release_idosos_vida_profissional_dezembro_2018%20(5).pdf. Acesso em: 15 mar. 2020.
16. COELHO, Renata. **A Evolução Jurídica Da Cidadania Da Mulher Brasileira – breves notas para marcar o dia 24 de fevereiro, quando publicado o Código Eleitoral de 1932 e os 90 anos do voto precursor de Celina Viana**. 24 fev. 2018. Disponível em: http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/Evoluoirudicadacidadaniadamulherbrasileira_RenataCoelho.pdf. Acesso em: 22 maio. 2020.
17. FILHO, Francisco. **Comentários Iniciais ao Estatuto do Idoso**. 08 out. 2012. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/31801/comentarios-iniciais-ao-estatuto-do-idoso#:~:text=Prote%C3%A7%C3%A3o%20contra%20neglig%C3%Aancia%2C%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%2C%20viol%C3%Aancia,punido%20na%20forma%20da%20lei>. Acesso em: 02 jun. 2020
18. FPA- Fundação Perseu Abramo. **Idosos no Brasil Vivências, desafios e expectativas na 3ª idade**. Maio. 2007. Disponível em: https://fpabramo.org.br/publicacoes/wp-content/uploads/sites/5/2017/05/Idosos_no_Brasil_Graficos.pdf. Acesso em: 04 maio.2020.
19. FREEDOM. **Qualidade de Vida na Terceira Idade: As Principais Questões Sobre o Assunto**. 19 set. 2017. Disponível em: <https://blog.freedom.ind.br/qualidade-de-vida-na-terceira-idade-as-principais-questoes-sobre-o-assunto/>. Acesso em: 01 jun. 2020.
20. GASDA, Élio, Estanislau. **Trabalho e Capitalismo Global: Atualidade da Doutrina Social da Igreja**. São Paulo: Paulinas, 2013. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=d_mODwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=%C3%89lio+Estanislau+Gasda&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKewj1hb_gy8LoAhU0G7kGHeaiAj8Q6AEIMTAB#v=onepage&q=%C3%89lio%20Estanislau%20Gasda&f=false. Acesso em: 23 mar. 2020.
21. GEM - Global Entrepreneurship Monitor. **Empreendedorismo no Brasil: Relatório Executivo**, 2018. 2019. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2019/02/Relat%C3%B3rio-Executivo-Brasil-2018-v3-web.pdf>. Acesso em: 04 maio. 2020.
22. IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Dados Atualizados em 08 jun. 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 19 maio. 2020.
23. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre**. 2003-2015. Disponível em:

- [file:///C:/Users/User/Downloads/retrospectiva2003_2015%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/retrospectiva2003_2015%20(1).pdf). Acesso em: 08 mar. 2020.
24. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Sinopse do Senso Demográfico 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2011. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv49230.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2020.
 25. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira de 2019**. 40 v. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2020.
 26. INSS- Instituto Nacional do Seguro Social. **Estatísticas Municipais 2019**. 18 jan. 2019. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/estatisticas-municipais-2019/>. Acesso: 20 mar. 2020.
 27. INSS- Instituto Nacional do Seguro Social. **Nova Previdência: confira as principais mudanças**. 18 nov.2019. Disponível em: <https://www.inss.gov.br/nova-previdencia-confira-as-principais-mudancas/>. Acesso em: 27 abr.2020.
 28. INSS – Secretaria da Previdência. **Informe de Previdência Social**. Dez, 2019. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2020/04/Informe-de-Previdencia-dezembro-de-2019.pdf>. Acesso em: 03 maio. 2020.
 29. INSS – Secretaria da Previdência. **Políticas de Previdência Social**. 01 mai. 2013. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/politicas-de-previdencia-social/>. Acesso em: 24 mar. 2020.
 30. INSS – Secretaria de Políticas de Previdência social. **Boletim Estatístico da Previdência Social**. Dez 2019. Disponível em: http://sa.previdencia.gov.br/site/2020/03/Beps122019_trab_Final.pdf. Acesso em: 26 mar. 2020.
 31. IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: IPEA, out 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/191101_bmt_67.pdf. Acesso em: 30 mar. 2020.
 32. JUNIOR, Carlos E. A. Coimbra; MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Antropologia, saúde e envelhecimento**. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <https://static.scielo.org/scielobooks/d2frp/pdf/minayo-9788575413043.pdf>. Acesso em: 13 maio. 2020.
 33. LEONE, Eugenia Troncoso. **O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia informal**. 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--ilo-brasilgia/documents/publication/wcms_227068.pdf. Acesso em: 01 junho. 2020.
 34. MARX, Karl. *et. al. Manuscritos Econômicos – Filósofos, 2004*. Tradução de Jesus Ranieri. 1. ed. São Paulo Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=Y4_R2Cn6L4oC&printsec=frontcover&dq=manuscritos+econ%C3%B4mico-filos%C3%B3ficos&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEWiAtMf.i9LoAhUbGGLkGHfpcAHkQ6AEIKDAA#v=onepage&q=manuscritos%20econ%C3%B4mico-filos%C3%B3ficos&f=false. Acesso em: 05 abr. 2020.
 35. MATTIONI, Lorize Domingos Lucio. **Previdência Social: O Amparo Ao Idoso**. 01 abr. 2014. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-previdenciario/previdencia-social-o-amparo-social-ao-idoso/>. Acesso em: 23 mar. 2020.
 36. MELO, Orfelina Vieira. **O Idoso Cidadão**. 22 jul. 2013. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=3hvEAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabalho+do+idoso&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEWimlZyg5ZzoAhV7H7kGHfC7BYEQ6AEIWTAG#v=onepage&q=trabalho%20do%20idoso&f=false>. Acesso em: 15 mar. 2020.
 37. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Estatuto do Idoso**. 2013. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/estatuto_idoso_3edicao.pdf. Acesso em: 20 maio. 2020.

38. MOTTA, Camilla Veras. **Reforma da Previdência**: Um Retrato das Aposentadorias no Brasil em 6 Fatos. São Paulo, 22 jan. 2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2019/01/22/reforma-da-previdencia-um-retrato-das-aposentadorias-no-brasil-em-6-fatos.htm>. Acesso em: 24 mar. 2020.
39. NASSAR, Elody Boulhosa. **Previdência Social Na Era Do Envelhecimento**. Saraiva 2014. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=vDlnDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Previd%C3%Aancia+social+e+a+terceira+idade&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwju9eU5KvoAhWpErkGHWTiCksQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Previd%C3%Aancia%20social%20e%20a%20terceira%20idade&f=false>. Acesso em: 23 mar. 2020
40. NETO, Emilio A. Jeckel. **Aspectos Biológicos e Geriátricos do Envelhecimento**. Porto Alegre, 2002. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=tNwI45iM0S0C&pg=PA59&dq=surgimento+da+palavra+envelhecimento&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwiC2Ym6grHpAhWUHbkGHRDRANoQ6AEIKDAA#v=onepage&q=antropologico&f=false>. Acesso em: 13 maio. 2020.
41. NERI, Anita Liberalesso. **Envelhecer Bem no Trabalho**: Possibilidades Individuais, Organizacionais e Sociais. São Paulo, V.13, N°24 P.7-27,Abr.2002. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/ENVELHECER%20BEM%20NO%20TRABALHO.pdf>. Acesso em: 07 maio.2020.
42. OMS – Organização Mundial da Saúde. **Envelhecimento Ativo**: Uma Política de Saúde. 2005. Brasília: OMS 2005. Disponível em: http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento_ativo.pdf. Acesso em: 30 mar. 2020.
43. PARADELLA, Rodrigo. **Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa 30 milhões em 2017**. 26 jul. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoes-em-2017>. Acesso em: 11 mar. 2020.
44. PERGHER, Maurileuza Leão. **Direito Individual do Trabalho**. 2001. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=htGHAuJoOhkC&pg=PA16&dq=desde+quando+o+trabalho+existe&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwJxz6S0pDpAhXIHrkGHdhaBLEQ6AEIOzAC#v=onepage&q=desde%20quando%20o%20trabalho%20existe&f=false>. Acesso em: 28 de abr. 2020.
45. POLETTINI, Marcia. **Idoso**: Proteção e Discriminação no Trabalho. 2002. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/marcia_regina_negri_soli_fernandez_poletini.pdf. Acesso em: 20 mai. 2020.
46. PWC. **PricewaterhouseCoopers. Envelhecimento da força de trabalho no Brasil**. Mar. 2013. Disponível em: <https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultoria-negocios/pesq-env-pwc-fgv-13e.pdf>. Acesso em: 07 maio. 2020.
47. RAYMUNDO, Taiuani Marquine; SANTANA, Carla da Silva. **Percepção de trabalhadores mais velhos sobre o trabalho e a inserção de tecnologias nas atividades laborais**. São Paulo, v. 20, n. 4, p.111-129, 2017 Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/36245-100029-2-PB.pdf>. Acesso em: 04 maio. 2020.
48. RIBEIRO, Lauro; FULLER, Greice; JÚNIOR, Miguel; RIBEIRO, Juliana. **Comentários ao Estatuto do Idoso**. 2015. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=oj9nDwAAQBAJ&pg=PT162&dq=prepara%C3%A7%C3%A3o+para+a+aposentadoria+com+antecedencia&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwin29q44tbpAhXLGLkGHe_TBt8Q6AEIKDAA#v=onepage&q=prepara%C3%A7%C3%A3o%20para%20a%20aposentadoria%20com%20antecedencia&f=false. Acesso em: 02 jun. 2020.

49. SALGADO, Carmen Delia Sánchez. **MULHER IDOSA**: a feminização da velhice. Porto Alegre, v. 4, p. 7-19, 2002. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/viewFile/4716/2642>. Acesso em: 20 maio.2020.
50. Sanches, Solange. **As mulheres no mercado de trabalho brasileiro**: desigualdade e mudança. Florianópolis, n. 5, mar.2004. Disponível em: http://www.observatoriosocial.org.br/sites/default/files/08-01-2004_03-er05-a_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em: 20 maio.2020.
51. SEBRAE/RS- Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Rio Grande do Sul. Fev.2018. **Empreendedorismo na terceira idade**. Série: o que o empreendedor quer saber. Disponível em: <https://sebraers.com.br/wp-content/uploads/2018/08/e-book-empreededorismo-na-terceira-idade.pdf>. Acesso em: 04 maio. 2020.
52. TAVARES, Márcio Fernandes. **O Trabalho Formal e o Envelhecimento Ativo no Brasil**: O caso dos trabalhadores de uma mineradora. 2014. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <http://www.producao.ufrj.br/index.php/en/theses-and-dissertations/dissertation/2014/6--o-trabalho-formal-e-o-envelhecimento-ativo-no-brasil-o-caso-dos-trabalhadores-de-uma-mineradora/file>. Acesso em: 08/05/2020.
53. TEIXEIRA, Paulo T. F. **A individualidade humana na obra marxiana de 1843 a 1848**. Revista Ensaios AD Hominem Tomo I-Marxismo. São Paulo: Estudos e Edições Ad Hominem, 1999.
54. TRENTO, Gisele. **Idosos e Mercado de Trabalho**. 11 ago. 2008. Disponível em: <http://tcc.bu.ufsc.br/Ssocial285320.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2020
55. UYEHARA, Ana. **Por Que Contratar Idosos?** Um estudo de caso da empresa Biscoitos Festiva. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2005. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/12536/1/dissertacao-PUC-2005-adobe.pdf>. Acesso em: 27 mai. 2020.
56. WESTIN, Ricardo. **Primeira lei da Previdência, de 1923, permitia aposentadoria aos 50 anos**. 3 jun. 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/primeira-lei-da-previdencia-de-1923-permitia-aposentadoria-aos-50-anos>. Acesso em: 27 abr. 2020.