

ARTIGO ORIGINAL

ESTRATÉGIAS DE TRABALHADORES IDOSOS PARA PERMANECEREM NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO.**STRATEGIES FOR OLDER WORKERS TO REMAIN IN THE FORMAL LABOR MARKET.**Verônica Bohm¹Claire Longhi²Tatiane de Lima³Francine Rizzon⁴

¹ Graduada em Psicologia, Doutora em Educação, Professora da Universidade de Caxias do Sul (UCS), vinculada ao Programa de Pós Graduação em Psicologia. E-mail: vbohm@ucs.br

² Graduada em Pedagogia. Mestre em Psicologia (UCS). E-mail: clonghi5@ucs.br

³ Graduada em Psicologia. Mestre em Psicologia (UCS). E-mail: tlima@ucs.br

⁴ Graduada em Psicologia (UCS). E-mail: frizzon3@ucs.br

Resumo

Frente ao acelerado envelhecimento populacional e as novas regras previdenciárias no Brasil, a empregabilidade das pessoas idosas é um desafio que merece atenção. Este estudo tem como principal objetivo compreender como pessoas idosas se mantêm no mercado de trabalho formal privado afim de lançar algumas contribuições da Psicologia para a permanência dos mais velhos no exercício profissional. Para tal, realizou-se uma pesquisa exploratória descritiva, de caráter qualitativo. A amostra foi intencional e por conveniência, sendo constituída por 20 trabalhadores formais idosos, entre 60 e 69 anos, que foram entrevistados por meio de instrumento semi-estruturado. A análise do material seguiu a proposta de Análise de Conteúdo. Os resultados foram organizados em duas categorias: Os Trabalhadores, Significado do Trabalho e Mercado de Trabalho e Envelhecimento. Constatou-se que os trabalhadores se percebem saudáveis e produtivos, não sendo a idade uma característica que eles colocam em destaque, embora não ignorem. Contudo, o mercado de trabalho precisa ser mais inclusivo. Articular os potenciais dos trabalhadores de diferentes gerações no mercado de trabalho, mais do que uma vantagem para a organização que emprega, impacta positivamente a sociedade em que estes atores estão inseridos.

PALAVRAS-CHAVE

Trabalho. Idosos. Envelhecimento. Ageismo.

Abstract

In view of the accelerated population aging and the new social security rules in Brazil, the employability of elderly people is a challenge that deserves attention. The main objective of this study is to understand how elderly people remain in the formal private labor market in order to launch some contributions from Psychology for the permanence of older people in professional practice. To this end, a descriptive exploratory research of a qualitative nature was carried out. The sample was intentional and for convenience, consisting of 20 formal elderly workers, between 60 and 69 years old, who were interviewed using a semi-structured instrument. The material analysis followed the Content Analysis proposal. The results were organized into three categories: Workers, Labor Market and Aging. It was found that workers perceive themselves to be healthy and productive, with age not being a characteristic that they highlight, although do not ignore. However, the labor market needs to be more inclusive. Articulating the potentials of workers from different generations in the labor market, more than an advantage for the organization that employs it, positively impacts the society in which these actors are inserted.

KEYWORDS

Work. Elderly. Aging. Ageism.

1 Introdução

Envelhecer, processo inevitável, irreversível, heterogêneo, que resulta da interação entre aspectos biopsicossociais e acompanha as pessoas ao longo de sua existência, conforme a perspectiva *life-span* (Baltes, 1997). A cada novo estudo apresentado em relação aos dados demográficos, os resultados apontam para o aumento considerável da expectativa de vida. No entanto, esses anos a mais conquistados não são sinônimos de qualidade de vida, dignidade, inclusão na sociedade para muitas pessoas. Fato que leva a pensar em como estas pessoas, após alcançarem os 60 anos ou mais, estão se mantendo em uma sociedade que tem a juventude como um valor (Medeiros, 2004). Nesta sociedade com foco na juventude, pergunta-se como permanecem em organizações de trabalho que, acompanhando as características da pós-modernidade, primam por uma fluidez das relações e descartam, por vezes, aqueles que não satisfazem os desejos/necessidades daquele momento, muito embora tenham sido extremamente úteis até então? (Bauman, 2001).

Com a conquista de mais anos, muitas pessoas precisam continuar inseridas no mercado de trabalho, uma vez que os custos da velhice podem ser elevados, e nem sempre as pessoas têm direito a receber uma aposentadoria/benefício que supra suas reais necessidades (Henrique *et al.*, 2023).

Outro aspecto que torna relevante atentar para as pessoas idosas no mercado de trabalho é a reforma de previdência brasileira, que entrou em vigor em novembro de 2019, quando a Emenda Constitucional nº 103 foi publicada no Diário Oficial da União (Brasil, 2019), alterando regras vigentes até então. Uma mudança significativa foi a obrigatoriedade da idade cronológica como um critério a ser atingido para quase todas as categorias profissionais, sendo 60 anos para mulheres e 65 anos para homens. Tal obrigatoriedade faz com que seja necessária a permanência do trabalhador por mais tempo no mercado formal, o que pode ser um desafio adicional no Brasil, visto a presença do idadismo (Castro, 2016) que ocorre em uma sociedade que enaltece a juventude. No entanto, além da necessidade de permanecer no mercado formal de trabalho para conquistar a aposentadoria, há outro fator relevante que deve ser considerado. A atividade profissional tem funções que vão além da obtenção de remuneração. Ela tem ocupado um papel central e organizador nas vidas das pessoas (Mendes e Cruz, 2004; Vasques-Menezes, 2004). Bernal (2010) afirma que é por meio do trabalho que as rotinas das pessoas são estabelecidas, relacionamentos sociais são facilitados, novos aprendizados ocorrem, autoestima pode ser potencializada, além de intensificar o senso de pertencimento e de inclusão na sociedade.

Contudo, especialmente as pessoas mais velhas, encontram resistências na sociedade brasileira para seguirem ativas profissionalmente. Para Camarano (2019), uma das principais barreiras para a permanência das pessoas mais velhas no mercado de trabalho é o preconceito dos empregadores. Segundo seus estudos, baixa escolaridade, a crença de que estes trabalhadores terão maiores dificuldades em se adaptar às novas tecnologias e demais mudanças nas organizações e o custo mais elevado da mão de obra são alguns fatores que embasam as estratégias preconceituosas de alguns gestores. Quando considerado o aspecto gênero, Camarano (2019) sinaliza que as mulheres velhas têm ainda mais dificuldade de se manterem ativas no mercado.

O preconceito contra as pessoas em função da idade é definido como idadismo (Sousa, 2014) ou ageísmo (Da Silva e Helal, 2019). Ele acontece nos diferentes espaços da sociedade, inclusive nas organizações, como pesquisado por Da Silva e Helal (2019). Uma consequência facilmente observada que indica este preconceito é a dificuldade encontrada pelas pessoas mais velhas de se recolocarem profissionalmente em função da valorização dos jovens (Paolini, 2016). Bourry e Oliveira (2017) acreditam que muitos trabalhadores são demitidos pela idade mais avançada, ou são induzidos a se aposentarem. Pode-se pensar nas estratégias

instituídas por algumas empresas de demissões incentivadas, ou até outras formas de gestão, que podem se configurar como assédio moral (Heloani, 2011), que forçam o trabalhador a pedir demissão.

O idadismo, ou ageísmo, vai contra o que defende a Política do Envelhecimento Ativo - PEA, desenvolvida pela Organização Mundial de Saúde (OMS - 2005). Esta é um instrumento norteador para políticas públicas e ações em prol do envelhecimento ativo e saudável nos países ligados à OMS. Inicialmente, três foram os pilares instituídos na PEA: segurança, participação e inserção social sendo, posteriormente (2012), acrescido aprendizagem ao longo da vida. Tais pilares são vitais para a conquista do envelhecimento ativo pela sociedade. Envelhecer ativamente não é apenas uma escolha individual, mas o resultado de ações macro estruturais, institucionais e também pessoais. É um processo que visa otimizar a possibilidade da pessoa manter-se inserido de forma digna, tendo suas especificidades respeitadas, incluindo as pessoas idosas nos diferentes espaços sociais, inclusive no trabalho. Também, indo ao encontro da teoria de Baltes (1995), a PEA afirma que as pessoas saudáveis podem aprender durante toda a sua vida, o que coloca em cheque o discurso proferido por pessoas preconceituosas, de que os velhos não aprendem mais, ou não mudam. Neste sentido, a Política do Envelhecimento Ativo é um subsídio consistente para afirmar que os velhos podem e devem, se desejarem, continuar inseridos no mercado de trabalho, contudo, ainda é necessário lutarmos para que alguns estereótipos negativos sejam alterados.

Muito ainda precisa ser feito para que esta imagem das pessoas idosas se modifique. É complexo, pois requer uma mudança em relação à juventude como valor na sociedade atual (Medeiros, 2009). Assim como em outros contextos sociais, os contextos organizacionais reproduzem, em escalas menores, o que é vivenciado no macro. Brito et al. (2019) realizaram uma pesquisa de campo sobre o ageísmo no contexto de trabalho, com cerca de 15 pessoas. Chama a atenção que como aspecto relacionado à atitude negativa em relação aos trabalhadores mais velhos, identificou-se a crença de que estes adoecem mais. Todavia, o estudo também destacou, como atitude positiva em relação a eles, a hipótese de serem mais persistentes que os mais jovens.

Ciente desta realidade, este estudo tem como objetivo principal compreender como pessoas idosas se mantêm no mercado de trabalho formal privado afim de lançar algumas contribuições da Psicologia para a permanência dos mais velhos no exercício profissional. Para atender ao objetivo geral, buscou-se conhecer percepções de trabalhadores idosos sobre si e sobre o mercado de trabalho, identificar estratégias empregadas pelos trabalhadores para se manterem no mercado de trabalho, e analisar como a percepção de idosos sobre si pode contribuir para o desenvolvimento de estratégias para permanecerem no mercado de trabalho.

2 Caminho metodológico

A escolha do percurso metodológico de uma pesquisa é sempre desafiadora, uma vez que exige o alinhamento entre objetivos do estudo, referencial teórico que serve de lastro para a investigação e as possibilidades de pesquisadores e pesquisados de atenderem às demandas das técnicas e métodos que serão utilizados. Neste estudo, além dos desafios inerentes à definição das estratégias empregadas, teve-se o desafio adicional de realização do campo em período de pandemia da COVID-19, o que exigiu uma série de cuidados adicionais para evitar a exposição dos envolvidos a riscos de contaminação em função do estudo (Brasil, 2020).

A pesquisa em questão caracteriza-se como exploratória descritiva, de caráter qualitativo. Foi realizada em municípios da serra gaúcha, sendo a amostra constituída de forma intencional e por conveniência. Algumas pessoas, ao serem contatadas para participarem do estudo, relataram terem sido desligadas dos seus trabalhos. Destaca-se o fato do campo desta pesquisa ter acontecido em plena pandemia de SAR-COV19 e, por serem inicialmente considerados grupo de risco, foram afastados do trabalho por força de Lei, mas não havendo obrigatoriedade de estabilidade, muitos foram demitidos. Foram entrevistadas 20 pessoas, sendo 09

homens e 11 mulheres, com idade de 60 a 69 anos. Como critério para fazer parte da pesquisa, os participantes tinham que ter idade igual ou superior a 60 anos e estarem atuando no mercado formal de trabalho privado em municípios da região serrana do Rio Grande do Sul. Não foram considerados como critérios para a composição da amostra nível de escolaridade ou tipo de trabalho desempenhado, apenas ter vínculo empregatício formal. Trabalhadores do serviço público não fizeram parte desta amostra, por entender que a forma de contratação é diferente, bem como a garantia de estabilidade no trabalho. Ao final, conseguiu-se uma amostra heterogênea em todos os aspectos, pois o nível de escolaridade variou desde ensino fundamental incompleto (7 pessoas), até pós-graduados (3 pessoas). Quanto às atividades profissionais desempenhadas, foram entrevistadas pessoas que trabalhavam desde atividades operacionais básicas, a médicos e diretores financeiros.

O instrumento utilizado para a obtenção dos conteúdos analisados foi entrevistas semi-estruturadas. Nem todas foram realizadas presencialmente. Apenas quando todos os protocolos de segurança para diminuir risco de contaminação eram garantidos, entre eles, uso de máscara facial protetora por entrevistado e participante, distanciamento físico entre ambos de no mínimo 2 metros, acontecer em espaço com ventilação cruzada e/ou ao ar livre, bem como o respeito às bandeiras anunciadas pelo governo estadual que sinalizavam o nível de restrição de atividades/contatos, possibilitando encontros presenciais, as entrevistas foram presenciais. Deu-se preferência por entrevistas à distância, usando recursos tecnológicos que permitiam tal interação, como Plataforma *Google Meet*® e aplicativo *WhatsApp*®. Independente da modalidade que a entrevista tenha sido realizada, todas foram gravadas e, posteriormente, deglavadas, com a devida ciência e autorização dos participantes.

Para a análise do material obtido por meio das entrevistas semi-estruturadas, foi utilizada método de Análise de Conteúdo, proposto por Moraes (1999), que possibilitou a organização das falas dos entrevistados em 2 categorias construídas a *posteriore*, a saber: "Os trabalhadores", e a segunda, "Mercado de Trabalho e Envelhecimento".

Os cuidados éticos foram seguidos ao longo de toda a pesquisa, tendo como referência a Resolução Nº510/16 (Brasil, 2016). Destaca-se o fato de que os participantes foram identificados por nomes fictícios, bem como seus empregadores não foram identificados.

3 Resultados e discussão

Ouvir as pessoas idosas que seguem na ativa é fundamental quando consideramos o alto número de "nemens" (Camarano e Fernandes, 2018) nessa fase da vida. Nesse sentido, quase tudo o que se falar sem ouvir os envolvidos direto em determinada situação corre o risco de ser frágil. As falas dos entrevistados mostram-se potentes na busca de compreender suas estratégias para seguirem no mercado formal de trabalho. Elas trazem a realidade subjetiva vivenciada, para o campo teórico. Os resultados foram organizados em três categorias: 3.1 Os Trabalhadores e 3. 2 Mercado de Trabalho e 3.3 Envelhecimento.

3.1 Os trabalhadores

Importante começar a apresentação desta categoria explicando o seu nome. Inicialmente, ela havia sido nomeada no singular, contudo, não parecia estar dando conta do que ela estava circunscrevendo. Pode parecer algo pequeno, mas a passagem para o plural resolveu o incômodo que estava sendo gerado. As falas dos entrevistados explicitam a impossibilidade de se escrever "o trabalhador". A singularidade das experiências contadas, embora apresentem diversos pontos de contato, por isso foi possível criar categorias, não podem, em hipótese alguma, servir para uniformizar pessoas tão distintas. Neste sentido, a passagem para o plural tornou-se um imperativo.

Outro aspecto que precisa ser destacado em relação aos participantes do estudo, foi a disponibilidade dos entrevistados em participar. Por serem trabalhadores contratados, os horários das entrevistas, no geral, foram no final de tarde e noite, ou nos finais de semana. Os 20 participantes, desde o contato inicial, mostraram-se disponíveis para participarem e desejosos em poder contribuir com uma pesquisa sobre o tema. Muitos manifestaram consciência de que é relativamente baixo o número de amigos da mesma faixa etária que seguem no trabalho formal privado, ou não conhecer outras pessoas na mesma condição, o que contribui para que se sintam em uma condição especial.

Nesta categoria, conteúdos relacionados à percepção de si e sobre o significado que atribuem ao trabalho são apresentados e discutidos. Para a sua criação, a constatação de que todos os entrevistados relataram que se sentiam muito bem foi um aspecto um importante disparador. Isso não significa uma negação das perdas advindas com o avançar da idade, mas o reconhecimento das alterações esperadas no processo de senescência, bem como o emprego de algumas estratégias que podem servir como maneira de compensá-las, conforme proposto por Baltes (1995).

Clarice: "... como é que diz, autoestima, me sinto muito bem, [...] como eu falei no início, me sinto uma mulher bonita, trabalhadora, que vai se arruma, sempre elogiada, "ai nossa, tu nem parece que tem essa idade" (risos), mas assim, a, elas me dizem que eu me visto bem, então às vezes eu dou dicas para as senhoras que vem bem do interior, elas querem uma roupa pra um casamento, elas não sabem o que vestir, então eu digo assim "vamos fazer um look bonitinho, olha como fica bem assim", e isso eu me sinto bem, porque eu nunca deixei de estudar, de fazer um curso, nunca deixei de ler, eu tento assim, sabe, escrever, por pouco estudo que eu tenho, eu escrevo bem, inclusive é claro, falar que eu escrevo bem e, eu leio muito [...]"

Ao serem questionados sobre como se percebem atualmente em comparação com décadas atrás, a maioria acredita que atualmente, o seu desempenho profissional é igual ou melhor do que quando mais jovem. Tais respostas são justificadas por eles em função de terem mais prática e dominarem sua atividade. Quando a atividade profissional desempenhada é física, o tempo de experiência possibilita a eles, segundo suas percepções, a velocidade necessária para serem produtivos:

"É que eu faço 43 anos que eu faço esse trabalho, então eu, eu pra mim lá é uma facilidade e a gente tem uma grande prática, tem uma experiência" (José).

A fala de José vai ao encontro do que vários entrevistados afirmaram. Apenas dois entrevistados estavam a menos de um ano no emprego atual. Contudo, mudaram de empresa, mas seguiram desempenhando atividades que faziam no emprego anterior, o que possibilitou a manutenção da qualidade e produtividade, mesmo em um novo lugar.

Alguns entrevistados relatam perceber mudanças no seu corpo que impactam no trabalho, embora as alterações constatadas não prejudicam a qualidade do trabalho desempenhado. Dalva, por exemplo, diz ser mais lenta, contudo, como sabe o que precisa fazer, compensa. Milena relata ter reumatismo, o que a impede de desempenhar todas as funções na produção onde atua, mas não se sente diminuída em relação aos colegas mais jovens porque, segundo ela, o que faz, faz bem feito e está bom para a organização empregadora. Chama a atenção que, dos participantes, as mulheres relataram perceber mais mudanças físicas do que os entrevistados homens. O fato de os homens, no geral, não terem nomeado essas limitações físicas, não significa que não as tenham. A resposta de Rômulo à pergunta sobre possível diferença que a idade poderia fazer no trabalho permite fazer tal inferência:

"Faz, porque uma vez eu subia no coberto e fazia essas coisas e agora eu não subo mais (risos) (...) os chefe não deixa e os filho diz que não é pra ir, porque é perigoso, ai eu não subo mais, faz tempo já (risos), agora só subo se é no baixinho".

Provavelmente, os "chefes" e os filhos identificam alguma condição que torna Rômulo mais vulnerável em atividades de risco. O fato dos filhos proibirem, neste caso, chama a atenção pois extrapola uma condição legal de empregador não permitir que o trabalhador faça determinada atividade por ausência de treinamento ou risco de configurar desvio de função. A proibição dos filhos mostra indícios da inversão da relação de cuidado, quando os pais deixam de ser a referência deste ato, e os filhos passam a ser a referência para os pais. Esse é comumente um indicativo da identificação, por parte dos filhos, de alguma condição de fragilidade e/ou vulnerabilidade que pode acompanhar o avançar do processo de envelhecimento humano (Bentes, Pedroso e Falcão, 2021). O reconhecimento e, posteriormente, a aceitação de limitações que tendem a ser irreversíveis, não é um movimento interno simples. "Nunca mais" ou "para sempre", independente de quanto durem, é sempre muito tempo. A disponibilidade dos participantes para aceitarem as novas condições, que nem sempre significam doença, mas mudanças naturais do avançar do envelhecimento, é fundamental para a vivência de uma velhice mais saudável psiquicamente. Neste sentido, Neri e Fontes (2016), aproximam-se do paradigma do *life-span* proposto por Baltes (1995). Este paradigma destaca a possibilidade da pessoa se desenvolver até o final da vida, em um movimento dialético que considera questões genético-biológicas, socioculturais e psíquicas. O modelo como SOC, que significa seleção, otimização e compensação é uma das principais contribuições deste paradigma para o envelhecimento, pois oferece possibilidades de adaptação das pessoas a medida que os recursos, de diferentes naturezas, vão ficando mais parcos ao longo do envelhecimento. Neste sentido, Neri e Fontes (2016) acreditam que a resiliência psicológica, entendida como a capacidade de adaptação da pessoa de forma positiva à vivência de eventos/situações inevitáveis, pode ser fonte de bem-estar também na velhice. Afirmam que a capacidade de autorregulação de *self*, nutrida pela autoestima positiva, bem como pela percepção de autoeficácia advinda da comparação com outros em condições semelhantes, e pelo movimento de enfrentamento saudável das adversidades, são dispositivos fundamentais para conquista de uma velhice bem-sucedida.

No intuito da melhor adaptação possível das pessoas às suas condições atuais, Neri e Fontes (2016) sugerem que, quanto maior o autoconhecimento e o conhecimento do contexto em que estão inseridos, quanto maior for a capacidade de ser criativo e flexível, maior a possibilidade das pessoas adaptarem-se à realidade atual, independente de qual seja. Neste sentido, um recorte da entrevista de Neusa ilustra essa capacidade de adaptação que o desejo de permanecer no trabalho provoca, quando a tecnologia assume um lugar de destaque nas organizações atuais:

"[...]não não é bem legal, daí eu digo assim pro pessoal dos treinamentos que agora eu vou... , é assim, gente, eu apanho da tecnologia feito bicho, mas eu amo ela, porque, o que aconteceu, nessa altura da minha vida, que eu fico bem tranquila, o que mais me encanta neste momento, é a alta tecnologia."

Entrevistando trabalhadores idosos que desempenham funções consideradas estratégicas nas organizações, a capacidade de análise conquistada ao longo da trajetória profissional, o fato de ter vivenciado diversas situações, inclusive de crises importantes, o conhecimento amplo da organização onde trabalham é visto como ferramentas que compensam possível diminuição de velocidade de resposta se comparado ao desempenho quando jovens. Antônio acredita que esta possível diminuição de velocidade, não desqualifica o profissional, ao passo que ele pode oferecer à equipe de trabalho e à organização empregadora, ganhos interessantes em função do domínio de processos. Este senso de autoeficácia, quando Antônio compara-se aos colegas, vai ao encontro do proposto por Neri e Fontes (2016), instrumentalizando a pessoa para a conquista de uma velhice bem-sucedida:

"Pois é, essa é uma questão que às vezes a gente até se pergunta, eu não, talvez até os outros enxerga a gente com mais idade, ou mais velho, ou idoso, mas na minha mente, na minha visão, no meu pensamento, eu não me vejo com essa idade."

O desempenho talvez hoje, seja um pouco mais lento, do que a 20, 30 anos atrás, naquela época tu tinha, digamos um gás, com mais mais vontade de fazer as coisas, hoje tu tem o mesmo pensamento, a mesma vontade assim, mas é lógico que algumas coisas vão atrapalhando às vezes um pouquinho, ou requer mais dedicação, por exemplo, nessa área toda de inovação, tecnologia, informática, que vem mudando com, toda hora, todo momento, isso a gente acompanha, eu acho que deve ser acompanhado, mas é um pouco mais moroso do que um jovem o jovem ele tá aprendendo e convivendo com isso, nós, naquela época era diferente, então o pra nós, tudo é mais recente as coisas, como novidades" (Antônio).

3.2 Significado do trabalho

Por meio da leitura atenta das entrevistas, o significado atribuído ao trabalho pelos entrevistados também ganhou destaque. Pelo volume de falas significativas, o material obtido foi organizado em uma subcategoria que busca compreender o espaço que o trabalho ocupa na vida deles. Não espaço enquanto horas trabalhadas, mas como significado nas e para as vidas de cada um. Como a amostra desta pesquisa configurou-se bastante heterogênea, os significados atribuídos também são plurais, tendo variações inclusive, quando considerado o gênero dos respondentes.

Casamento e maternidade foram temas que surgiram nas falas de dez entrevistadas como elementos que impactaram na relação delas com o trabalho. Começar a trabalhar fora de casa após, ou retornar ao trabalho após os filhos crescidos, foram relatos feitos por trabalhadoras mulheres. A dificuldade em conciliar a maternidade com atividade profissional foi evidenciada em estudo de Emidio e Castro (2021), quando abordam a alta demanda de trabalho doméstico e de cuidado que recai sobre a mulher com o nascimento dos filhos e a incompatibilidade das cobranças do mercado formal frente à nova realidade da mulher mãe. Para nenhum dos homens entrevistados, casamento ou filhos foi aspecto que os impediu de estar no trabalho, pelo contrário. Identificamos aqui, um atravessamento importante da cultura, na qual a responsabilidade pela casa e criação dos filhos é delegada à mulher. A única participante mulher do estudo, que ocupa um cargo estratégico na organização onde atua, não tem filhos e nunca casou. É imperativo reconhecer que os trabalhadores entrevistados são pessoas que nasceram na década de 50, onde os papéis sociais eram mais rígidos, e às mulheres, o trabalho doméstico era uma obrigação. Para Guiginski e Wajnman (2019), torna-se necessário redefinir os papéis de gênero, tendo em vista as novas demandas que a sociedade apresenta e a quase obrigatoriedade de homens e mulheres estarem inseridos no mercado de trabalho.

Importante explicitar que a entrevistada solteira e sem filhos, provavelmente em função das expectativas que se tinham décadas atrás, dos papéis sociais, embora tenha obtido reconhecimento profissional importante ao longo da sua trajetória, também passou por situações difíceis, onde o ser mulher em um mercado competitivo, há décadas, fez com que fosse vítima de preconceitos.

Independente do percurso vivenciado por cada entrevistada, todas relataram sentir-se muito bem no trabalho atualmente. Para as mulheres entrevistadas que começaram a trabalhar depois dos filhos criados, a conquista, depois de anos reclusas no ambiente doméstico, de uma renda financeira, serviu como fonte de empoderamento. Mesmo quando o valor da remuneração não é necessário para o custeio das despesas habituais do cotidiano, o fato de terem seu dinheiro, sem precisar pedir ao marido, é fonte de prazer. Apenas duas entrevistadas afirmaram que o dinheiro que recebem atualmente é imprescindível para a manutenção do padrão de vida. Novamente, pode ser constatado o atravessamento da cultura nesta relação. Nestes casos, quem financia as principais despesas da casa é o marido. Dois elementos que ficaram em relevo nas falas das mulheres entrevistadas foram a conquista da autoestima por meio da atividade profissional e a possibilidade de interação com outras pessoas. Milena, ao falar sobre o significado que o trabalho possui na sua vida, ilustra tais afirmações:

"Ah eu gosto de trabalhar, eu fiquei sempre em casa. Desde que eu casei, tinha, fiquei com as gurizada em casa, então fiquei, quantos anos, quase 30. Aí depois todo mundo casou, foi pra sua casa e daí eu também fui arrumar um serviço, porque vou ficar em casa o dia inteiro fazendo o quê? Eu ficava sempre sozinha. Daí comecei a trabalhar lá e ficou muito bom? Vejo outras pessoas, vou e volto, ocupo o tempo, é um movimento diferente na vida da gente, tem um motivo pra levantar cedo, é muito bom".

Considerando o impacto da cultura no significado atribuído pelas mulheres ao trabalho, pode-se supor que também a cultura se fez presente nas entrevistas com os homens trabalhadores. Diferente do que foi constatado nas respostas das mulheres, ganhou destaque o trabalho enquanto fonte de renda e como uma ocupação. Mais da metade dos entrevistados relataram que não estar trabalhando seria difícil, pois entendem que não trabalhar é estar sem ocupação. Khoury et al. (2010) sinalizam para o fato de pessoas buscarem se sentir produtivas por meio do trabalho como razão para seguirem ativas mesmo em idades avançadas. Podemos inferir que as atividades ligadas ao universo doméstico, por exemplo, não são vistas como uma possibilidade de ocupação para os homens entrevistados.

"Porque, o que que eu faria em casa, é uma pessoa com 60, 62 anos, o que que ela faria em casa, eu adoro muito o meu trabalho sabe, inclusive lá na fábrica, nós temos bastante pessoas com essa idade, até mais e o negócio é trabalhar, fazer o que parado? E a aposentadoria, só com a aposentadoria tu não, não consegue dar a volta." (José)

Alguns entrevistados homens deram ênfase à remuneração obtida por meio do trabalho, não apenas como uma possibilidade de ampliação de capital, como alguns trabalhadores entendem o valor financeiro obtido nesta fase da vida, mas como uma condição para manter o padrão de vida atual. Isso se deve pela impossibilidade de fazer economias ao longo da vida e pelo valor recebido da aposentadoria ser insuficiente para as contas básicas atuais. A queixa pelo baixo valor recebido de aposentadoria também foi relatada por algumas trabalhadoras mulheres. Para Pedro, a conquista da aposentadoria serviu como um complemento de renda, trazendo um pouco de tranquilidade neste momento:

"Ah eu levanto pra ir trabalhar, pra chegar o final do mês o cara receber a ordenada, aí tu vai fazer o teu rancho, tu compra tua comida e tal. Sou aposentado a 2, vai fazer 3 anos, antes quando eu não era aposentado já era difícil, sabe, porque dependia só da ordenada, agora já mudou bastante, a aposentadoria ajuda, o salário ajuda, aí é dois que tu ganha, é bem bom e ... , é isso aí, pro dia-a-dia." (Pedro)

A fala de Pedro ilustra o que muitos trabalhadores aposentados vivenciam. Ao conquistar o direito à renda da aposentadoria, passam a ter uma relação mais cômoda com o consumo. Entretanto, esta é uma situação geralmente provisória. Dentro de algum tempo, ao serem desligados do trabalho formal, precisarão adaptar suas despesas ao valor da aposentadoria. Não raro, esse valor é inferior à remuneração que recebem no mercado formal, bem como passam a ter que arcar com alguns benefícios que tinham enquanto empregados, ou abrir mão de plano de saúde, por exemplo, por não conseguirem custear. Essa percepção, considerando as entrevistas, acende sinal de alerta para gestores mais atentos, bem como para a necessidade de realização de movimentos de conscientização desta situação. A falta de informação em relação às possíveis implicações futuras da condição de trabalhador aposentado é pauta de programas de preparação para aposentadoria. Vieira, Matheis e Rosenblum (2023), ao pesquisarem sobre variáveis socioeconômicas, comportamentais e demográficas que influenciam na preparação para aposentadoria, constatam que, de 3 a cada 4 brasileiros nunca pensou em quanto precisaria poupar para fazer frente ao custo de vida na condição de aposentado. Não raro, trabalhadores se surpreendem, ao declararem imposto de renda no ano seguinte à conquista da

aposentadoria, pelo fato de que acabam tendo que começar a pagar este imposto, ou, ao invés de serem restituídos, terem que complementar o valor. Por ignorarem esta situação, muitos não reservam valor para esse momento e acabam contraindo dívidas e/ou pedindo para trabalhar sem vínculo formal, impactando diretamente no mercado de trabalho, que é a segunda categoria deste artigo.

3.3 Mercado de trabalho e envelhecimento

Mercado de trabalho ganhou *status* de categoria neste artigo por ser o cenário onde o objeto da pesquisa se dá. É dinâmico, complexo, atravessado por questões culturais, sendo o pano de fundo para a vida das pessoas pela maior parte de suas vidas. Ao longo das entrevistas, a relação entre a idade e o mercado de trabalho apareceu de diferentes maneiras, a partir das percepções dos entrevistados. Nesta categoria, percepções sobre relações intergeracionais e empregabilidade na velhice serão apresentadas e discutidas.

O envelhecimento populacional coloca, para a sociedade, o desafio da convivência intergeracional nos diferentes espaços da vida. Nas famílias, é comum encontrar quatro, até cinco gerações convivendo. As famílias estão reduzindo a quantidade de pessoas em cada geração, mas as gerações estão se ampliando (Camarano e Kanso, 2016). Assim como nas famílias, a convivência intergeracional faz parte do cotidiano. Nos contextos de trabalho, isso frequentemente se repete quando há uma política de gestão de pessoas, mesmo que informal, que não exclua os trabalhadores mais velhos. Esta constatação vai ao encontro de proposições feitas por Silva et al. (2021), quando destacam a necessidade de sair do discurso e passar para a ação, por meio, por exemplo, de políticas de contratação de trabalhadores mais velhos e de investimento em atualização/qualificação.

Muitos foram os entrevistados que falaram sobre o relacionamento com colegas de diferentes gerações. Todos os participantes acreditam ser o trabalhador mais velho da organização, ou um dos mais velhos, sendo todos colegas de trabalho muito mais novos do que eles. No geral, a convivência com outras gerações não foi apresentada como um problema neste estudo. Ao falarem sobre os mais jovens, alguns relataram a possibilidade de aprendizagens que essas relações oferecem. A dinamicidade dos jovens pode ser um estímulo para que os mais velhos sigam buscando atualização. Também foi relatada a contribuição que os trabalhadores idosos podem dar aos mais jovens e, conseqüentemente, às organizações. A experiência profissional, que vai além do conhecimento técnico, mas perpassa diferentes vivências ao longo da trajetória profissional, somada à maturidade, contribui para que os jovens, ao se posicionarem de forma mais impulsiva, por vezes mais extremistas, vão aprendendo a fazer uma leitura mais atenta da situação e lapidando sua atuação profissional atribuindo as dimensões e preocupações adequadas a cada situação.

Outro aspecto que diz respeito às relações intergeracionais é a percepção, por parte de alguns entrevistados, de que os trabalhadores jovens são mais instáveis no trabalho e seletivos quanto às atividades a serem desempenhadas. Muitos entrevistados acreditam que entre os principais diferenciais que oferecem ao empregador, além do domínio que possuem em relação às atividades que desempenham, é a responsabilidade e dedicação com que vivenciam seus trabalhos. Clarice afirma que as colegas mais jovens, além de não permanecerem muito tempo na empresa, esquivam-se ou negam-se a realizar determinadas atividades que ela e as colegas da mesma faixa etária não vêem qualquer impedimento. A responsabilidade com o compromisso assumido com o trabalho, em diferentes momentos das entrevistas, aparece como um dos grandes diferenciais de trabalhadores idosos.

A convivência intergeracional, como é possível imaginar a partir do relato de Clarice, pois podemos inferir que há um incômodo, não necessariamente conflitos, quando da negativa de alguns de desempenharem determinadas atividades, nem sempre é uma relação tranquila. Por meio de comentários, até em tom de brincadeira, ocorrem práticas que podem ser caracterizadas como um tipo de assédio moral no trabalho (Barreto, Netto e Pereira, 2011). Uma fala de Antônio mostra como essas práticas acontecem:

“[...] não diretamente, mas sabe que no ambiente, a gente presencia, às vezes, ouve, mas, por parte da chefia e da empresa, não [...] colegas até é, alguns mais jovens já, “você já tão numa certa idade, quem sabe, deixa a vaga para os mais jovens.”

O fato de não terem falado para ele, não significa que não seja também sobre ele. Ao se identificar com as características das pessoas que estão sendo o alvo do comentário, a pessoa pode sentir que está incomodando, quase como um estorvo naquele espaço. O impacto de práticas de assédio moral no trabalho pode levar o trabalhador a desenvolver quadros de somatização, em alguns casos, inclusive cometer suicídio (Barreto, Netto e Pereira, 2011). No momento em que colegas de trabalho se posicionam desta forma em ambiente que têm trabalhadores com características semelhantes, neste caso, mais velhos, o trabalhador pode se sentir diminuído, tomando dele uma energia psíquica para dar conta disso, que poderia ser investida na sua atividade profissional se o contexto de trabalho respeitasse e valorizasse a diversidade dos seus trabalhadores.

Chamou a atenção a maneira como os entrevistados se posicionaram quando questionados sobre a percepção deles em relação à possibilidade de recolocação em caso de serem desligados dos empregos atuais. A diversidade de respostas foi significativa, contudo, dois grupos de respostas ganharam destaque: os que acreditam que não conseguiriam nova oportunidade, e os que achavam que não ficariam sem trabalho, ou não conseguiam conceber a ideia de serem desligados dos empregos atuais. Os entrevistados que acreditavam não conseguir se recolocar, atribuíam essa dificuldade à idade e, curiosamente, na sua maioria, eram trabalhadores com elevado nível educacional e que ocupavam postos de trabalho mais estratégicos. Alguns verbalizaram que não tentariam buscar recolocação, e, nesse sentido, algumas inferências podem ser feitas. Talvez, por serem trabalhadores que conquistaram reconhecimento importante profissional, optam por não correr o risco de se expor e serem preteridos por trabalhadores mais jovens.

Um dos entrevistados, que quando participou da pesquisa era gestor em uma organização, disse que tinha trabalhadores na sua equipe mais velhos. Contudo, eram pessoas que estavam há bastante tempo na empresa. Segundo ele, quando abre uma vaga externa, ele nem olha o currículo se o candidato tiver mais de 30 anos:

"Não é, não é olhado, eu até digo que na produção, durante esse ano até foi contratado várias pessoas perto dos 50 anos e com 50 anos, mas é, mas se é numa função chave, por exemplo, a, precisa um facilitador, um coordenador lá da, do almoxarifado, se tiver mais que 30, 30 e poucos anos é não na hora, infelizmente, é assim, então não é que é proibido, não tem nada que proíbe, agora, ser promovido ali dentro é até um pouco mais fácil." (Francisco).

A partir da frase do Francisco, é necessário explicitar o quanto todas as pessoas inseridas no mercado de trabalho são agentes potentes para a transformação, ou manutenção de preconceitos em relação à contratação de mais velhos. Tal constatação, reforça a proposição de Silva *et al.* (2021) para a implantação de políticas de contratação de pessoas mais velhas. Muitas vezes, decisões tidas como estratégicas por algumas organizações, quando optam por desligar trabalhadores com uma determinada idade, são tomadas sem a consciência de que, em algum momento, a decisão tomada há anos atrás vai impactar no tempo de permanência, ou na impossibilidade de recolocação profissional dos próprios. Quando a idade é utilizada como critério exclusivo e arbitrário para a tomada de decisão quanto ao ingresso, permanência, ou saída de um trabalhador de uma organização, todos os envolvidos podem ser prejudicados. Por vezes, usam-se subterfúgios para tentar driblar esse tipo de decisão, como pode ser constatado nas falas de Caetano e Francisco:

" [...] ou seja, a empresa tem que se renovar, é natural, eu ainda ganhei um ano de bônus com a pandemia, porque era 65, eu tô com 66 já, 66 e meio vai ser, eu ganhei um ano e meio de bônus aí... "(Caetano)

"No caso, no meu caso, provavelmente eu não saia da empresa, porque o diretor lá já me pediu pra continuar, mas saio do cargo, depois vamos ver como vai, mas eu tô bem tranquilo com relação a isso." (Francisco)

Quanto aos trabalhadores que acreditavam que se recolocariam no mercado de trabalho, ou não se imaginavam fora do emprego quando da realização das entrevistas para esta pesquisa, a maioria desempenhava atividades tidas como operacionais. Alguns manifestaram a impossibilidade de ficarem sem trabalho, pois não conseguiriam manter suas despesas com a renda da aposentadoria. Nesse sentido, a possibilidade de desenvolverem atividades na modalidade informal apareceu. Orlanda nomeia como "bico" a forma como pretende seguir desempenhando suas atividades se não surgir oportunidade que ela considere interessante no mercado formal. Tal informalidade coloca essas pessoas em uma condição mais vulnerável, pois ficam desprotegidos quanto às leis trabalhistas, além de terem vínculos precários com o empregador (Araújo e Moraes, 2016). Frente à instabilidade econômica, tendem a ser os primeiros a serem desligados, além de não gozarem dos benefícios que costumeiramente organizações oferecem aos trabalhadores formais, como plano de saúde.

Dezesseis foram os trabalhadores que não consideravam não trabalhar no emprego atual. Ao serem questionados sobre, afirmavam que não queriam sair de onde estavam. Para eles, enquanto as empresas os quiserem, lá permanecerão. O fato de estarem vinculados a organizações que não impõe uma limitação de idade como critério para o desligamento, talvez estimule a expectativa de que seguirão empregados por muito tempo. Também o fato de ser o trabalhador mais velho, ou um dos mais velhos da empresa, possa fomentar a sensação de que com eles será diferente, pois se seguem empregados, diferente de outros colegas.

4 Considerações finais

Dar espaço para a percepção de trabalhadores idosos em relação às suas vivências profissionais pode significar oportunizar a permanência deles por mais tempo nos seus postos de trabalho, bem como a contratação de outros pelo mercado formal. A disponibilidade dos participantes em realizar as entrevistas pode ser um importante indício do quanto eles podem contribuir com os locais onde trabalham. A compreensão de que o estereótipo de idosos do passado não cabe mais nas pessoas idosas contemporâneas é fato. A conquista de décadas a mais na expectativa de vida trouxe, para uma parcela significativa da população, condições físicas e psíquicas para seguirem ativos na sociedade.

Ao considerar mercado de trabalho, às condições físicas e psíquicas, precisam ser acrescidos o acúmulo de capacidades técnicas e o arcabouço de experiências vividas que podem ser um diferencial estratégico para as organizações. Dos entrevistados, nenhum colocou como possível limitador para uma nova contratação a desatualização profissional, a impossibilidade de contribuir com a nova organização de trabalho, mas a idade cronológica, o que reforça a existência de práticas discriminadoras. A convivência intergeracional em contextos de trabalho, aproveitando os potenciais dos trabalhadores de diferentes gerações, mais do que uma vantagem para a organização que emprega, impacta positivamente a sociedade em que estes atores estão inseridos.

Um desafio que está posto é a geração de emprego, que possa atender os "nem-nem" jovens e os idosos. A proposição de políticas de incentivo à contratação para que empresas tenham, de forma mais representativa, esses trabalhadores nos seus quadros, pode ser um caminho eficiente para que as pessoas possam seguir partícipes da sociedade, enquanto tiverem desejo/necessidade, indo ao encontro de um dos pilares da Política do Envelhecimento Ativo, a participação na sociedade (OMS, 2005).

Referências

ARAUJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100001&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 14 mar. 2024.

BALTES, Paul. Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. **Developmental psychology**, v. 23, n. 5, p. 611-626, 1987.

BARRETO, Margarida; NETTO, Nilso Berenchtein; PEREIRA, Lourival Batista. *Do Assédio Moral à Morte de Si: Significados Sociais do Suicídio no Trabalho*. São Paulo: Matsunaga, 2011.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BENTES, Ana Cláudia Oliveira; PEDROSO, Janari da Silva; FALCÃO, Deusivania Vieira da Silva. Papéis desempenhados por pais idosos e filhos na velhice: revisão integrativa de literatura. In.: **Revista Kairós - Gerontologia**, v. 23, n.3, p.321-337, 2021.

BERNAL, Anastasio Ovejero. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BOURRY, Eliana Cristina Motta da Silva; OLIVEIRA, Lucia. Transição de carreira após a demissão: uma pesquisa com trabalhadores na maturidade. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2017, São Paulo. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração**, São Paulo, 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução no 510, de 7 de abril de 2016**. Trata sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa em ciências humanas e sociais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 maio 2016.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm#:~:text=EMENDA%20CONSTITUCIONAL%20N%C2%BA%20103%2C%20DE%2012%20DE%20NOVEMBRO%20DE%202019&text=Altera%20o%20sistema%20de%20previd%C3%Aancia,%22Art. Acesso em: 21 de jul. de 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Orientações para Condução de Pesquisas e Atividade dos CEP Durante a Pandemia Provocada pelo Coronavírus SARS-Cov-2 (COVID-19)**. Brasília, DF, 09 maio 2020. Disponível em: file:///D:/Desktop/SEI_MS_-_0014765796.pdf. Acesso em 14 de mar. de 2024.

BRITO, Vitória Feitosa de; SILVA, Jônatas Kleyton de Oliveira; MOURA, Júlia Tereza Soares de; SILVA, Josevânia. Trabalho e envelhecimento: uma análise do ageismo no contexto organizacional. In.: **Anais do VI Congresso Internacional de Envelhecimento Humano**, Campina Grande, PB, 2019. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/54262>. Acesso em 14 de mar. de 2024.

CAMARANO, Ana Amélia; KANSO, Solange. Envelhecimento da População Brasileira | Uma Contribuição Demográfica. In: FREITAS, Elizabete Viana; PY, Lígia (Org.). **Tratado de geriatria e gerontologia**. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2016, v. 1, p. 52-65.

CAMARANO, Ana Amélia; [FERNANDES, Daniele](#). Os homens maduros que não trabalham nem são aposentados: um estudo exploratório da PNAD contínua. **Mercado de Trabalho**, v. 64, p. 53-61, 2018.

CAMARANO, Ana Amélia. Envelhecimento da população brasileira: novas oportunidades de consumo. In.: **Revista da ESPM**, v. 25, p. 94-101, 2019.

CASTRO, Gisela Grangeiro da Silva. O idadismo como viés cultural: refletindo sobre a produção de sentidos para a velhice em nossos dias. **Galáxia**, São Paulo, n. 31, p. 79-91, abr. 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-25542016120675>. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-25532016000100079&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 27 maio 2020.

DA SILVA, Romário Alves; HELAL, Diogo Henrique. Ageismo nas Organizações: Questões para Debate. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, v. 9, n. 1, p. 187-197, jun. 2019. DOI: <https://doi.org/10.18256/2237-7956.2019.v9i1.3167>. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/view/3167/2217>. Acesso em: 27 maio 2020.

EMIDIO, Thassia Souza; CASTRO, Matheus Fernandes de. Entre voltas e (Re)voltas: um estudo sobre mães que abandonam a carreira profissional. In.: **Psicologia: Ciência e Profissão**, v.41, p. e221744, 2021.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. In.: **Revista Brasileira de Estudos de População**, v.36, p. e0090, 2019.

HELOANI, Roberto. A Dança da Garrafa: Assédio Moral nas Organizações. **GV-executivo**, v. 10, n. 1, p. 50-53, jan./jun. 2011.

HENRIQUE, Marcelo Rabelo; ROCHA, Diana Andrade; SAPORITO, Antonio; SILVA, Sandro Braz. O cenário da Previdência Social e o impacto na aposentadoria. In.: **ReFAE- Revista da Faculdade de Administração e Economia**, v.12, n.1, p.169-190, 2023.

KHOURY, Hilda Tereza Tôrres; JESUS, Adalcimira de; SOUZA, Cista Ferreira Revan Araújo de; MATOS, Albia Pinheiro de; BARBAGELATA-GÓES, Sérgio. Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. In.: **Revista Kairós Gerontologia**, 13(1), São Paulo, junho 2010:147-65.

MEDEIROS, Suzana Aparecida Rocha. O lugar do velho no contexto familiar. In: PY, Ligia[et al.]. **Tempo de envelhecer: percursos e dimensões psicossociais**. Rio de Janeiro: NAU Editora, 2004, p.185-200.

MENDES, Ana Magnólia; CRUZ, Roberto Moraes. Trabalho e saúde no contexto organizacional: vicissitudes teóricas. In: TAMAYO, Alvaro (Org.). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 39-55.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

NERI, Anita Liberalesso; FONTES, Arlete Portella. Resiliência Psicológica e Velhice Bem-sucedida. In.: FREITAS, Elizabete Viana de; PY, Ligia (Orgs.). **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. 4.ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2016, v. 1 p.1468-1475.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Envelhecimento ativo**: uma política de saúde. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2005.

PAOLINI, Karoline Silva. Desafio da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 177-182, 2016.

SAAD, Paulo. Desafios de envelhecer no século XXI e as políticas públicas. In: VI CONFERÊNCIA ESTADUAL DA PESSOA IDOSA, 2019, Porto Alegre: Conselho Estadual da Pessoa Idosa, 2019. **Anais da VI Conferência Estadual da Pessoa Idosa**, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://sjcdh.rs.gov.br/upload/arquivos/201912/09154722-sistematizacao-anais-ultima-versao.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2021.

VASQUES-MENEZES, Ione. Por onde passa a categoria trabalho na prática terapêutica? In: CODO, Wanderley. **O trabalho enlouquece?** – Um encontro entre a clínica e o trabalho. Petrópolis: Vozes, 2004, p. 23-32.

VIEIRA, Kelmara Mendes; MATHEIS, Taiane Keila; ROSENBLUM, Tamara Otilia Amaral. Preparação financeira para aposentadoria: análise multidimensional da percepção dos brasileiros. In.: **Revista Contabilidade e Finanças** - USP, São Paulo, v.34, n.91, p.e1705, 2023.

Submissão: 29/07/2021

Aceite: 09/04/2024

Como citar o artigo:

BOHM, Verônica et al. Estratégias de trabalhadores idosos para permanecerem no mercado formal de trabalho. **Estudos interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 29, e117229, 2024. DOI: 10.22456/2316-2171.117229

