

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

Centro de Educação e Ciências Humanas

Programa de Pós-graduação em Ciência, Tecnologia e Sociedade.

UM ESTUDO SOBRE ENVELHECIMENTO E  
MERCADO DE TRABALHO EM ARARAQUARA/SP:  
PERCEPÇÕES, ENTRAVES E DESAFIOS.

Aluno: Fábio Renato de Queiroz

**São Carlos**

**2020**

FÁBIO RENATO DE QUEIROZ

UM ESTUDO SOBRE ENVELHECIMENTO  
E MERCADO DE TRABALHO EM ARARAQUARA/SP:  
PERCEPÇÕES, ENTRAVES E DESAFIOS.

Dissertação Apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ciência, Tecnologia e Sociedade da Universidade Federal de São Carlos, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Ciência, Tecnologia e Sociedade.

Área de concentração: Ciência, Tecnologia e Sociedade.

Linha de pesquisa: Dimensões sociais da ciência e da tecnologia.

Orientador: Professor Dr. Wilson José Alves Pedro

**São Carlos**

**2020**



## UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

Centro de Educação e Ciências Humanas  
Programa de Pós-Graduação em Ciência, Tecnologia e Sociedade

---

### Folha de Aprovação

---

Defesa de Dissertação de Mestrado do candidato Fábio Renato de Queiroz, realizada em 22/05/2020, com o título: Envelhecimento Populacional e Mercado de Trabalho - Estudo de caso de um município do Estado de São Paulo

#### Comissão Julgadora:

Prof. Dr. Wilson José Alves Pedro (UFSCar), participando à distância

Profa. Dra. Janes Santos Herdy (UFF), participando à distância

Profa. Dra. Maria Rosa Rodrigues Rissi (UNIARA), participando à distância

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

A Ata de Defesa, assinada pelos membros da Comissão Julgadora, consta no Sistema Eletrônico de Informações da UFSCar (SEI) e na Secretaria do Programa de Pós-Graduação em Ciência, Tecnologia e Sociedade.

---

## **AGRADECIMENTOS**

*À minha mãe pelo carinho, amor, incentivo e apoio incondicional em todos os momentos de minha vida.*

*Ao Professor Dr. Wilson José Alves Pedro pela orientação, paciência e ensinamentos.*

*À Universidade Federal de São Carlos por possibilitar momentos de grande crescimento pessoal e aprendizado.*

*Ao programa de Pós-graduação em Ciência, Tecnologia e Sociedade (PPGCTS) por oferecer condições e suporte para minha formação.*

*A todos os professores do PPGCTS pelos conhecimentos compartilhados durante esse período*

*Aos professores da banca de qualificação e defesa pelas contribuições para o desenvolvimento deste trabalho.*

*Aos gestores e funcionários do PAT Araraquara pelo acesso às informações e contribuições ao desenvolvimento desse projeto. Agradeço especialmente ao Sr. Edmilson de Oliveira Bueno e à gestora Flávia de Jesus Andrade.*

*Aos colegas do Núcleo Interdisciplinar de Estudos e Pesquisas em Gerontologia Social - NIEPGS, e aos estudantes do Curso de Graduação em Gerontologia da UFSCar pelo compartilhamento de suas experiências e parceria nos trabalhos realizados.*

*Aos colegas de mestrado que me proporcionaram oportunidade de novas amizades e novos aprendizados. Agradeço especialmente aos amigos Eder José Santarpio, Carlos Henrique Escobar Avila e André Philippe Villanova pelos bons momentos de convívio durante essa trajetória.*

*Enfim, a todos aqueles que passaram ou que ficaram em minha vida, minha enorme gratidão.*

## RESUMO

QUEIROZ, Fabio Renato de. **Um estudo sobre Envelhecimento e Mercado de trabalho em Araraquara/SP: Percepções, Entraves e Desafios**. 2020. Dissertação (Mestrado em Ciência, Tecnologia e Sociedade) - Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2020.

A interface da interdisciplinaridade: envelhecimento humano, trabalho, tecnologias e gestão caracterizam-se como uma importante frente para o estudo das dimensões sociais das ciências e das tecnológicas. Neste sentido, o objetivo da presente dissertação é apresentar um estudo de caso sobre a temática envelhecimento populacional e mercado de trabalho em um município do interior do Estado de São Paulo. Trata-se de um estudo de caso de natureza social, qualitativa e descritiva. Participaram deste estudo 10 pessoas (5 trabalhadores em processo de recolocação profissional e 5 gestores atuantes na área de recrutamento e seleção) explorando aspectos sobre as mudanças científico-tecnológicas e seus potenciais impactos no mundo do trabalho, bem como obstáculos e demandas trazidas por essas mudanças sociais. Os resultados apontam percepções distintas e complementares a recolocação de trabalhadores no mercado. A reinserção no trabalho formal tem dificuldades relatadas devido às novas tecnologias de informação e comunicação, bem como questões culturais, como a crença de desvantagem em relação aos trabalhadores mais jovens. A percepção dos trabalhadores e dos gestores converge em relação às dificuldades de adaptação às novas tecnologias e necessidade de melhor qualificação, porém, diverge em relação à desvantagem da idade, que no ponto de vista da maioria dos gestores revela um discurso sobre vantagem estratégica para as organizações (pela experiência, pela maturidade e comprometimento dos profissionais).

**Palavras Chave:** Envelhecimento, Mercado de Trabalho, Gestão.

## ABSTRACT

The interface of interdisciplinarity: human aging, work, technologies and management is characterized as an important front for the study of the social dimensions of science and technology. In this sense, the objective of this dissertation is to present a case study on the theme of population aging and the labor market in a city in the interior of the State of São Paulo. This is a case study of a social, qualitative and descriptive nature. 10 people participated in this study (5 workers in the process of professional relocation and 5 managers working in the area of recruitment and selection) exploring aspects of scientific and technological changes and their potential impacts on the world of work, as well as obstacles and demands brought about by these changes social. The results point to different and complementary perceptions regarding the replacement of workers in the market. The reintegration into formal work has reported difficulties due to new information and communication technologies, as well as cultural issues, such as the belief of disadvantage in relation to younger workers. The perception of workers and managers converges in relation to the difficulties of adapting to new technologies and the need for better qualification, however, it differs in relation to the disadvantage of age, which in the point of view of most managers reveals a discourse on strategic advantage for organizations (due to the experience, maturity and commitment of professionals).

**Keywords:** Aging, Labor Market, Management.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Manutenção da capacidade funcional durante o curso da vida.....	32
<b>Figura 2:</b> Etapas da pesquisa.....	39
<b>Figura 3:</b> QRCode do site do PAT Araraquara.....	43
<b>Figura 4:</b> QRCode da página do facebook do PAT Araraquara.....	43

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Dissertações e Teses sobre o tema Trabalho e Envelhecimento.....	32
<b>Gráfico 2:</b> Pirâmide etária do município de Araraquara.....	41



## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1:</b> Perfil dos trabalhadores participantes do estudo.....	43
<b>Quadro 2:</b> Perfil dos gestores participantes do estudo.....	54

## **LISTA DE SIGLAS**

- CEAT: Centro de Atendimento ao Trabalhador de Araraquara.
- FAEPA: Fundação de apoio ao ensino, pesquisa e assistência.
- HCFMRP: Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto.
- HEAB: Hospital Estadual Américo Brasiliense.
- OMS: Organização Mundial da Saúde.
- PAT: Portal de Atendimento ao trabalhador.
- PPGCTS: Programa de Pós-graduação em Ciência Tecnologia e Sociedade.
- UFSCar: Universidade Federal de São Carlos.
- USP: Universidade de São Paulo.

## **APRESENTAÇÃO DO PESQUISADOR**

Sou Fábio Renato de Queiróz, 36 anos Psicólogo formado pela Universidade de Araraquara - UNIARA (2013), Especialista e Gestão de Pessoas (2016), pela mesma instituição. Ingressei no do Programa de Pós-graduação em Ciência, Tecnologia e Sociedade - PPGCTS - Nível Mestrado, da Universidade Federal de São Carlos (2018) e vinculo-me à Linha de pesquisa 1 “Dimensões sociais da ciência e da tecnologia”. Atualmente exerço a função de Agente Administrativo de Serviços Públicos pela Secretaria Municipal de Saúde do Município de Araraquara/SP, servidor público concursado desde o ano de 2017.

Atuei na área de Recursos Humanos do Hospital Américo Brasiliense (HEAB), instituição hospitalar de média complexidade gerida pela fundação de apoio ao ensino, pesquisa e assistência (FAEPA) do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto (HCFMRP USP), observando o cotidiano e minha própria experiência profissional, observo que é de grande relevância o estudo e a reflexão sobre as relações de trabalho e o impacto que as tecnologias tem sobre elas. Expandindo a perspectiva que a psicologia Organizacional, Social e do Trabalho, busquei embasamentos teóricos no campo CTS, tendo como objetivo produzir uma reflexão sobre a potencial contribuição dos Estudos Sociais das Ciências e das Tecnologia aos estudos do envelhecimento e das relações de trabalho, quando desenvolvidas de forma interdisciplinar.

Tendo interesse em compreender os aspectos subjetivos dos trabalhadores, optei em investigar os trabalhadores em processo de recolocação profissional com 50+ anos, no município de Araraquara, cidade em que nasci, resido e pretendo desenvolver minha carreira profissional. O presente trabalho tem como objetivo compreender os desafios enfrentados por esses profissionais e as demandas trazidas pelas mudanças científico-tecnológicas e seus potenciais impactos no mundo do trabalho.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
1.1 Justificativas.....	21
1.2 Perguntas de pesquisa e objetivos da dissertação.....	22
1.2.1 Objetivo geral.....	23
1.2.2 Objetivos específicos.....	23
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>24</b>
2.1 Alguns subsídios teóricos para compreender interfaces entre trabalho e envelhecimento.....	24
2.2 Estudos sobre o envelhecimento no Campo CTS.....	33
<b>3 MÉTODO.....</b>	<b>38</b>
3.1 Tipo de Pesquisa.....	39
3.2 Participantes.....	39
3.3 Coleta de Dados.....	40
3.4 Análise dos Dados.....	40
3.5 Aspectos éticos.....	40
<b>4 RESULTADOS.....</b>	<b>41</b>
4.1 Breve caracterização do Município e do Programa investigado.....	41
4.2 Perfil dos trabalhadores participantes do estudo.....	43
4.3 Narrativas dos trabalhadores.....	44
4.4 Perfil dos gestores participantes do estudo.....	54
4.5 Narrativas dos gestores.....	55
<b>5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS.....</b>	<b>66</b>
5.1 Sobre as percepções dos trabalhadores.....	66
5.2 Sobre as percepções dos gestores.....	70
5.3 Percepções convergentes e divergentes.....	73
5.4 Aspectos emergentes.....	74
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>75</b>
<b>Referências.....</b>	<b>78</b>
Apêndice 1.....	82
Apêndice 2.....	83
Anexo 1: Parecer Consubstanciado do CEP.....	84
Anexo 2: Carta de Autorização do PAT.....	88
Anexo 3: Termo de Consentimento livre e esclarecido.....	89

## 1 INTRODUÇÃO

*Parte constante da vida dos seres humanos desde o início da civilização. É o processo entendido pelo homem como o meio pelo qual ele pode transformar sua vida e o meio em que vive, possibilitando seu engrandecimento e a conquista de sua felicidade, assim, o trabalho é essencial na vida das pessoas. (BORGES e GALLO-PENNA, 2009)*

Segundo Leme (2001), o processo de envelhecimento sempre foi motivo de preocupação para o homem, entre os antigos povos da mesopotâmia já se expressava a expectativa do rejuvenescimento, como no símbolo médico que representa a troca periódica de pele das cobras. A fraqueza muscular e a perda óssea são representadas em hieróglifos datados de 2800-2700 a.C. mostrando o indivíduo deitado com símbolos que representam a velhice. Para os gregos, cada indivíduo possuía uma determinada quantidade de calor que podia ser mantida e preservada, porém, nunca no nível inicial, diminuindo até a morte; Aristóteles acreditava que a alma seria combinada a um calor intrínseco no nascimento, à medida que esse calor intrínseco diminuiria ocorreria o envelhecimento do ser.

Na linguagem cotidiana, a palavra trabalho tem diversos significados e seu conteúdo pode variar: dor e fadiga, operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura; aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar determinado fim; atividade coordenada de caráter físico ou intelectual necessária a qualquer tarefa, serviço ou empreendimento; ocupação permanente, ofício ou profissão.

A palavra trabalho é derivada da língua latina *tripalium* (instrumento agrícola utilizado para bater as sementes de trigo, também utilizado como antigo instrumento de tortura). No latim *laborare* significa ação de labor e *operare*, que significa *opus*, obra. (BORGES e GALLO-PENNA, 2009).

Historicamente, o contexto do trabalho vem se definindo nas interações entre pessoas e organizações em constante interdependência, de um lado os indivíduos passam grande parte de suas vidas trabalhando em organizações e estas dependem daqueles para poderem funcionar. O trabalho toma considerável tempo da vida e dos esforços das pessoas, que dele dependem para obter sua subsistência e sucesso

peçoal, por outro lado, as organizações dependem diretamente das pessoas para poderem operar, produzir bens e serviços, atender clientes, competir no mercado, cada uma das partes depende da outra em uma relação de mútua dependência onde existem benefícios e responsabilidades para os dois lados. (ALBORNOZ, 1998).

Neste mesmo cenário, o envelhecimento da população mundial tem tido significativo crescimento, conforme aponta a Organização Mundial de Saúde - OMS. No caso brasileiro, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, a população brasileira também cresce, aceleradamente, estando estimada em 211.755.692 pessoas para o ano de 2020. (TAVARES, 2015).

A população brasileira teve, portanto, um crescimento de 11,0% se comparada à população do último Censo eram 190.755.799 pessoas. Esta população está distribuída em 5570 municípios, com suas especificidades e características (IBGE, 2020).

Em 2020 a esperança de vida ao nascer é de 76,74. Projeção para o ano de 2050 é de o Brasil atinja 232.933.276 pessoas, ou seja, cerca de 30% da população brasileira terá 60+ anos (IBGE, 2020); colocando o Brasil no ranking dos países hiperenvelhecidos (PEDRO, FERREIRA, 2019).

Concomitante à transição demográfica e as transformações no mundo do trabalho, novos arranjos familiares, assim como as transformações científicas e tecnológicas tem impactado também no cotidiano das pessoas com 60+, sendo de fundamental relevância investigar as características e especificidades da sociedade brasileira, suas demandas, prioridades e diversidades. (PEDRO, 2013).

Hoje, presencia-se algo distinto dos séculos anteriores. Há um contingente significativo de pessoas em idades avançadas suficientemente saudáveis para continuar suas atividades laborais por períodos cada vez mais longos e desempenhando funções com qualidade e eficiência.

O número global de pessoas idosas - com 60 ou mais anos de idade - está projetado para aumentar de 962 milhões em 2017 para 1,4 bilhão em 2030 e 2,1 bilhões em 2050, quando todas as regiões do mundo, exceto a África, terão quase um quarto ou mais de suas populações com 60 anos de idade ou mais. Em 2100, o número de pessoas idosas pode alcançar 3,1 bilhões. (ONU, 2020). Hoje, a expectativa de vida de um brasileiro ultrapassa com facilidade os 75 anos; como as

taxas de fecundidade tem estado abaixo dos níveis de reposição, a proporção de jovens e crianças tende a diminuir, enquanto a de idosos tende a aumentar. (TAVARES, 2015).

De acordo com o Relatório do Banco Mundial “Envelhecendo num país mais velho”, o Brasil vive hoje o chamado bonus demográfico, que representa o período de transição demográfica de um país quando a proporção de pessoas em idade ativa é alta e existe baixa dependência em relação aos que estão ativos, essa razão de dependência tem declinado desde 1965 e deve atingir seu ponto mais baixo neste ano de 2020. Tendencialmente começará a subir consideravelmente, o que é preocupante, pois o envelhecimento populacional no Brasil será significativamente maior do que em sociedades mais desenvolvidas, de menos de 20 milhões em 2010 passará para 65 milhões em 2050; essa variação na estrutura etária da sociedade resultará em pressões fiscais sobre os sistemas públicos de saúde e previdência. (BANCO MUNDIAL, 2011)

O Brasil precisa preparar-se para as mudanças estruturais que enfrentará nas próximas décadas e podem barrar a sustentabilidade fiscal e o crescimento econômico, sendo prejudicial às instituições existentes. Este é um desafio para toda a sociedade brasileira, com destaque às três esferas do governo: federal, estadual e municipal.

As transformações no mundo do trabalho, os novos arranjos familiares, assim como as transformações científicas e tecnológicas impactam também no cotidiano das pessoas com 60+, sendo de fundamental relevância investigar as características e especificidades da sociedade brasileira, suas demandas, prioridades e diversidades. (PEDRO, 2013, 2016, 2018).

O recorte que o presente estudo realiza articula dimensões de fundamental importância - trabalho, inserção no mercado de trabalho e realocação no mercado de trabalho, junto a um segmento populacional que potencialmente estará inserido na população economicamente ativa (IBGE, 2020), cuja presença e participação tem sido cada vez mais demandada no contexto das alterações nas legislações brasileiras no âmbito trabalhista (BRASIL, 2017) e no âmbito da previdência social (BRASIL, 2019).

No Brasil, de acordo com Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a PEA brasileira compreende 63,05% da população, apesar de esse número não

considerar aqueles que não trabalham com contrato formal ou carteira assinada. Ainda segundo o IBGE, do total da população ativa no Brasil, pouco mais de 20% encontram-se no setor primário, 21%, no setor secundário; e 59%, no setor terciário.

Estudos no âmbito macro são fundamentais para compreender as tendências, bem como monitorar e acompanhar (Pedro e Ferreira, 2019). Mas estudos a nível local e mesmo estudos de caso tem sua relevância, pois é no município/território que as pessoas vivem e envelhecem.

O trabalho em suas dimensões psicossociais tem uma centralidade na construção da identidade humana (Pedro, 2011). No curso da vida tais dimensões psicológicas, sociais e culturais diversas afetam a vida individual e coletiva nas mais diversas *coortes*. A transição da fase adulta e a entrada na sexta década de vida e décadas posteriores, objeto de estudo da geriatria e gerontologia, ainda apresenta muita escassez de estudos e evidências científicas, colocando lacunas e desafios para articular a permanência e inserção das pessoas adultas e idosas no mundo do trabalho, a gestão de pessoas com 60+ anos em organizações públicas e privadas, a formação de recursos humanos, bem como as políticas e a gestão.

Segundo Silva (2009) a velhice varia de acordo com o momento cultural e histórico desse indivíduo, Intellectualmente, costuma-se dizer que alguém está envelhecendo quando suas capacidades cognitivas começam a falhar (memória, concentração e atenção), economicamente quando esse indivíduo se aposenta, deixa de contribuir com o estado e passa a receber seus benefícios, no sentido funcional, quando esse indivíduo passa a necessitar de ajuda para se locomover e desempenhar suas atividades básicas. Cronologicamente usa-se a idade de 60+ anos, porém, as alterações inerentes ao envelhecimento dependem de cada indivíduo, da sua genética e de fatores ambientais, é um acúmulo de interações entre processos sociais, médico-biológicos e comportamentais ao longo da vida.

Questiona-se portanto: Como criar estratégias laborais que conciliem o desejo de trabalho para as pessoas adultas e idosas? Como articular a capacidade para o trabalho - em suas dimensões físicas e mentais para o trabalho e dos trabalhadores e trabalhadoras? Qual a percepção dos trabalhadores sobre esta etapa da vida, quando o assunto é trabalho? Como os gestores compreendem este processo? Se de um lado organismos internacionais e indicadores sociais potencializam respostas e macro



tendências a estas questões, questiona-se: e a nível local, como estas questões tem sido analisadas?

Há um aumento no número de pessoas em processo de envelhecimento, tal como evidencia-se nos estudos de transição demográfica (diminuição da natalidade, diminuição da mortalidade e aumento da expectativa de vida), às melhoras nas condições básicas de sobrevivência e os avanços na área da saúde que possibilitaram diagnosticar e tratar doenças antes incuráveis. Os países desenvolvidos delimitam o envelhecimento a partir dos 65 anos e os países em desenvolvimento delimitam aos 60 anos (OMS, 2005).

O aumento deste segmento populacional tem trazido impactos sociais, políticos e económicos, isso porque aumenta o orçamento em investimentos no âmbito da saúde e da assistência pela maior incidência de doenças crónicas e incapacitantes como as demências. É um grande desafio a compreensão e desenvolvimento de estratégias e tecnologias voltadas a essa população (NUNES, 2012).

Corroborando os questionamentos da Organização Mundial de Saúde, avançamos em nosso estudo problematizando:

“Como podemos ajudar pessoas a permanecerem independentes e ativas à medida que envelhecem? Como podemos encorajar a promoção da saúde e as políticas de prevenção, especialmente para aquelas direcionadas aos mais velhos? Como a qualidade de vida pode ser melhorada na Terceira Idade? Um grande número de pessoas na Terceira Idade causará a falência de nossos sistemas de saúde e da previdência social? Como podemos equilibrar o papel da família e do Estado em termos de assistência àqueles que necessitam de cuidados à medida que envelhecem? Como podemos reconhecer e apoiar o papel importante que as pessoas mais velhas desempenham no cuidado aos outros?” (OMS, 2005, p.7).

O conceito de envelhecimento é extremamente complexo, mesmo utilizando referenciais biológicos, social ou psicológico, nem individualmente, nem em conjunto elas dão conta de uma definição categorizante. Nas sociedades tradicionais, a figura do velho representava a sabedoria e valores de ancestralidade, era ele quem detinha a memória coletiva através da evocação e da transmissão oral, o velho portanto, era um elemento na vida dos jovens que colaborava para a formação de um registro simbólico e este era o lugar simbólico para a velhice. (GOLDFARB, 1998).

De acordo com Neri (2005), em termos biológicos, o envelhecimento, compreende a transformação de organismos que ocorrem após a maturação sexual e implica na diminuição gradativa da probabilidade de sobrevivência. São processos complexos de natureza interacional, que se manifestam ao longo da vida e acarretam resultados distintos para as diversas funções do organismo.

De acordo a literatura gerontológica os processos de desenvolvimento e envelhecimento podem ser analisados por critérios derivados da psicologia e da sociologia, destacando-se alguns pontos:

- “Uma sequencia de mudanças previsíveis, de natureza genético-biológica, que ocorrem ao longo das idades e, por isso, são chamadas de mudanças graduadas por idade;
- Uma sequencia previsível de mudanças psicossociais determinadas pelos processos de socialização a que as pessoas de cada coorte estão sujeitas e que por isso, são chamadas de influências graduadas por história;
- Uma sequencia não previsível de alterações devidas à influência de agendas biológicas e sociais, que por isso são chamadas de influências não normativas” (NERI, 2005, p. 69).

Compartilhar saberes e curiosidades acerca do envelhecimento é uma forma de se falar do cotidiano das pessoas, pois quase todos tem um idoso na família, que influencia em toda dinâmica familiar; o envelhecimento tráz mudanças de ordem individual, familiar e social, as mudanças no físico e na subjetividade do idoso trazem mudanças para todo o seu círculo social, esse indivíduo conquista direitos e perde outros por conta das limitações orgânicas e mentais trazidas pelo processo. Não é possível discutir o envelhecimento e a finitude da vida sem refletir sobre os diversos conhecimentos das ciências humanas, sociais, biológicas e religiosas. (FIGUEIREDO, 2012).

O desafio que mobiliza o presente estudo é entretanto, aproximar-se da realidade local na qual nos inserimos. Cotidianamente, pode-se observar, homens e mulheres próximos á sexta década de vida, à procura de trabalho para a sua manutenção, à margem dos benefícios previdenciários e de assistência social, com carências e responsabilidades diversas e objetivamente sem quaisquer alternativas

para reinserção no mercado de trabalho, potencialmente, uma das poucas alternativas para a sobrevivência. Conhecer seu perfil, suas demandas e perspectivas, bem como conhecer possibilidades de inserção no mercado de trabalho é importante, pois muitas destas pessoas, com certeza adentrarão na próxima década na categoria “pessoa social” (BRASIL, 2001).

Para a sociedade brasileira, a conquista de uma maior expectativa de vida e o crescimento da população idosa, em termos percentuais e absolutos, representa grandes desafios, nos levando a necessidade de uma maior organização da sociedade civil na criação de políticas públicas, voltadas para as áreas do trabalho, da educação, da saúde do trabalhador e da trabalhadora, a legislação trabalhista e previdenciária, que cada vez mais torna-se crítica quando o assunto for envelhecimento populacional. O mundo do trabalho tem se mostrado extremamente lento em reconhecer as mudanças ocorridas na idade da população, se prendendo a modelos não apropriados aos nossos dias atuais. A natureza do trabalho mudou, exigindo diversas habilidades e competências, tanta demanda física como em séculos anteriores, a sobrevivência após a aposentadoria já não se mede em poucos anos e sim em décadas.

Os governos e agências internacionais chamam de “envelhecimento ativo” definido pela OMS como a “otimização de oportunidades de saúde, participação e segurança, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas ficam mais velhas” (OMS, 2005 p. 13).

Não se trata exclusivamente aos aspectos econômicos e mercantis das pessoas com 60+ anos de idade e mais saudáveis para a realização de atividades de trabalho e consumo. Muitas pessoas com 60+ anos desejam trabalhar e continuar em ambientes que se sintam estimuladas, realizadas, úteis, conectadas, renovando seus conhecimentos e aprendizados ao longo da vida. Hoje, dispomos de evidências de que a participação no mercado de trabalho contribui positivamente para a saúde cognitiva dos indivíduos (TAVARES, 2015).

Nas teses sobre gestão (Vergara 2001) alimenta-se que a subjetividade está presente em todos os níveis e em todas as questões no que diz respeito à relação do ser humano e com no mundo do trabalho de modo bem efetivo. Tal dimensão não se pode desprezar em prol de um pretenso objetivismo; pois seria privar as organizações

(e as pessoas) de um fator essencial em sua dinâmica. A relação com o trabalho constitui forte elemento na constituição da identidade e a importância conferida ao trabalho na sociedade capitalista ocidental faz com que o trabalhador assuma lugar de destaque entre os papéis sociais. (Vergara, 2001). Propõe um exercício de aproximação destas subjetividades, complementarmente junto a pessoas com 50+ anos em processo de recolocação no mercado de trabalho e profissionais responsáveis para esta reinserção.

Segundo Whitaker (2007), quando abordamos o tema do envelhecimento, depara-se com a questão das dificuldades de adaptação, os idosos em grande parte espantam-se com mudanças nos costumes e adaptam-se mal às novidades, em alguns casos, agarrando-se a um passado distante. No entanto, ouvimos também, relatos de muita energia e vitalidade surgindo de suas memórias e vivências pessoais, tornando necessária uma reflexão a respeito do imaginário social a respeito do processo de envelhecimento e de como esse idoso se sente diante da sociedade e dos estereótipos, pois há uma tendência a se desconsiderar a sabedoria e a experiência acumuladas e considerar esses indivíduos como desmemoriados e menos capazes.

O indivíduo que está envelhecendo passa por alterações sensoriais e musculoesqueléticas, sendo necessário, muitas vezes, adequações para sua mobilidade, em alguns casos, tanto em casa quanto no ambiente profissional, esse indivíduo pode levar mais tempo para organizar seus pensamentos e responder perguntas e orientações. Tornam-se mais comuns os sinais de fadiga como irritabilidade, suspiros e necessidade de se apoiar em objetos, é interessante que pessoas mais idosas tenham suas atividades mais intensas no início do dia, pois é quando ocorrem seus picos de energia. Independente do grau de declínio exibido, há recursos e habilidades que permitem ao indivíduo funcionar de maneira mais satisfatória, dentro das limitações impostas por esse declínio. Na comunicação com pessoas de idade mais avançada, deve-se usar uma linguagem corporal adequada, assim como analisar os sinais de linguagem corporal que podem indicar fadiga ou irritabilidade, deve falar tranquilamente visando promover o seu máximo grau de participação. É importante estar atento para o estado emocional do indivíduo, pois medo, ansiedade, preocupações e aborrecimentos podem prejudicar o desempenho e a adaptação às atividades. (LUECKENOTTE, 2002).

Neste sentido, definiu-se para o presente estudo o tema envelhecimento e mercado de trabalho.

## 1.1 Justificativas

Os estudos sobre o envelhecimento são interdisciplinares, pelos processos biológicos e psicossociais, demanda uma variedade de saberes, para que possa melhor apreender enquanto objeto de estudo. A gerontologia tem seus critérios técnicos para delimitar seus campos de investigação e intervenção, entretanto o exercício de contextualizar e ampliar este debate no campo dos estudos sociais das ciências e das tecnologias é de fundamental importância. Portanto, na configuração do campo CTS muito há que se investigar sobre este objeto a considerar: o âmbito da pesquisa, das políticas públicas e da educação CTS (Pedro e cols, 2018, p. 99) Estudos realizados junto ao PPGCTS confirmam o potencial (Orlandi, Pedro, 2016; Pedro, 2016; Pedro, Sousa, Ogata, 2018, p.98), bem como a intencionalidade de gerar, analisar e difundir novos conhecimentos e práticas sobre as relações entre as tecnologias e seus impactos sociais, apontando potenciais estratégias de intervenção.

A realidade brasileira se transforma: seja pelos indicadores sociais da população economicamente ativa e da transição demográfica (IBGE, 2020), seja pela presença e participação da população idosa, seja pelas recentes alterações nas legislações brasileiras no âmbito trabalhista (BRASIL, 2017) e no âmbito da previdência social (BRASIL, 2019), reciprocamente trabalho e envelhecimento entrecruzam na agenda da sociedade civil brasileira, com impactos locais que carecem continuamente de acompanhamento e monitoramento.

O trabalho em suas dimensões psicossociais tem uma centralidade na construção da identidade humana (Pedro, 2011). No curso da vida tais dimensões psicológicas, sociais e culturais diversas afetam a vida individual e coletiva nas mais diversas *coortes*. A transição da fase adulta e a entrada na sexta década de vida e décadas posteriores, objeto de estudo da geriatria e gerontologia, ainda apresenta muita escassez de estudos e evidências científicas, colocando lacunas e desafios para articular a permanência e inserção das pessoas adultas e idosas no mundo do

trabalho, a gestão de pessoas com 60+ anos em organizações públicas e privadas, a formação de recursos humanos, bem como as políticas e a gestão.

Em nível micro há uma escassez de estudos sobre a temática - trabalho e envelhecimento, argumentando assim sobre a importância de melhor conhecer a realidade, aproximando-se da realidade e buscando estratégias de diálogo com os atores sociais envolvidos.

Faz-se, portanto, urgente, refletir sobre as diversas visões sobre a inserção e o desempenho de profissionais com 50+ anos em atividades e processos organizacionais, com aderência à Linha de Pesquisa “Dimensões Sociais da Ciência e da Tecnologia” e no Programa de Pós-graduação em Ciência, Tecnologia e Sociedade PPGCTS, que tem o intuito de gerar, analisar e difundir novos conhecimentos e práticas sobre as relações entre ciência, tecnologia e sociedade, sua integração junto às inovações tecnológicas e seu impacto na sociedade.

O presente estudo integra, portanto a compreensão das dimensões sociais da ciência e da tecnologia, das inovações tecnológicas e seus processos de gestão, considera-se pertinente o maior aprofundamento sobre o tema Envelhecimento e Mercado de Trabalho, pois sem o entendimento das relações de trabalho e seu impacto na vida das pessoas torna-se incompleto o entendimento das ciências e das tecnologias. É um desafio para os atuais pesquisadores das ciências humanas e sociais desenvolver estudos, e subsidiar políticas públicas e estratégias de apoio a essa população cada vez mais numerosa, bem como conhecer os recursos tecnológicos que possam vir a trazer qualidade de vida a esses trabalhadores e trabalhadoras que tende a estar cada vez mais presentes no mundo do trabalho.

## 1.2 Perguntas de pesquisa e objetivos da dissertação

Na construção do escopo deste estudo e visando contribuir para as discussões interdisciplinares sobre envelhecimento junto ao campo de estudos sociais das ciências e das tecnologias definiu-se que como questão norteadora desta pesquisa “quais as percepções dos profissionais com 50+ anos que estão buscando recolocação no mercado sobre as mudanças científico-tecnológicas que impactam diretamente o mundo do trabalho, suas demandas e desafios para se manter no

mercado de trabalho? Complementarmente, como os gestores percebem estes profissionais e suas demandas?

### 1.2.1 Objetivo geral

A partir desta pergunta, definiu-se por objetivo geral realizar um estudo de caso sobre a temática envelhecimento populacional e mercado de trabalho em um município do interior do Estado de São Paulo.

### 1.2.2 Objetivos específicos

- a) Analisar as percepções de profissionais com 50+ anos que estão buscando recolocação no mercado de trabalho sobre as mudanças científico-tecnológicas e potenciais impactos no mundo do trabalho, suas demandas e desafios.
- b) Analisar as percepções de gestores, explorando informações sobre a questão recolocação de profissionais com 50+ anos, considerando as mudanças científico-tecnológicas, bem como os potenciais desafios para a manutenção no mercado de trabalho.

Após esta apresentação o texto da dissertação está organizado apresentando o referencial teórico, com alguns subsídios para compreender as interfaces entre trabalho e envelhecimento e uma reflexão sobre os estudos sobre o envelhecimento no campo CTS. A seguir apresenta-se o método utilizado, seguido dos resultados. Este contém uma breve caracterização do município, perfil dos participantes e suas percepções preliminares. A análise e discussão dos dados e as considerações finais finalizam as seções.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Alguns subsídios teóricos para compreender interfaces entre trabalho e envelhecimento

Partindo-se de indicadores sociais de que ao longo das últimas décadas, o Brasil deixa para trás a característica de ser um país predominantemente jovem, pois as projeções para o ano de 2025 indicam que o Brasil será a 6ª maior população de idosos do mundo, cerca de 32 milhões de pessoas de 60+ anos (Tavares, 2015) e considerando o envelhecimento “como um processo complexo que ocorrem em cada pessoas individualmente, mas condicionado a fatores sociais, culturais, históricos, que vão rebater na sociedade como um todo, envolvendo os idosos e as várias gerações. Por seu caráter multifacetado, o envelhecimento abarca múltiplas abordagens: físicas, emocionais, psicológicas, sociais, econômicas, políticas, ideológicas, culturais, históricas, dentre outras. A conjuntura marca as diversas formas de viver e de conhecer o envelhecimento, assim como as determinações culturais tomam formas diferenciadas no tempo e no espaço. Outro diferencial se refere à posição de classe social que os indivíduos ocupam” (Goldman, 2002, p. 71); as discussões sobre envelhecimento populacional e mercado de trabalho deve considerar as múltiplas dimensões e determinações,

De acordo com a definição da Organização Mundial de Saúde (O.M.S.): a velhice é “uma etapa da vida, nem melhor, nem pior que as demais, porém tendo seus caracteres próprios, seus sistemas de valores e suas possibilidades particulares de afirmação da personalidade” (WITTER, 2010).

A expressão velhice pode vir cercada de preconceitos e estereótipos cujas origens remotas, pois até poucos séculos a velhice só era imaginada nas populações privilegiadas.

Faz-se necessário uma observação sobre a perspectiva conceitual deste estudo: a percepção. Esta nos aproxima da dimensão de natureza humana da subjetividade, amplamente profundamente estudada pelas ciências humanas e sociais, bem como pela filosofia. Mas é no campo da psicologia social que permeia formação de impressões, atribuição de causalidade, atitudes, processos de influência e representações sociais (Vala, Monteiro, 2013), que pode ser compreendida e que



pode sinteticamente ser definida como uma função da captação de informação dos acontecimentos dos meios exterior e interior através de mecanismos sensoriais (DORON E PAROT, 1998).

A percepção também pode ser definida como processo e resultado e processamento do estímulo, cujo resultado é uma reprodução do ambiente real objetivo e da própria pessoa (mundo interno). A percepção é parte atual e sensível do processo de conhecimento neste sentido mais amplo, incluir a representação, o apresentado e o reproduzido (Dorsh, 2001), enuncia-se este aporte conceitual, sem a pretensão de esgotar no presente estudo, apenas delimitá-lo, subsidiar na clareza dos objetivos, bem como nos dados oportunamente apresentados, aproximando-se, portanto do campo da subjetividade do tema.

Analisando por faixa etária, o grupo que proporcionalmente apresenta maior crescimento é o da população com 60+ anos, ao passo que a população jovem (faixa) encontra-se em processo de desaceleração quando o assunto é crescimento demográfico, as pesquisas apontam que, em 2025, 2/3 da população mundial de idosos residirá em países em desenvolvimento como o Brasil, impactando diretamente no mercado de trabalho, pois esse envelhecimento da população leva ao envelhecimento da População Economicamente Ativa - PEA (TRIPPO, 2013).

Já no final do século XX Antunes (1995), apontava que, os países de capitalismo avançado presenciaram profundas transformações no mundo do trabalho e suas formas de inserção do trabalhador na cadeia produtiva, assim como nas políticas voltadas às relações de trabalho. A classe trabalhadora sofreu mudanças que influenciaram não só o aspecto material, mas também sua subjetividade e tornou-se de fundamental relevância o estudo e a reflexão acerca das dimensões e significados dessas mudanças e consequências, não em caráter conclusivo, mas como possíveis direcionamentos na busca por respostas. Nos anos 80 do século XX houve um grande salto tecnológico que impactou a indústria, essas novas tecnologias incluíam principalmente a robótica, a microeletrônica e a automação, novos processos de trabalho emergiram onde a produção em série aos poucos deu lugar a uma flexibilização da produção e novos padrões de busca pela produtividade, novos padrões de gestão da força de trabalho, colocando em evidência expressões como gestão da qualidade e gestão participativa.

O Toyotismo mescla-se com os antigos padrões Fordistas e vivenciam-se novas formas de produção que refletem em desdobramentos na legislação trabalhista, em alguns momentos desregulamentada ou flexibilizada visando dotar a economia capitalista de instrumentos necessários para se adequar a esse novo cenário.

Essas mudanças tenderam a impulsionar uma série de transformações sócio históricas que alguns autores chamam de “Crise estrutural do sistema do capital”, levando a uma intensa reestruturação produtiva, a acumulação flexível se constitui a partir da necessidade da sociedade capitalista reconstituir sua base de produção e acumulação de capital, esse movimento tende a fragilizar o mundo do trabalho, levando a marcantes transformações na subjetividade dos indivíduos. Para muitos teóricos, a acumulação flexível visou de certa forma, eliminar barreiras à exploração da força de trabalho e facilitar a precarização do trabalho vivo, uma estratégia corporativa que busca enfrentar as condições críticas do desenvolvimento capitalista. (ALVES, 2011).

Para Tavares (2015), a população está se tornando mais velha, no entanto, as políticas de trabalho e aposentadoria não estão se adaptando às novas realidades, estamos utilizando práticas concebidas pensando no trabalhador do século XIX:

- Há menos pessoas mais jovens e mais pessoas mais velhas no Mercado de Trabalho atual;
- As pessoas em idades acima dos 60 anos estão mais ativas e mais saudáveis do que em qualquer época da história da humanidade;
- Os trabalhos têm exigido mais capacidade cognitiva e social do que força e habilidades físicas;
- Como as pessoas estão vivendo um período posterior a aposentadoria cada vez mais longo, o que acarreta uma carga cada vez maior aos cofres da Previdência Social;
- Desde que se sintam estimuladas, realizadas, úteis e conectadas com os outros colaboradores, essas pessoas desejam continuar trabalhando;
- Elas não só querem como precisam continuar a trabalhar por questões financeiras;
- Evidências científicas indicam que a participação do indivíduo no Mercado de Trabalho ajuda a manter as capacidades cognitivas. (TAVARES, 2015)

Aos poucos os empregadores estão adotando práticas que visam a troca de conhecimentos Inter geracionais e modelos de trabalho flexíveis, porém, existem obstáculos e tabus ultrapassados, como a crença de que os mais velhos devem ceder espaço aos mais jovens, crenças de que os profissionais mais velhos apresentam menor produtividade, menos disposição, menos agilidade e menor vontade de aprender, a crença de que custam mais caro em salários e benefícios e de que a maioria só pensa em se aposentar. (VERGARA, 2001)

Os países desenvolvidos são os que possuem a maioria das pesquisas relacionadas a trabalho e aposentadoria, um estudo no Reino Unido de 2012 mostrou que nos últimos 20 anos, houve um aumento de 85% no número de indivíduos que permanecem no trabalho além da idade prescrita para a aposentadoria no setor público. (GARCIA, 2007)

Países desenvolvidos delimitam o envelhecimento a partir dos 65 anos e os países em desenvolvimento delimitam aos 60 anos, no Brasil, embora as leis de defesa aos idosos sejam consideradas entre as mais avançadas do mundo, os direitos dos idosos necessitam de maior atenção e investimentos públicos, principalmente no que se refere ao direito fundamental do trabalho (TAVARES, 2015).

Nas antigas sociedades tradicionais, a importância dada à figura do pai era uma forma de manter o mito de uma velhice reverenciada de uma maneira geral, já nas sociedades urbano-industriais a família patriarcal é substituída pela família nuclear e o trabalhador tem sua atividade produtiva muitas vezes longe do seu domicílio, afastando sua atividade laboral de sua família. Nosso organismo começa a sofrer alterações a partir dos 40 anos, mas principalmente após os 65 anos que as mudanças se tornam mais marcantes. (GARCIA, 2007).

Para fins deste estudo, optou-se em trabalhar com a expressão “adulto”, compreendida juridicamente todo aquele que “tendo atingido a adolescência, se presume o discernimento bastante para deliberar sobre si mesmo” (DE PLÁCIDO E SILVA, 2012, p.36).

Não há um consenso na literatura sobre as etapas do ciclo da vida que demarcam o período após a idade adulta. Alguns autores destacam fases etárias, tal como a clássica psicologia do desenvolvimento demarca: pré-idoso com idade entre 55 a 64 anos; idoso com idade entre de 65 a 74 anos; idoso maduro com idade entre 75 a 84 anos; muito idoso com idade a partir dos 85 anos (WITTER, 2010).

De acordo com critérios estabelecidos pela Organização Mundial de Saúde, para os países em desenvolvimento como marco para a entrada na velhice aos 60 anos e para os países em desenvolvimento 65 anos (TAVARES, 2015)

Há evidências na literatura psicossocial que na fase adulta, há um processo que envolve o desenvolvimento de identidade, consolidação da estrutura da personalidade e a autorrealização, representado por responsabilidades e conquistas. Acerca das mudanças da personalidade na vida adulta, o teórico Erik Erikson (1972) descreve fases sobre as mudanças que uma pessoa pode vivenciar. Dentre elas destaca-se o que convencionou chamar de Intimidade *versus* Isolamento e Geratividade *versus* estagnação. Respectivamente, nestes estágios descritos por Erikson acontecem no começo da vida adulta, tendo a preocupação se a pessoa tem capacidade de partilhar sua intimidade com os outros, nesta fase devem requerer empatia e abertura, e fortalecer seu ego o suficiente para aceitar o convívio com outro ego sem se sentir anulado ou ameaçado. Outra característica deste estágio manifesta-se na fase média da idade adulta cujo principal desafio é a preocupação com o bem-estar das gerações futuras, uma fase em que o ser humano sente sua identidade transformar-se de forma enriquecida e não modificada. Evidências psicossociais importantes que podem enunciar o que empírico evidenciará, bem como dimensões importantes para os estudos sobre o processo de envelhecimento, considerando-se a multideterminação deste processo. (ERIKSON, 1972).

A atual legislação previdenciária brasileira de previdência social (BRASIL, 2019) que fez alterações substantivas para a aposentadoria, estabelece regras de transição para as aposentadorias pelo Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS. Assim, observa-se que, por exemplo, para o ano de 2020 para a mulher se aposentar a idade deve ser de 56 anos e seis meses de idade e tempo mínimo de contribuição de 30 anos e para o homem aposentar-se deve ter 61 anos e seis meses de idade e tempo mínimo de contribuição de 35 anos. Há outras variáveis como o “sistema de pontos”, pedágio de 50% ou 100%, transição por idade, dentre outros aspectos importantes nas regras atuais para a aposentadoria. Mas este não é o principal objeto deste estudo, apenas um demarcador que referenda a importância dos estudos sobre o tema, com recorte na categoria etária 50+ anos.

É comum, no processo após a aposentadoria, a pessoa procurar uma nova ocupação profissional, até mesmo iniciando um negócio próprio (empreendedorismo), é possível ainda iniciar o trabalho em uma área totalmente diferente ou mesmo voltar às atividades em seu antigo emprego, sem que necessariamente isso tenha algum impacto prejudicial em sua saúde. É fundamental que seja proporcionado um ambiente adequado e atenção constante às suas necessidades ergonômicas, para evitar o surgimento de potenciais patologias decorrentes do trabalho. Em alguns países, o aposentado, quando ao invés de se afastar de suas atividades laborais continuam no trabalho sofrem perda total ou redução no valor do benefício. No Brasil, o idoso ao se aposentar não necessita se afastar do trabalho para manter seu benefício.

A Previdência Social Brasileira, desde a Constituição Federal de 1988, passou por diversas alterações e com o crescente aumento da participação das pessoas idosas, cenário que hoje apresenta grandes dificuldades. Estudos recentes já mostram a importância de se aproveitar esse profissional idoso, com sua experiência e competências adquiridas ao longo do tempo no sentido de agregar valor aos serviços prestados, de preferência, utilizando essa mão de obra em um ambiente mais adequado e seletivo (GARCIA, 2007, TAVARES, 2015, PEDRO, 2018).

Destaca-se ainda o uso de instrumento sobre a capacidade para o trabalho, desenvolvido em pesquisas na Finlândia, destinados ao uso em Serviço de Saúde Ocupacional para revelar o quão bem um trabalhador é capaz de realizar seu trabalho, bem como é também utilizado na avaliação da capacidade para o desempenho do trabalho (Tuomi e cols., 2010). Considera várias exigências físicas e mentais de trabalho, o estado de saúde e os recursos do trabalhador, categorizando a capacidade de trabalho como baixa, moderada, boa ou ótima. Estudos exploratórios apontam o uso deste instrumento com trabalhadores idosos. Uma importante ferramenta para estudos e intervenções que poderá ser retomada em novas investigações.

O Banco Mundial (2011) calcula que nos próximos anos os gastos com saúde pública aumentarão substancialmente e será um dos maiores desafios fiscal para o Brasil, as principais causas desse aumento serão o número crescente de idosos e o aumento do uso de serviços públicos de saúde pelos mesmos; esse aumento no

número de idosos acarretará o aumento de pacientes debilitados e dependentes de cuidados apesar de todos os avanços na medicina e nos tratamentos.

Estima-se que até 2020, o número de idosos cuidados por não familiares irá duplicar e até 2040 será cinco vezes maior. O sistema de saúde precisa se ajustar aos diferentes perfis demográficos e epidemiológicos decorrentes do crescimento populacional e o tamanho do aumento com gastos em saúde dependerão se esses próximos anos serão mais propensos à saúde ou às enfermidades e doenças incapacitantes; prevenção de doenças e manutenção da saúde, da mobilidade e da independência serão os maiores desafios relacionados a saúde.

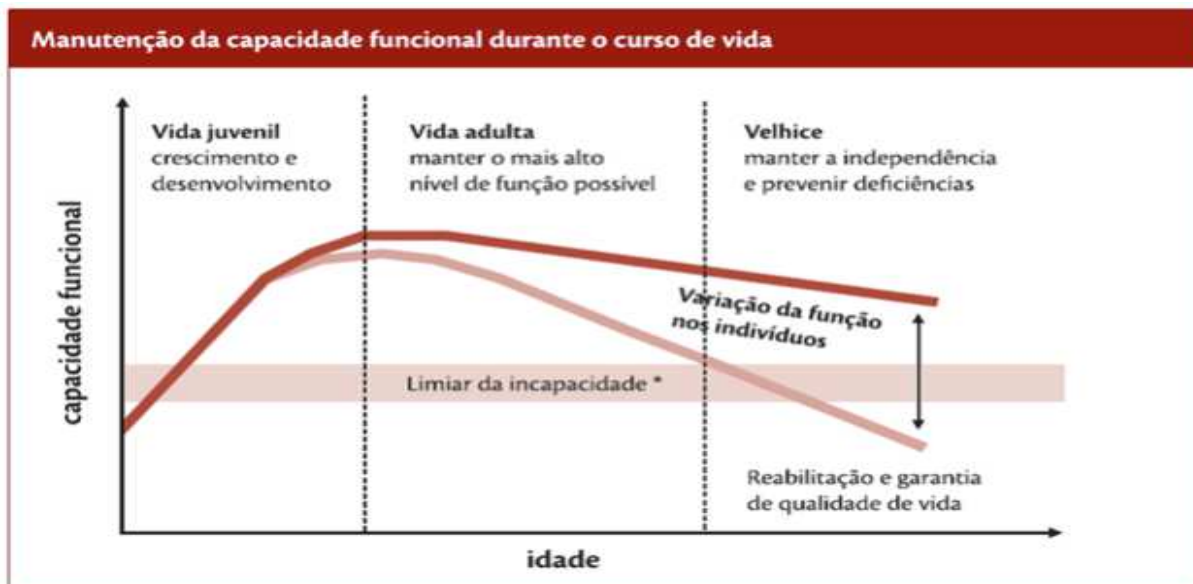
Quanto às questões econômicas, mudanças na distribuição de idade da população influenciam diretamente no comportamento econômico, na renda, consumo e poupança dos indivíduos ao longo de suas vidas, pois as pessoas fazem escolhas de como gastar com base em sua renda permanente e não em sua renda corrente; nas últimas fases da vida, assim como no início, os indivíduos tendem a consumir mais do que produzem, esse nível de consumo entre ciclos de vida combina necessidades biológicas, organização de vida e programas públicos destinados à população mais idosa. Pensando no mercado de trabalho, programas específicos de treinamento podem ser eficazes para suavizar ou anular o declínio associado à idade na habilidade de aprender novas técnicas e ferramentas; as organizações não terão escolha a não ser aumentar os programas de treinamento para investir nos trabalhadores mais velhos e atender as necessidades dos mesmos.

Apesar de estar no imaginário popular como um evento que acontece quando o indivíduo completa 60 anos, o envelhecimento é um processo lento e silencioso que nos acompanha desde o momento em que nascemos e leva ao declínio das capacidades funcionais do organismo, um processo inexorável e irreversível geneticamente determinado, alguns estudiosos o definem como uma deterioração funcional progressiva e generalizada que resulta na perda de respostas adaptativas à situações de estresse e no aumento do risco de doenças relacionadas à velhice. (TAVARES, 2015).

A figura abaixo descreve o curso da vida indicando a potencialidade de manutenção da capacidade funcional. Certamente não se trata de naturalização do declínio, mas o desafio posto individual e coletivamente para a manutenção do mais

alto nível de função possível na vida adulta e a manutenção da independência e da autonomia, no processo da velhice.

Figura 1: Manutenção da capacidade funcional durante o curso da vida



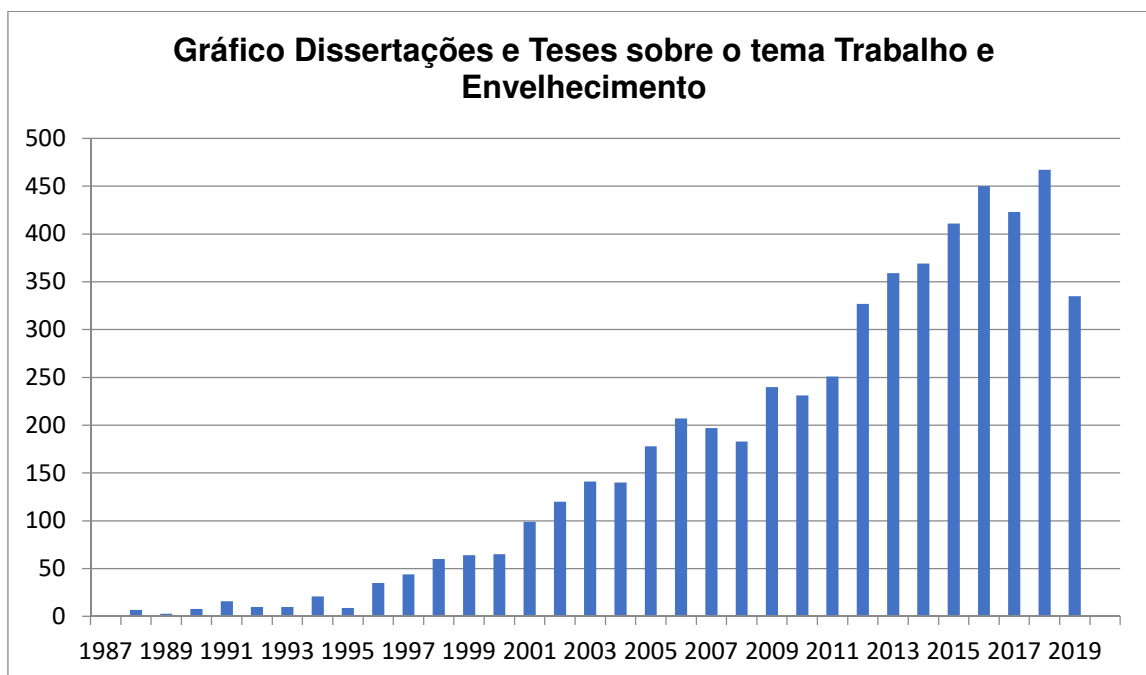
Fonte: <http://idosorj.icict.fiocruz.br/?q=book/export/html/24>

Na intencionalidade desta seção que é apresentar alguns subsídios teóricos para apreender interfaces entre trabalho e envelhecimento, apresentam-se algumas informações adicionais sobre “estado da arte” sobre os estudos sobre o tema trabalho e envelhecimento.

Utilizou-se a Biblioteca de Dissertações e Teses da CAPES para traçar um breve panorama dos estudos realizados.

A partir dos descritores “TRABALHO AND ENVELHECIMENTO” (<https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/>) realizou-se uma busca, tendo identificado 4693 resultados, sendo 3236 Dissertações de Mestrado, 1156 Teses de Doutorado, 282 Dissertações em Mestrado Profissional e 93 profissionalizantes, no período compreendido entre 1987 e 2019. No Gráfico a seguir demonstra-se, portanto, a relevância e atualidade do tema em nível nacional, em especial nestas duas primeiras décadas do século XXI.

Gráfico 1: Dissertações e Teses sobre o tema Trabalho e Envelhecimento



Fonte: elaborado pelo autor.

Avançou-se no levantamento de informações e na demonstração que dentre as 243 opções de área do conhecimento disponível no sistema identificou-se que o seguinte ranking: agronomia (n=297); interdisciplinar (n=263); saúde e biológicas (n=192); engenharia de materiais e metalúrgica (n=62).

Consultando ainda informações sobre as instituições de ensino superior (n=299) onde foram realizados estes estudos tem-se nas quais as dissertações e teses foram realizadas identificou-se: Universidade de São Paulo (n=358), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (n=228); Universidade de Campinas (n=218); Universidade Federal do Rio de Janeiro (n=180) e Universidade Federal do Rio Grande do Sul (n=173).

Dentre os Programas de Pós-graduação (n=751) em que as dissertações e teses foram realizadas destaca-se: gerontologia (n=236), ciência e tecnologia de Sementes (n=128), enfermagem (n=112), engenharia mecânica (n=105) e agronomia (n=94).

Explorando as áreas de concentração nas quais os estudos foram realizados identificou-se as dissertações e teses distribuídas entre as áreas, mas de modo mais específico na área interdisciplinar encontrou-se 264 referências que remetiam a



multidisciplinar e 189 referências que remetiam à interdisciplinar (em função dos históricos das áreas junto a CAPES). As áreas de conhecimento quando consultadas a grande área multidisciplinar são: saúde e biológicas (n=192); sociais e humanidades (n=45); engenharia/tecnologia/gestão (n=20) e meio ambiente e agrária (n=7). As áreas de conhecimento quanto consultadas a grande área do conhecimento são: interdisciplinar (n=1220); saúde e biológicas (n=59); meio ambiente e agrária (n=3), sociais e humanidades (n=3), engenharia e gestão (n=2)

Mais especificamente na área de avaliação interdisciplinar/multidisciplinar dos estudos sociais das ciências e das tecnologias, este panorama demonstra não apenas a abrangência e relevância do objeto deste estudo, bem como sua aderência à epistemologia da interdisciplinaridade que permeia o campo de estudos sociais das ciências e das tecnologias. Buscas mais refinada apontam ainda estudos realizados sobre esta temática junto ao Programa de Pós-graduação em Ciência, Tecnologia e Sociedade da UFSCar, apontando também potencial de novos estudos, inclusive de estudos de revisão e epistemológicos.

## 2.2 Estudos sobre o envelhecimento no Campo CTS

De modo exploratório, procurou-se ao longo do processo alguns conceitos que pudessem subsidiar a compreensão das interações sobre o tema trabalho e envelhecimento. O enquadre teórico da pesquisa teve como principal enquadre o campo dos estudos sociais das ciências e das tecnologias, dialogando com referenciais da gerontologia, a psicologia social, a administração, a sociologia do trabalho. Este é um diálogo recente, afinal o campo CTS tem sua demarcação histórica na segunda metade do século XX, que nos lança alguns desafios.

Sinteticamente pode-se caracterizar o campo da Ciência, Tecnologia e Sociedade como um campo acadêmico de pesquisas e intervenções; cujo objeto constitui-se no estudo das interações e determinações sociais da ciência e da tecnologia, em seus fatores sócio históricos e culturais, que influenciam as mudanças científico-tecnológicas (PEDRO e cols, 2018)

Tendo originado os estudos na segunda metade do século XX, na Europa e Estados Unidos, expande-se nos países latino-americanos. Os autores afirmam que o campo se caracteriza como um campo interdisciplinar, com seus fundamentos

teóricos e epistemológicos da filosofia e da sociologia da ciência e da história da tecnologia, evidenciando que todo o desenvolvimento científico e tecnológico é socialmente construído, cujas consequências afetam a vida social e as dimensões ambientais. A epistemologia do campo, numa concepção crítica, contribui para desmistificar a visão tradicional - essencialista e triunfalista da ciência e da tecnologia (PALÁCIOS et al, 2001, p. 120),

Na perspectiva apontada pelos autores CTS campo propõe investigar dimensões sociais da ciência e da tecnologia visando apreender os fenômenos do ponto de vista dos seus antecedentes sociais, analisando criticamente suas consequências, ou seja, tanto no que diz respeito aos fatores de natureza social, político e econômico que modulam as mudanças científicas e tecnológicas; quanto ao que concernem as repercussões de natureza ética, ambiental e cultural dessas mudanças. (PALACIOS et al, 2001; PEDRO et al, 2018).

Junto a esta descrição, uma demarcação importante se faz sobre as investigações das relações estabelecidas entre ciência-tecnologia-sociedade vêm se desenvolvendo em três direções, distintas e complementares: no âmbito da pesquisa; no âmbito da política pública e no âmbito da educação CTS. (Palacios et al, 2001 Pedro et al, 2018). É neste sentido que o presente estudo propõe se integrar, dialogando com a produção de conhecimentos, as políticas públicas e a educação CTS.

Tal como nos aponta (Palácios et al, 2001, p. 127), se considerarmos o campo da pesquisa, como uma alternativa à reflexão acadêmica tradicional sobre a ciência e a tecnologia, promovendo uma visão socialmente contextualizada da atividade científica, tema trabalho e envelhecimento ampliam seu espectro e potencializa a integração de novos olhares.

Se considerarmos o campo das políticas, os estudos referendam a regulação social da ciência e da tecnologia e a criação de mecanismos democráticos facilitadores da abertura dos processos de tomada de decisão no que tange às questões de política científico-tecnológicas há evidência da necessidade de integrar atores sociais a nível local, na perspectiva deste objeto. Complementarmente se consideramos a educação CTS, pode-se apontar uma tendência nas demandas sobre a população em processo de envelhecimento, em especial aqueles que possuem 50+ anos, que são objeto do presente estudo.

A intenção desta seção é fazer algumas demarcações, visando subsidiar a compreensão do objeto deste estudo. Assim, destaca-se que diversas ciências e teorias debatem a questão do envelhecimento, mas em sua maioria o definem como as mudanças no ciclo de vida, inseridas em um ambiente físico e social; diversos autores questionam quais problemas surgem e são comuns no processo de envelhecimento, trazendo questões como o início da vida e adaptações ao seu fim.

Pode-se enumerar três conceitos chave para a gerontologia, que é o estudo multidisciplinar do envelhecimento, pautado em disciplinas que vão da Medicina à psicologia, os aspectos biológicos, psicológicos e sociais são as principais bases da gerontologia (NERI, 2014).

É preciso direcionar estudos para a dimensão histórica, política, cultural e econômica, estas que, por sua vez, estão diretamente ligadas a qualidade de vida desse indivíduo que está envelhecendo; torna-se notória a necessidade do empenho de diferentes setores e campos científicos no debate e desenvolvimento de políticas e estratégias para uma melhor compreensão e qualidade no atendimento desses indivíduos. A velhice e a terceira idade têm sido contempladas como objeto de investigação em diversos trabalhos acadêmicos nas áreas humanas, sociais e biológicas, destacando-se a pertinência dos estudos do envelhecimento e seus impactos nas mudanças científico-tecnológicas da sociedade, assim como sua ligação com os fundamentos teóricos do campo CTS - Ciência, Tecnologia e Sociedade (ORLANDI E PEDRO, 2016).

Segundo Fazenda (1994), Hilton Japiassu foi dos pioneiros na introdução da interdisciplinaridade no contexto brasileiro, propondo uma nova linha de pesquisa que facilitasse a inserção do pesquisador no campo da interdisciplinaridade, o que se torna imprescindível para a gerontologia enquanto campo que busca a compreensão e intervenção nos processos de envelhecimento; é primordial que as investigações sobre o processo de envelhecimento esteja focada nos processos biológicos, social e psicológico no contexto em que esse idoso está inserido.

Segundo Orlandi e Pedro (2016), no atual contexto da transição demográfica, tornam-se aspectos essenciais a serem explorados: O acesso e uso das tecnologias de informação e comunicação, assim como a impacto que essas formas de comunicação terão na convivência que esses indivíduos terão em sociedade.

A Ciência gerontologia é vista de três formas pelos pesquisadores: a primeira como um campo multidisciplinar dos estudos do envelhecimento, a segunda como sendo subdividida em especialidades como biologia do envelhecimento e psicologia do envelhecimento e ainda há aqueles que a definem como campo interdisciplinar, diferenciando em métodos e teorias. Os autores ressaltam a necessidade dos campos CTS e da gerontologia se relacionarem interdisciplinarmente para a análise e compreensão dos avanços científicos e tecnológicos, esses campos devem convergir a um ponto de formarem embasamentos e conceitos para os campos da gerontologia e CTS; importante ainda, ressaltar especial atenção para os antecedentes sócio histórico e novas justaposições e interpretações do campo da ciência e tecnologia em sua interação e correlação com os aspectos sociais.

O Campo CTS traz para o contexto acadêmico um caráter interdisciplinar por se tratar de diversas áreas do conhecimento humano convergindo para a busca da compreensão das dimensões sociais dos avanços científico-tecnológicos. Ainda segundo os autores, uma das principais funções do campo CTS é alfabetizar sobre os conceitos de ciência e tecnologia resultantes das atividades humanas modernas, visando democratizar e fomentar novos estudos; outra importante função é a divulgação de questões relacionadas à inovação tecnológica relevantes para a sociedade, assim como o fomento de ações e políticas voltadas a grupos minoritários como a população idosa, com estudos que visem desenvolvimento e o cuidado das futuras gerações. (PALACIOS, E. M. G.; LINSINGEN, I. V.; GALBARTE, J. C. G., 2003).

O presente estudo, portanto, propõe a realização de uma investigação específica, ainda que em caráter exploratório sobre aspectos do envelhecimento populacional no mercado do trabalho, utilizando como recorte um município do interior do Estado de São Paulo. Por meio da análise do perfil profissionais com 50+ anos, que entram em contato com o Posto de Atendimento ao Trabalhador - PAT em busca de recolocação profissional, buscou-se analisar das informações fornecidas por Gestores da Área de Recursos Humanos que atuem ou atuaram em Recrutamento e Seleção de Profissionais. O foco principal do trabalho está nas questões subjetivas dos profissionais - as percepções - e visa a escuta de trabalhadores e empregadores/gestores, quando o assunto é envelhecimento e os impactos dos fenômenos sociais, científicos e tecnológicos que no mundo do trabalho e no cotidiano destes: suas demandas e desafios para se recolocar no mundo do trabalho, bem como

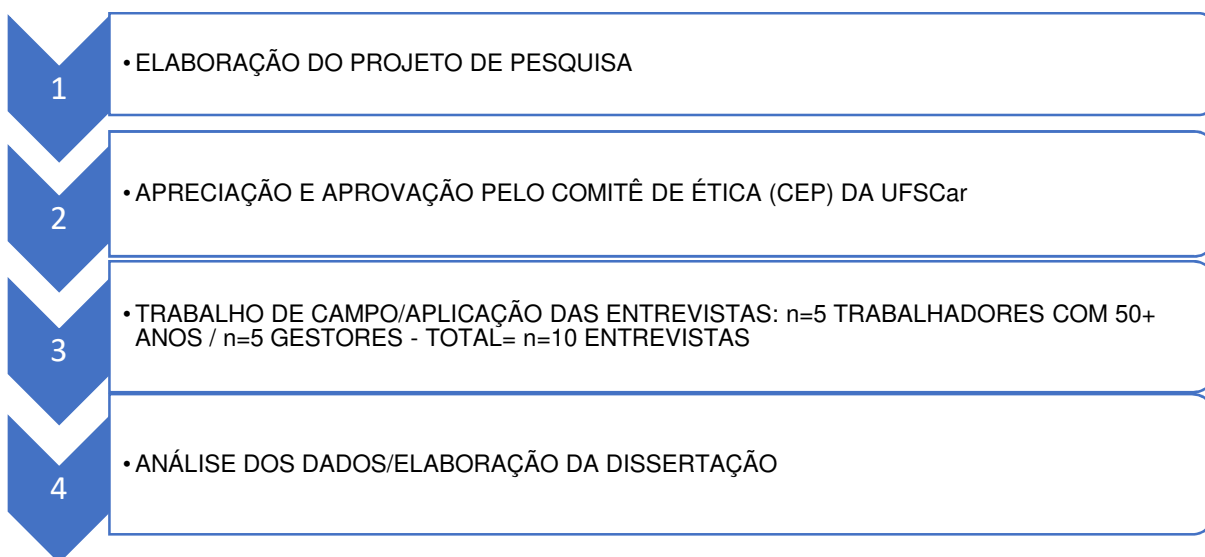
as potenciais fragilidades sociais que podem ser trazidas pelas diversas metamorfoses da sociedade contemporânea.

Além de propor uma reflexão sobre a necessidade de se desenvolver políticas e tecnologias que proporcionem maior eficiência para absorver esse profissional cada vez mais presente nas empresas, proporcionando qualidade de vida, desenvolvimento pessoal e profissional, satisfação, além de investir a experiência, habilidades relacionais e maturidade como forma de agregar valor ao capital intelectual das pessoas e das organizações.

### 3 MÉTODO

O percurso metodológico desta dissertação seguiu etapas conforme apresentadas na Figura 2.

Figura 2: Etapas da pesquisa.



Fonte: elaborada pelo autor

O percurso adotado no presente estudo constou das seguintes etapas: elaboração do projeto de pesquisa, encaminhamento e apreciação do projeto ao CEP CEP/UFSCAR, realização do trabalho de campo com interações iniciais junto ao Programa e equipe. A seguir realizou-se entrevistas com trabalhadores com 50+ anos (n=5) e Gestores (n=5). Após sistematizações foi realizada a análise dos dados, bem como elaboração da dissertação, conforme se demonstra na Figura acima o descritivo das etapas a seguir.

Nesta seção serão apresentadas as técnicas e métodos dos quais o estudo se baseou para a coleta, análise e interpretação dos dados. Serão também abordados os sujeitos, procedimentos e instrumentos utilizados na elaboração do trabalho.

### 3.1 Tipo de Pesquisa

Trata-se de um estudo de caso, de caráter exploratório descritivo e de natureza qualitativa (Vergara, 2005). Para fins de coleta de dados, realizou-se uma etapa exploratória e descritiva de construção do referencial teórico e uma etapa de pesquisa de campo, com dois perfis de participantes – trabalhadores e gestores. Para fins de análise de dados, utilizou a Análise de Conteúdo (MINAYO, 1996).

A pesquisa bibliográfica contemplou o estudo com base em material publicado como livros, artigos, dissertações e teses, bem como sites com indicadores, que apoiam nas sistematizações de evidências, o referencial teórico que subsidia a análise. Na pesquisa de campo, de natureza descritiva e qualitativa buscou apresentar as características do perfil população participantes sua natureza e a correlação entre suas variáveis. Mediante contatos iniciais com o Programa em estudo, levantaram-se informações básicas sobre este e a seguir o perfil dos profissionais com 50+ anos que estão buscando recolocação no mercado de trabalho, bem como os Gestores com interação ao Programa, no Município de Araraquara, Estado de São Paulo.

Desta forma, visamos à compreensão das demandas e fragilidades dos profissionais com 50+ anos, assim como a visão dos gestores das organizações e quais as expectativas em relação a esses profissionais, identificando os principais desafios e avanços relativos e essa temática.

### 3.2 Participantes

Participaram do estudo trabalhadores (n=5) com idade de 50+ anos que buscavam apoio do Programa para a recolocação profissional, na ocasião da entrevista. Complementarmente também participaram gestores (n=5) com interação ao Programa. Mediante indicação da Equipe Técnica do Programa, os participantes foram convidados pelo pesquisador a participar do estudo e mediante aceite, foi agendado horário de entrevista individual.

### 3.3 Coleta de Dados

A coleta de dados se deu através da realização de entrevistas semiestruturadas (Apêndices 1 e 2). O local da realização das entrevistas foi em sala disponibilizada nas instalações do Posto de Atendimento ao Trabalhador - PAT de Araraquara.

### 3.4. Análise dos Dados

Os dados foram analisados qualitativamente orientados por procedimentos que propiciaram a aproximação da percepção dos participantes sobre o tema-objeto desta dissertação, visando Perguntas de pesquisa e objetivos da dissertação responder às perguntas: “quais as percepções dos profissionais com 50+ anos que estão buscando recolocação no mercado sobre as mudanças científico-tecnológicas que impactam diretamente o mundo do trabalho, suas demandas e desafios para se manter no mercado de trabalho? Complementarmente, como os gestores percebem estes profissionais e suas demandas?”

Depois de caracterizado o perfil dos participantes e transcritas as entrevistas, realizou-se a leitura flutuante visando o contato exaustivo com o material, seguido a aproximação das percepções dos participantes. Seguiu-se o procedimento de tratamento dos resultados das dimensões investigadas, visando apreender as percepções dos participantes.

Tais procedimentos, sistematizados por Ogata e Pedro (2008, p. 276), a partir das contribuições de Minayo (1996), possibilitando assim a consolidação desta etapa de análise de dados.

### 3.5 Aspectos éticos

Todos os aspectos éticos foram observados nesta dissertação de acordo com a Resolução 510/2016 que orienta as pesquisas em ciências humanas e Sociais. No Apêndice apresenta-se o Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa do CEP/UFSCar sob o número 3.756.947 (2019).



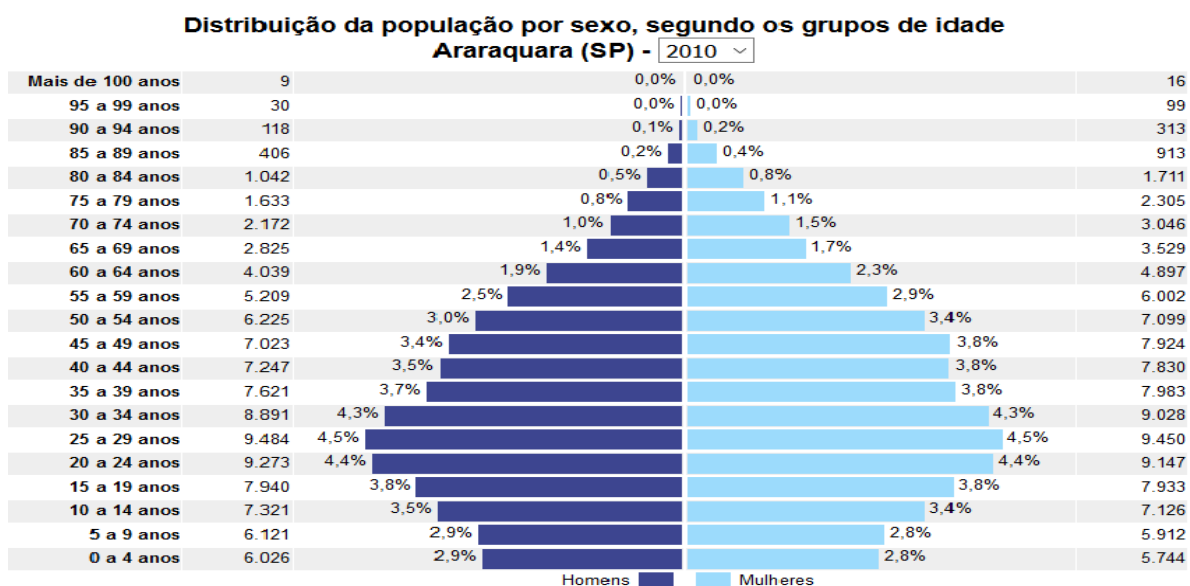
## 4 RESULTADOS

### 4.1 Breve caracterização do Município e do Programa investigado

O município de Araraquara, localizado na região central do Estado de São Paulo, tem, de acordo com dados do IBGE de 2020, uma população estimada em 236.072 habitantes, com uma densidade demográfica de 207,90 habitantes por quilômetro quadrado e um índice de escolarização de 98,7% entre os jovens de 06 a 14 anos, e a população acima dos 60 anos está em torno dos 17%. Dados de 2017 apontam que a população entre 50 e 59 anos representa 11,8 % da população (em números absolutos). O índice de desenvolvimento humano (IDH) municipal é de 0,815 e um PIB per capita de R\$ 39.039,34 (Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sp/araraquara.html>, acesso em 24 de março de 2020).

Demonstra-se a seguir a representação gráfica da pirâmide etária do Município de Araraquara, sobreposta à estrutura da pirâmide brasileira pode-se identificar que a participação da população com faixa etária entre 50+ anos é bastante significativa.

Gráfico 2: Pirâmide etária do município de Araraquara



Fonte: IBGE

O Posto de Atendimento ao Trabalhador de Araraquara - PAT é um departamento do Centro de Atendimento ao Trabalhador de Araraquara (CEAT);

vinculado à Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Município de Araraquara, Estado de São Paulo, Araraquara/SP.

O trabalho dos profissionais do PAT consiste na captação de currículos de profissionais da região de Araraquara que estejam em busca de recolocação profissional, esses currículos podem ser entregues pessoalmente no PAT ou encaminhados para o e-mail [curriculopatararaquara@gmail.com](mailto:curriculopatararaquara@gmail.com), em alguns casos específicos, solicita-se que o candidato compareça munido de CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), RG (registro geral), CPF, Comprovante de Endereço e currículo atualizado. Quando as empresas da região entram em contato com o PAT para a captação de potenciais candidatos, os analistas do PAT acessam seu banco de currículos, analisam o perfil de profissionais mais próximo das necessidades da empresa e encaminham o contato dos candidatos para que a empresa possa realizar a seleção de acordo com os critérios e metodologias adotadas.

Figuras 3 e 4: QRCode do site e da página do facebook do PAT Araraquara.



Fonte: elaborado pelo autor

## 4.2 Perfil dos trabalhadores participantes do estudo

O Quadro a seguir apresenta uma síntese do perfil dos participantes trabalhadores do estudo, caracterizando a idade superior a 50 anos e informações complementares sobre escolaridade e trabalho. Participaram 4 homens e 1 mulher, em consonância com as vagas divulgadas na etapa de coleta de dados. Quanto à situação conjugal, três são casados, um é divorciado e um é viúvo, todos têm filhos. Destaca-se ainda que entre os entrevistados um informa ter um filho com menos de 18 anos e também dependente financeiramente.

Quadro1: Perfil dos trabalhadores participantes do estudo

<b>PARTICIPANTE</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>
<b>IDADE</b>	55	52	53	59	52
<b>ESTADO CIVIL</b>	VIÚVO	CASADA	DIVORC	CASADO	CASADO
<b>ESCOLARIDADE</b>	FUND.INC.	ENSINO MÉDIO	ENSINO MÉDIO	FUND.INC	ENSINO MÉDIO
<b>TEMPO DESEMPREGADO</b>	7 MESES	4 ANOS	10 MESES	2 ANOS	2 ANOS
<b>ÁREA EM QUE ESTÁ BUSCANDO RECOLOCAÇÃO PROFISSIONAL</b>	QUALQUER ÁREA	FAXINA LIMPEZA DOMÉSTICA	QUALQUER ÁREA	MOTORISTA	SERRALHEIRO SOLDADOR CALDEIREIRO PINTOR
<b>ÁREA EM QUE ATUOU PROFISSIONALMENTE POR MAIS TEMPO</b>	JARDINAGEM	FAXINA LIMPEZA DOMÉSTICA	VIGILÂNCIA PORTARIA	MECÂNICA DIESEL MOTORISTA	SERRALHEIRIA SOLDADOR CALDEIREIRO MONTADOR

Fonte: elaborado pelo autor.

Os entrevistados - participantes trabalhadores possuem a idade entre 52 e 59 anos e o menor tempo sem trabalho com registro em carteira é de sete meses, chegando a quatro anos em um dos casos, um fator que chama a atenção e a

tendência ao trabalho informal como forma de complementação de renda e subsistência, considerando que grande parte desses trabalhadores ainda não tem idade ou tempo de contribuição para conseguir o benefício da aposentadoria.

Dentre os participantes predomina a busca de recolocação na área de prestação de serviços, sendo que um dos participantes indica possibilidade para recolocação mais específica na área industrial e/ou agrícola, além da prestação de serviços.

#### 4.3 Narrativas dos trabalhadores

Nesta seção dos resultados das entrevistas procurou-se ser o mais fiel às informações disponibilizadas pelos participantes do estudo, considerando elementos da narrativa.

P1, homem, 55 anos, viúvo, desempregado há 7 meses, atuou na área de jardinagem durante a maior parte da vida profissional, mas busca hoje recolocação em qualquer área de trabalho. Ao ser solicitado ao Contar-me sobre sua última experiência profissional e perguntado se em sua trajetória profissional, ele trabalhou na mesma profissão ou em várias áreas diferentes:

*“Foi mais assim né...eu sou jardineiro, foi mais na parte de jardinagem mesmo que é o meu ramo, comecei a trabalhar cedo, já era pra eu estar até aposentado né mas teve um intervalo ai e não deu o tempo, mas meu primeiro registro foi com treze anos numa farmácia entregando remédio, trabalhei em firmas também em parte de limpeza, em construção, o que aparecia a gente tava fazendo né (risos)”.*

Pergunta-se ainda: “o que o senhor trabalhou mais tempo foi a jardinagem?” e P1 confirma: “*Sim, comecei com meu finado pai e peguei gosto pela profissão*”. P1 também confirma ter trabalhado com Jardinagem há pelo menos 20 anos.

A seguir solicitou-se a P1 a expressar sobre como se sentiu ao sair de seu último emprego e P1 declara:

*“no caso lá eu...eu fui dispensado, é...fui dispensado assim, porque entrou uma encarregada nova lá e no caso a encarregada estava contratando o pessoal da igreja dela e os parentes dela e tirando as outras pessoas. (...) Ah, eu fiquei muito magoado, porque eu tinha toda uma dedicação com a empresa, fazia de tudo né, tinha todo um esforço, fiquei muito chateado mesmo, depois que fiquei chateado e soube o motivo”.*

O Participante 1 nos informa ter ficado cerca de um ano e meio, que não teve experiência em cargos de chefia e/ou liderança, bem como não ter feitos cursos na área de atuação profissional.

Ao ser questionado se encontrou dificuldades para se recolocar no mercado de trabalho e quais seriam estas P1 informa:

*“Então... é assim... quem não quer estar empregado né? Tem dificuldade sim, a gente fica preocupado né, eu sinto que quanto mais rápido encontrar algo é melhor, por enquanto vou fazendo uns biquinhos aqui e ali sem registro mesmo. Na realidade eu esperava ficar mais tempo lá na empresa, até aposentar sabe? Falta mais uns 4 anos pra aposentar, trabalhei bastante sem registro (...)Com certeza hoje tá mais difícil, antes era mais fácil”.*

Questiona-se junto a P1 o por que o senhor acha que hoje está mais difícil? sendo que este indica que:

*“Ah, não sei se hoje é porque tem muita procura, e acho que tá difícil pra todas as idades também”.*

Ao ser questionado sobre como se sente diante do surgimento de novas tecnologias que influenciam constantemente a sociedade, mudando nossa forma de trabalhar e nos relacionarmos o P1 afirma:

*“Como é que eu posso te falar, tem partes que vem pra ajudar e outras que acabam tirando o serviço do trabalhador, tipo assim...tem casos em que o computador acaba fazendo o serviço do trabalhador, quem é da roça, do corte de cana por exemplo, o apanhador de laranja né...hoje é todo o maquinário que faz o trabalho”.*

Ao ser questionado sobre o impacto direto de alguma tecnologia que tenha ajudado ou prejudicado em algum serviço o Participante responde:

*“Ah, na minha área não, as máquinas que surgiram na minha área vieram pra ajudar, pra agilizar mesmo né, foi realmente pra minha área uma melhoria”.*

P2, Mulher de 52 anos, casada, ensino médio completo, está há quatro anos sem trabalho formal, esteve vários anos fora do mercado de trabalho formal para poder cuidar das duas filhas e agora busca recolocação na função de faxineira, quando perguntada sobre sua última experiência profissional e se em sua trajetória profissional trabalhou na mesma profissão ou em várias áreas diferentes, a entrevistada informa:

*“Comecei na área de vendas, mas acabei parando de trabalhar para cuidar das duas filhas e fiquei muito tempo em casa, tenho duas filhas, uma casada de 25 anos e uma solteira de 21 anos, atualmente as duas fazem faculdade de administração, depois que elas cresceram eu voltei a trabalhar, trabalhei de faxineira, fazia cafezinho, fazia serviços gerais, agora estou buscando um novo emprego pra ter um pouco mais de estabilidade”.*

O Entrevistador então lhe pergunta quando foi o último emprego com carteira de trabalho assinada.

*“Então, como eu tinha te falado, trabalhei muito sem registro, acredito que uns quatro anos eu devo estar sem registro. O último emprego foi noturno em um restaurante”.*

Ao ser perguntada como você se sentiu ao sair de seu último emprego, P2 destaca que em todos os empregos que teve, foi ele quem solicitou o desligamento e ressalta seu profissionalismo:

*“Em todos os meus empregos fui eu que pedi pra sair, fui eu que pedi a conta, nunca fui dispensada, os encarregados sempre gostaram muito de mim, sempre fui muito profissional, sai apenas por necessidade mesmo”.*

Nesse momento, com o objetivo de conhecer um pouco melhor os aspectos subjetivos da entrevistada, o Entrevistador pergunta: Como se sentiu?

*“Ah, em certos momentos fiquei magoada por causa da necessidade de ter que sair eu fiquei angustiada mas era necessário então...mas fiquei insegura, com medo de não me recolocar no mercado, igual agora, que estou procurando mas por enquanto nada, fiz até algumas entrevistas mas não seu certo”.*

P2 informa que nunca exerceu cargos de chefia ou liderança e que também não fez cursos em sua área profissional, aprendeu “na prática”.

*“Não, nunca fiz curso nenhum, aprendi na prática mesmo, em questão de estudo parei no tempo (risos)”.*

Quando perguntada se está encontrando, ou já encontrou dificuldades para se recolocar no mercado de trabalho e quais, P2 chama a atenção por destacar a concorrência com as candidatas mais jovens:

*“É muito diferente de antes, quando eu era mais jovem, você vê que hoje tem gente mais jovem, bem mais novas que eu, com mais formação....até com faculdade procurando trabalho em limpeza, em serviços gerais, fica difícil concorrer com gente mais jovem e com mais estudo que você”.*

Quando perguntada como você se sente diante do surgimento de novas tecnologias, entrevistada manifestou pouca familiaridade com tecnologias, mas informou que pretende investir em cursos quando puder:

*“Olha, eu tive muito pouco acesso à tecnologia, mesmo com o celular eu só tô tendo mais intimidade agora, de pouco tempo pra cá, eu acho que a tecnologia hoje é bem avançada sabe, eu acho que a tecnologia é boa mas acho que tirou bastante empregos também, mas acho que o trabalhador precisa encarar o mundo, pois se não se atualizar vai ficar cada vez mais pra trás, eu não fiz cursos na área de informática por que não tinha condições, tinha filhas pequenas e ficava difícil, mas minha opinião é que quem não se atualizar vai ter cada vez mais dificuldade, pois temos todos que trabalhar né (risos), quando eu voltar a trabalhar pretendo aprender mais, começando a mexer mais com celular né (risos)”.*

P3, 53 anos, divorciado, ensino médio completo, está há dez meses buscando recolocação, ao ser perguntado sobre sua trajetória profissional, P3 informa:

*“Estou em Araraquara a cerca de 30 anos, pois vim do Nordeste, de alagoas. No começo da carreira trabalhei como serviços gerais em um depósito de massas e macarrão, depois cobrador de ônibus e Trabalhei a maior parte da vida como vigilante, sou vigilante com certificado e tudo, trabalhei uns 25 anos na área, inclusive dei entrada nos papéis de aposentadoria mas (risos) por enquanto não seu certo, pra ajudar a reciclagem da vigilância vence agora em março, nem seu se é certo falar assim, sabe, mas nem sei se farei a reciclagem pois está ficando muito difícil de se recolocar na área, tem muita gente jovem fazendo o curso sabe, tá muito difícil achar vaga, procurei um ano inteiro”.*

Entrevistador pergunta o que o entrevistado acha que seja o motivo dessa dificuldade e P3 afirma:

*“Olha, talvez seja pela idade, porque experiência eu tenho, teve empresas que trabalhei 8 anos de vigilante, teve empresas que só demitiram porque não tinha posto de trabalho na cidade, mas quando voltaram para a cidade me contrataram de novo, ou seja, era um funcionário bom. Os novos sistemas de câmeras tiraram muitos empregos de vigilantes e os rapazes jovens andam fazendo muito esse curso também, acredito eu que talvez porque não tenham oportunidade em outras áreas e acabam partindo para a área de segurança, mas eu...veja só (entrevistado demonstrou tristeza no tom de voz e na expressão facial), com tantos anos de experiência não tenho conseguido mais me recolocar”.*

P3 informa também quando se encerrou o último vínculo profissional:

*“foi de porteiro e sai fazem 10 meses, você vê, nem nessa área de portaria estou conseguindo me recolocar, essa função não exige formação de vigilante, mas facilita”.*

P3 declara que, ao sair de seu último emprego, se sentiu muito chateado e relatou a dificuldades na concorrência com rapazes mais jovens, assim como as novas tecnologias de monitoramento por câmeras tiraram empregos em sua área de atuação:

*“Fiquei chateado e preocupado né, sem saber se conseguiria me recolocar, complicado. Era um condomínio bastante exigente e acredito que eles me dispensaram por dificuldades com informática, acabei ficando só seis meses. Eu fiquei preocupado pois já estava vendo que o mercado estava ficando complicado nessa área de portaria e vigilância, por conta dos sistemas de câmeras modernas e muita gente da área de vigilância procurando recolocação e não conseguindo, veja só, agora estão implantando sistemas que monitoração em que um único profissional monitora três ou quatro condomínios sozinho, em uma central de monitoramento, cada vez mais ficara mais difícil para quem é vigilante. Você percebe que é muita gente disponível no mercado”.*

Quando perguntado se já atuou em cargos de chefia ou liderança P3 lembra que exerceu apenas uma vez a função de líder em uma grande loja da região e relatou que sente muita saudade desse cargo:

*“Teve uma vez em que eu trabalhava em uma grande loja do comércio que ficava em um shopping e eu tinha um cargo de confiança, eu era um fiscal da noite, cuidava do pessoal todo da noite, da limpeza, dos repositores, fiquei responsável pela loja toda, infelizmente não foi registrado como chefia, fiquei uns dois anos, que saudade daquele trabalho”.*

P3 também informa que fez alguns cursos em sua área, mas está desatualizado a algum tempo *“Fiz cursos pequenos e participei de palestras dentro das empresas que eu atuava, mas já faz muito tempo”.*

P3 afirma estar encontrando dificuldades de recolocação no mercado e acredita que a idade e a dificuldade com tecnologia sejam os fatores determinantes:

*“Sim, um dos motivos, como eu disse, seria a idade e concorrência com os mais jovens, outra minha dificuldade minha é voltada com as tecnologias, não fiz cursos de informática, mesmo pra mandar currículo tem que ser tudo pela internet, o cara desempregado não consegue pagar um boa internet”.*

Quando o Entrevistador perguntou como vê o surgimento de novas tecnologias, P3 afirma que a tecnologia é benéfica, mas pode ser um obstáculo para os trabalhadores que não tiverem condições de se atualizar:

*“Ah, veja bem, eu acho que a tecnologia é boa, que ela vem para ajudar, a gente nem sempre consegue acompanhar, hoje é preciso fazer pelo menos um curso de informática básica, que é fundamental,*



*mas ainda é pouco, eu por exemplo, tenho dificuldade de mandar um currículo pela internet, eu tenho até vontade de pedir a uma pessoa conhecida pra me ajudar mas pra você receber uma ajuda mais detalhada, com uma informaçãozinha melhor você vai precisar pagar né, você pode até tentar ir a uma lan house, coisa que hoje em dia quase nem existe mais né, muito poucas. Não sei, a tecnologia é muito importante, mas cadê o emprego pra podermos pagar por qualificação, se hoje eu estivesse empregado pagaria por um bom curso de informática e me atualizaria mais, por enquanto não tenho condições. A Tecnologia é muito bom, mas infelizmente o ser humano que não conseguir se atualizar vai ficar cada vez mais pra trás”.*

P4, 59 anos, é casado, possui ensino fundamental incompleto. Está buscando recolocação há dois anos na função de motorista de caminhão. Ao ser perguntado sobre sua trajetória profissional, P4 destacou que, teve que começar a trabalhar bastante jovem e embora esteja há dois anos sem registro em carteira, tem se mantido com um trabalho informal:

*“Tive que trabalhar com 14 anos, vim bem pequeno de alagoas mas praticamente vivi a vida toda em Araraquara, família muito pobre, cortei até cana pra usina, já faz dois anos o último registro, faço um biquinho alugando cadeiras e mesas, alguma coisinha tem que pingar né (risos), meu último registro eu sai com R\$ 3.000,00 na carteira, não pagava mal não, eu dirigia caminhão munck, inclusive eles estão me devendo R\$ 80.000,00 das verbas rescisórias, a firma faliu e não pagou ninguém, entramos na justiça”.*

O Entrevistador pergunta qual foi a profissão que o senhor exerceu por mais tempo e P4 declara:

*“Não, foi a mecânica, minha paixão é a mecânica, meu filho seguiu a profissão de mecânico também e hoje é encarregado da oficina de uma concessionária Mercedes daqui da região, trabalhei mais de 15 anos como mecânico e mais uns 8 anos como motorista (celular do entrevistado toca novamente, ele atende brevemente e retorna para a entrevista)”.*

A seguir, o Entrevistador pergunta ao P4 como você se sentiu ao sair de seu último emprego, sendo que informa que a saída foi conturbada:

*“Essa saída foi conturbada pra todo mundo lá, nós ficamos angustiados, inseguros né, porque as contas continuam chegando né (risos), o velho dono morreu e as filhas abriram falência, fomos para a justiça, quando eu sai tinha três férias vencidas, praticamente pagava pra trabalhar. Se pelo menos tivessem nos pagado, eu entrei com os papeis da aposentadoria fazem três anos e nada, complicado, vamos sobrevivendo, minha mulher é cozinheira, trabalho no restaurante popular aqui em Araraquara, os filhos estão bem estruturados e minha casa é própria graças a Deus (celular do profissional toca e ele atende rapidamente, logo após retorna a entrevista). Então, afinidade eu tinha mesmo com a mecânica, mas é um trabalho muito pesado e não consigo mais do jeito de antes, então daqui pra frente o objetivo é ficar de motorista por um tempo, tem até surgido aqui e ali vagas de*

*motorista mas é tudo pra trabalhar viajando pra longe e eu não quero mais não (risos). Hoje é tudo por indicação, por cunha”.*

Ao ser perguntado pelo Entrevistador se já atuou em cargos de chefia ou liderança P4 afirma que recebeu propostas, mas que recusou por “não gostar de mandar nos outros” trabalhadores:

*“Tive oportunidade mas recusei, não gosto de ficar mandando nos outros, é mais fácil trabalhar com bois do que com pessoas, foi convidado para ser chefe de oficina numa concessionária e na antiga Companhia de Ônibus do Município, isso sem estudo hein...sem estudo, numa época que valia a pena trabalhar com transporte coletivo”.*

O Participante 4 também informa que, não tem se atualizado ou feito cursos em sua área de atuação profissional:

*“Fiz poucos cursos na área de mecânica através das oficinas, mecânica bruta mesmo, hoje é tudo tecnologia, meu filho já tem mais de trinta cursos de mecânica e de eletrônica voltada para mecânica, na área de motorista fiz curso de transporte coletivo, mas foram poucos cursos mesmo”.*

Quando o Entrevistador perguntou sobre as dificuldades para se recolocar, P4 relatou que a dificuldade maior se deve ao fato de não estar aceitando trabalho de motorista para viajar, pois não quer mais ficar vários dias longe da família:

*“Tenho sim, acredito que é mais por eu não estar aceitando viajar pra longe, não quero mais ficar muitos dias longe da família, até teve oferta de trabalho mas ficar meses fora de casa não quero mais, quero algo que seja pouco mas que esteja em casa todos os dias, a gente não tem mais idade pra isso não”.*

O Entrevistador pergunta se “O senhor acha que a idade pode ser um fator que atrapalhe na recolocação?”, sendo que P4 responde:

*“Acho, acho sim, olha rapaz, você é um bebê comparado comigo, a molecada de hoje, não todos, mas a maioria, não sabe trabalhar, só sabe pegar em papel e caneta, tem estudo, parabéns, mas na vida mesmo, não aguenta, você ser mandado pro outro lado do país, dormindo com 20/30 caboclos dentro de uma casa eu não quero mais, eu já estou com 59 anos, dia 11 de outubro já faço 60 anos, só que não bebo, não fumo, me cuido, estou com roupa de serviço, levo uma carretinha no carro pra fazer uns bicos. Queria um serviço registrado, mas aqui na cidade mesmo. O arrependimento maior que tenho na vida é não ter estudado, muito por falta de oportunidade, meu pai era igual um cigano, morávamos cada hora num lugar, a questão do estudo depende muito da influência dos pais e da família, eu sendo pobre coloquei todos os meus filhos pra estudar e estão todos muito bem, eu fiquei num lugar e pronto, meus pais era doidos, não tinham parada”.*

P4 afirma ainda que, os jovens de hoje em dia têm muito mais oportunidades de estudos, mas mesmo assim não sabem trabalhar e não tem o mesmo empenho dos profissionais mais antigos:

*“Eu comecei a trabalhar com 14, veja bem, você já teve mais oportunidade de estudar, eu falo pra minha filha de 15 anos, vai estudar primeiro e só entrar no mercado com 16 anos, antigamente os jovens começavam bem cedo, até com 12 anos, era uma outra cultura, ao mesmo tempo que era bom os jovens começarem cedo, pois se tornavam mais responsáveis, as famílias eram muito sem noção de nada e não incentivavam estudar”.*

O Entrevistador pergunta a P4 como você se sente diante do surgimento de novas tecnologias, entrevistado destaca que é importante, mas os profissionais mais velhos não se adaptarão:

*“Ótimo, mas ouça bem o que eu vou te dizer, ótimo para os jovens, pra mim pode esquecer. Não acompanha, como eu vou acompanhar a tecnologia de um caminhão moderno hoje? Meus filhos tem estudo e passam aperto pra mexer nessas máquinas novas, a tecnologia está avançada demais, se o cara não for criado na tecnologia, os mais velhos não vão conseguir acompanhar, não vão se adaptar, como vou acompanhar quem tem estudo, quem teve oportunidade, quem os pais incentivaram a estudar, mesmo o jovem se não correr fica pra trás, eu admiro os caras mais velhos que são esforçados, com 60/70 anos começando a estudar, isso é bom para a cabeça, para manter a mente ocupada e só, pois pra trabalhar não vai dar certo, o que esses caras vão fazer da vida? Não tem mercado pra essa gente, o cara aposentado pra se manter trabalhando vai ter que fazer bicos na informalidade como eu falo, tenho que colocar isso na cabeça, velho é velho, novo é novo, não vou abaixar a cabeça pra ninguém, mas não fico me iludindo não, se você está ficando de cabelo branco é porque você está vivendo e esse é o ciclo da vida, a vida passa. Você vai ver, quando você estiver com 60 anos você verá que o país estará com os mesmos problemas, com as mesmas políticas e até lá eu já vou estar morto (risos)”.*

P5, 52 anos de idade, tem o ensino médio completo, é casado e está há dois anos em busca de recolocação. O Entrevistador pergunta sobre sua trajetória e última experiência profissional do entrevistado, que informa que trabalhou por vários anos no exterior, tem uma alta qualificação técnica, mas que agora precisa contribuir com a previdência social por vários anos para se aposentar:

*“Nasci em Pernambuco e vim pra Araraquara em 1990, logo depois fui para o Japão, onde morei por quase 18 anos, Trabalhei muitos anos como pintor e também na área metalúrgica fazendo solda em geral, caldeiraria, pintura e montagem, trabalhava fabricando compressores; pagava muito bem, na época eu ganhava um salário que hoje seria em torno de R\$ 15.000,00, deu até pra fazer um bom pé de meia (risos), voltei para o Brasil fazem 14 anos, quando retornei procurei o SENAI para tirar a certificação em serralheria, caldeiraria e solda. Infelizmente*

*o tempo trabalhado lá fora não conta para a previdência, senão eu estaria bem mais perto da aposentadoria, devo ter 17 anos de contribuição com o INSS no máximo, agora preciso contribuir por muitos anos ainda (risos)”.*

O Entrevistador pergunta: O Senhor aprendeu o idioma no Japão?

*“Claro, fui abrigado, tinha que aprender ou não conseguiria trabalhos bons, a comunicação fica difícil né, eu era casado na época com uma pessoa de ascendência japonesa, hoje não mais, também falo um pouco de inglês”.*

A seguir o Entrevistador pergunta em qual área o profissional trabalhou por mais tempo e o P5 responde:

*“Solda, amo soldar, pegamos a folha metálica do zero, traçamos a chapa até a fabricação da peça”.*

Quando perguntado como se sentiu ao sair de seu último emprego, P5 relatou insegurança em se recolocar:

*“Você começa a se questionar “como vou fazer agora?”, fico triste por ser deixado de lado por um fator como a idade, desanimei até de procurar, tenho total capacidade de trabalho ainda, é complicado; minha esposa tem uma loja de roupas femininas, trabalhei ajudando ela na loja mas não é um tipo de trabalho que seja meu perfil, me senti um inútil”.*

P5 informa ter atuado em cargos de liderança enquanto esteve no exterior:

*“No Japão liderei uma equipe de 41 brasileiros, supervisionando os operários brasileiros como líder de produção, fabricávamos compressores e motores de geladeiras principalmente para o mercado chinês, eu dominei o idioma rapidamente”.*

O Entrevistador pergunta se os gestores e líderes Japoneses apreciam a mão de obra dos trabalhadores brasileiros:

*“Depende, se você souber o idioma sim, é outra história, outro respeito, na cultura deles, se você conhece o idioma deles eles te enxergam com outra postura profissional, caso contrário existe discriminação sim, com o tempo eu comecei a ministrar aulas de japonês para outros brasileiros. Aqui no Brasil, trabalhei na Embraer interpretando e traduzindo manuais japoneses, além do Japonês também aprendi inglês e Espanhol, o Espanhol é uma língua fundamental hoje”.*

P5 informa ter feito diversos cursos em sua área: *“Fiz diversos cursos no Japão mais as formações aqui no SENAI”.*

Ao ser perguntado se está encontrando dificuldades para se recolocar no mercado de trabalho, P5 informa que sim e que acredita que a idade seja o principal motivo:

*“A idade é um obstáculo com toda certeza, se eu fosse uns 15 anos mais jovem estaria na Embraer ou na Randon, nos processos seletivos eles chegaram a me dizer que não contratariam pela idade, acho isso uma enorme discriminação com o profissional que tanto quer trabalhar, não é interessante você contratar um cara que já sabe trabalhar? Que você não precisará formar do zero? É uma pena, contratando um profissional experiente você só tem a ganhar. É uma pena, pois o Brasil é um país com enorme potencial, mas precisa ainda mudar muitas culturas”.*

O Entrevistador pergunta ainda ao entrevistado sobre sua opinião sobre surgimento de novas tecnologias e P5 afirma que a tecnologia é fundamental para o trabalho e que o desemprego se deve muito mais a fatores culturais:

*“Vejo como muito benéfica, a tecnologia vem para ajudar com certeza, eu morei em um país onde a tecnologia é de primeiro mundo e eu mesmo me adaptei a tecnologias muito altas, lá são todos adaptados a altas tecnologias, a empresa necessita estar 100% atualizada ou ficará cada vez mais para trás. A tecnologia faz como um foguete que te impulsiona para cima, você sobe rápido, se a máquina fizer desaparecer determinadas funções, alguém terá que dar manutenção e construir essas máquinas, a tecnologia não vem para atrapalhar ela vem para ajudar, acrescentar, para auxiliar em todos os aspectos. Pensando no povo brasileiro, é um povo que se adapta a tudo, nossa capacidade de adaptação é superior a qualquer outro povo, coloque um brasileiro pra aprender japonês, pode demorar alguns anos mas ele vai falar com fluência”.*

Entrevistador continua perguntando se o trabalhador com 50+ anos consegue se recolocar profissionalmente com facilidade onde o profissional morou:

*“Com certeza, tenho muitos amigos da minha faixa etária, japoneses e estrangeiros trabalhando lá, já tiveram que se recolocar e não tiveram problemas, se recolocaram facilmente, até porque é uma cultura que obriga você a entrar em contato constantemente com a tecnologia”.*

Entrevistador pergunta se há algum preconceito com o trabalhador mais velho no Japão e P5 afirma:

*“Não, de jeito nenhum, percebi que nos Estados Unidos é bem diferente também, o trabalhador, mesmo em funções simples é visto como alguém que está contribuindo com a sociedade e merece respeito, são inclusive, remunerados muito bem”.*

#### 4.4 Perfil dos gestores participantes do estudo

Neste cenário, participaram do estudo Gestores (n=5) que participam ou gerenciam processos de recrutamento e seleção, representando organizações e serviços cujas especificidades da natureza do vínculo são: 1 gestor é vinculado ao serviço público municipal e 4 gestores vinculam-se a iniciativa privada nos ramos de transportes, consultoria em recursos humanos, administração municipal e saúde suplementar, conforme demonstra-se no Quadro 2. Os Gestores entrevistados tem ampla experiência em cargos de liderança e exerceram ou exercem atividades ligadas ao Recrutamento, Seleção, Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos, todos tem idades entre 52 e 64 anos, sendo quatro do sexo masculino e um do sexo feminino. Dos quatro gestores, apenas um ainda não está aposentado; durante as entrevistas, foi observado pelo Entrevistador-pesquisador que existem diferenças na narrativa dos gestores em relação aos trabalhadores na faixa etária acima dos 50 anos, a qual alguns gestores caracterizaram como vantagem competitiva.

Quadro 2: Perfil dos gestores participantes do estudo

<b>PARTICIPANTE</b>	<b>G1</b>	<b>G2</b>	<b>G3</b>	<b>G4</b>	<b>G5</b>
<b>IDADE</b>	58	62	64	52	53
<b>SEXO</b>	MASC	FEM	MASC	MASC	MASC
<b>ESTADO CIVIL</b>	CASADO	CASADA	DIVORCIADO	DIVORCIADO	CASADO
<b>FORMAÇÃO</b>	ADMINISTRAÇÃO	SERVIÇO SOCIAL	ADMINISTRAÇÃO	PSICOLOGIA DIREITO	PSICOLOGIA HISTÓRIA
<b>ESPECIALIZAÇÃO</b>	GESTÃO PÚBLICA	SOCIOLOGIA	NC	MEIO AMBIENTE	PSICOLOGIA CLÍNICA

Fonte: elaborado pelo autor.

#### 4.5 Narrativas dos gestores

G1 possui 58 anos, é casado. Possui graduação em Administração, sendo hoje Analista Administrativo.

Ao ser perguntado pelo Entrevistador quais dificuldades nota nos candidatos, gestor afirma que a maior dificuldade dos profissionais está na formação:

*“Eu acho que a maior dificuldade hoje é a falta do candidato ter uma formação/qualificação específica para se candidatar às vagas que surgem; eu acho que é um problema que surge desde a formação básica nos ensinos fundamental e médio onde as pessoas são preparadas para fazer um vestibular, para escolher uma profissão e eu acredito que as pessoas deveriam no meio desse caminho ingressar em um curso técnico, ter uma profissão e depois se aprofundar e buscar um curso superior na área que escolheu, isso ia facilitar muito a vida das pessoas no mundo trabalho. As vezes a pessoa escolhe o que vai fazer da vida de última hora, sem noção nenhuma, não conhece as áreas e as possibilidades do mercado. Aí, quem tem oportunidade ainda terá que fazer um bom cursinho pré-vestibular porque o conteúdo passado pela escola não foi o suficiente”.*

Sobre as competências e habilidades que espera dos profissionais que estão buscando recolocação, G1 acredita que uma formação técnica auxiliaria muito no momento de se inserir no mercado de trabalho ou mesmo de escolher uma graduação:

*“Eu acredito que se ele tivesse um ensino fundamental generalista como é hoje em dia mas seguido de um ensino médio focado em profissões específicas, separado por áreas, biológicas, exatas, humanas e assim por diante, talvez dali ele saísse com uma formação técnica que possibilitasse, com aquele conhecimento, ingressar na vida profissional, talvez esse profissional nem precisasse ir para a universidade”.*

Entrevistador pergunta quanto às competências e habilidades comportamentais:

*“Olha, eu acho que esse indivíduo precisa ter a consciência do papel dele dentro de todo um contexto, acho que educação é a base de tudo, acho que tendo uma educação formal bem embasada, bem planejada, isso já é o principal, ter uma visão de mundo, assim como habilidades para lidar com preconceitos, racismo, etc. quando o indivíduo é criado em um diálogo aberto sobre essas questões importantes, se torna uma coisa natural na vida das pessoas e no futuro você não precisará ficar conscientizando esse cidadão”.*

Sobre o envelhecimento da população e os impactos que elas terão no mercado de trabalho o entrevistado ressalta a importância de se valorizar a mão de obra desses profissionais:

*“Eu acho que o problema hoje é o seguinte, a população está vivendo muito mais, o acesso a saúde hoje é muito mais fácil do que algumas décadas atrás em que uma pessoa com 50 anos era considerada idosa, hoje você vê indivíduos com 70 anos ou mais em sua plenitude, temos que aproveitar essas pessoas que estão chegando nessa idade com plena capacidade para aprender com elas, aproveitar sua experiência e produtividade, acho que esse negócio de idade vai muito da cabeça de cada um; agora, existe um determinante para a economia do país; o Brasil é um país onde cerca de um terço da população economicamente ativa ganha cerca de um salário mínimo, eventualmente você vai acabar usando mais os serviços médicos, usando mais as farmácias, o indivíduo vai necessitando de uma alimentação melhor, conforme você vai envelhecendo e precisando dos serviços públicos e você não tem, isso acaba sendo um agravante, mas isso é algo que o Estado teria que resolver”.*

G1 ressalta ainda que, quanto ao preparo da sociedade brasileira para acolher esses profissionais que estão envelhecendo, trata-se de um processo natural e pode representar até uma oportunidade de se agregar bons colaboradores:

*“Eu acredito que sim, isso é um processo, por conta do desemprego, a maioria das empresas que procuram o PAT solicitam profissionais com experiência em sua área e isso acaba afetando aqueles que ainda estão ingressando no mercado, os mais jovens; para aqueles que já estiveram em diversos serviços, essa é até uma oportunidade, é claro que o mercado está em constante mudança e será preciso se atualizar constantemente, acho que é uma oportunidade para todos, tanto para quem emprega quanto para quem está buscando recolocação profissional”.*

O Entrevistador pergunta como G1 vê as mudanças referentes à nova legislação previdenciária e aos profissionais que talvez tenham que contribuir por mais tempo para se aposentar:

*“O que acontece é o seguinte, as pessoas estão vivendo mais, estão mais ativas e com saúde para continuar trabalhando, essa é uma mudança natural, vai ocorrer muitas vezes ainda, essa não será a última vez, para que possamos manter o pagamento dos benefícios, hoje as pessoas se aposentam muito cedo, tem uma perspectiva de vida maior, temos um alto desemprego e como consequência disso a previdência está pagando um número muito maior de beneficiários, por isso a legislação necessita periodicamente se readequar as necessidades do país”.*

Pesquisador pergunta ao gestor sobre o surgimento de novas tecnologias e se o gestor acredita que as mudanças tecnológicas trarão necessidades de adaptação a esses profissionais, exigindo a necessidade de adquirir novas competências e habilidades:

*“A tecnologia estará por aí sempre, nós teremos que nos adequar a ela; é cada vez menor o número de pessoas necessárias em uma linha de produção, o que gera maior produtividade; as pessoas também precisam se adequar, da mesma forma que uma tecnologia faz deixar*



*de existir uma função para aquele trabalhador, haverá novas profissões surgindo, não fazemos ideia das profissões que podem surgir nos próximos 10 ou 15 anos e os trabalhadores precisam buscar se adaptar; a tecnologia vem para ajudar mas é uma necessidade de adaptação que será imposta a todos nós, é um processo natural, conforme você inova, você impõe essa tecnologia, mas você também precisa preparar as pessoas desde a educação básica até chegar a esse ponto, a tendência é que esse trabalhador seja absorvido por outras áreas, por outros mercados, desde que ele consiga adquirir as competências e habilidades necessárias”.*

G2 possui 62 anos, é casada, graduada em Serviço Social, Coordenadora de relacionamentos de um Plano de Saúde.

Perguntada pelo Entrevistador sobre as principais dificuldades dos candidatos, a gestora afirma que a maior dificuldade resulta da má formação dos trabalhadores:

*“Nas experiências com Recursos Humanos, a dificuldade geral, independente de idade, é a má formação profissional das pessoas; uma amiga que atua na área de transportes comentou comigo que não consegue contratar motorista de carreta e montador, você até acha candidatos mas não encontra quem esteja próximo do perfil procurado, mas esse negócio de idade, pode até ser que eu esteja errada, mas isso é muito mais preconceito, porque uma pessoa que chegou aos 50+ anos em uma vida profissional ativa bate de 10 a zero num jovem de 20 anos que não tem experiência nenhuma, eu estou com 62 anos e mais de 40 anos no mercado de trabalho, nunca procurei emprego, sempre fui convidada de uma empresa para outra, mesmo depois dos 50 anos, acho que independente do candidato ter mais ou menos de 50, o que as empresas estão tendo mais dificuldades é com a má formação das pessoas, nas habilidades comportamentais e comprometimento. Os gestores de empresas parceiras nossas comentam que dão prioridade ao candidato mais velho pelo fato desses terem mais comprometimento que o jovem que mora na casa dos pais e não tem família para cuidar; nosso plano de saúde contratamos muitas pessoas acima de 50 anos, uma enfermeira de 50 anos tem muito mais experiência que uma de 25/30 anos. Acho que é uma questão muito mais de preconceito do que de competência ou produtividade”.*

Sobre as competências e habilidades que espera dos profissionais que estão buscando recolocação, G2 ressalta a necessidade de atualização constante:

*“Depende do cargo, necessita a competência técnica, precisa estar atualizada para acompanhar os mais jovens, portanto se tiver as competências técnicas e se atualizar constantemente, o mercado muda muito rapidamente e a pessoa com mais de 50 anos pode ter um pouco mais de dificuldade do que os jovens, a minha geração, que hoje está passando dos 60 anos, aprendeu informática quando já era adulta, deferente de vocês que cresceram com contato com os computadores; o que a minha secretária faz em uma tabela de Excel em 5 minutos eu demoro 10 minutos, mas faço tudo. Acredito que nas habilidades comportamentais a pessoa acima de 50 anos ganha dos mais jovens, principalmente por conta da influência do celular, dos aplicativos e das redes sociais, o jovem olha o celular a cada 5 minutos, o profissional mais velho nem tanto.(...) Com as mudanças na legislação da*

*previdência, as pessoas necessitarão de mais oportunidades de trabalho e caberá as empresas proporcionar esses cargos, essas pessoas precisariam ser retreinadas, principalmente nas áreas de T.I. em que elas não tiveram tanto acesso quando os jovens de 20/30 anos, passar por uma capacitação para poder reingressar no mercado de mercado, acredito que daqui pra frente será cada vez mais difícil de se aposentar e as pessoas precisam trabalhar; elas tem energia e disposição mas necessitam também de informação e capacitação”.*

Entrevistador pergunta à G2 se ela acredita que a sociedade brasileira está preparada para acolher esses profissionais que estão envelhecendo aptos para o trabalho e a gestora responde que ainda existe preconceito por parte de algumas empresas:

*“Não, não está, o que vemos são as empresas contratando pessoas mais jovens, existe todo um preconceito sobre a saúde das pessoas com 50+ anos e eu faço muitas avaliações das empresas parceiras de nosso plano de saúde e as pessoas com problemas de saúde são de qualquer faixa etária. Acho que as empresas precisam se preparar, pois essa massa de trabalhadores vai precisar se inserir novamente no mercado de trabalho de qualquer maneira, não terá outro jeito”.*

Referente à nova legislação previdenciária e aos profissionais que talvez tenham que contribuir por mais tempo para se aposentar, a gestora observa que eram mudanças inevitáveis:

*“Vejo como algo que precisava ser feito, alguns cargos se aposentavam com quarenta anos, depois fazia apenas bicos e essa idade é muito baixa pra se aposentar e não contribuir mais; acho que o INSS deveria reconsiderar alguns casos, veja bem, eu estou há sete anos aposentada e continuo contribuindo, pois acho que ainda tenho energia e disposição para contribuir com a empresa, porém, eu acho um absurdo eu ter que continuar pagando imposto de renda integral igual a quem ainda não se aposentou, acho isso um fator muito desanimador para o profissional mais velho, uma das coisas que mais desmotiva é o IR, se o governo tomasse medidas para esses aposentados pagassem menos imposto isso seria um bom incentivo para se manter no mercado. Desanimamos de ver o quanto o governo toma nosso dinheiro e essa força de trabalho com mais de 50 anos é muito produtiva, você pode observar que altos cargos de diretoria, gerência e gestão em geral costumam ser preenchidos por pessoas com mais experiência, pois os diretores que conhecem realmente estratégia de mercado sabem que quanto mais experiência mais o profissional agrega para a empresa”.*

Sobre o surgimento de novas tecnologias, G2 volta a ressaltar a importância da atualização contínua e que, não só o mercado precisa se adequar, mas o trabalhador também:

*“Acho necessário atualização e capacitação constante desses profissionais, costumo citar o caso dos profissionais que cortavam cana, quando começaram a ser substituídos por máquinas eles foram*

*se qualificar para operar as máquinas, eu aprendi desde os 40 anos quando eu trabalhava em multinacional eu fui atrás e aprendi informática, por minha conta, não esperei que a empresa me desse os cursos, não devemos esperar a empresa nos oferecer as coisas; hoje eu faço tudo que minhas funcionárias fazem. As pessoas que tem vontade realmente correm atrás, eu acho que a capacitação e a qualificação constantes respondem essa sua última questão aí, pois quem não correr atrás não vai conseguir emprego nem de segurança que é a profissão mais comum que vemos por aí e ainda assim está desaparecendo, pois, as pessoas estão colocando sistemas de monitoramento cada vez mais sofisticados. É preciso aceitar que o mercado de trabalho mudou, as próprias relações trabalhistas mudaram, hoje existe muita gente trabalhando em casa pela internet, não adianta se apegar aquele pensamento “ah, mas no meu tempo...” não existe isso, as coisas mudam”.*

G3, 64 anos, graduação em administração, divorciado, Gerente de um terminal rodoviário.

Ao ser questionado sobre quais dificuldades identifica nos candidatos, G3 acredita que essa faixa etária tem vantagens em relação aos mais jovens em diversos aspectos:

*“Para mim, é uma faixa etária mais fácil de lidar, pois um profissional com essa experiência geralmente tem uma responsabilidade bem maior, maior interesse, comprometimento, pontualidade, etc.; a juventude de hoje não tem tanta responsabilidade, embora não possamos generalizar. Acredito que hoje existe uma certa divisão, conheço empresas que contratam pessoas mais jovens para gerenciar funcionários mais jovens enquanto outras podem optar por profissionais mais experientes pois estes vão saber lidar melhor com os profissionais mais velhos, mas isso é algo que depende do perfil da empresa. Não identifico dificuldades marcantes, mas, por exemplo, em minha empresa anterior, que era uma empresa de economia mista, enquanto contratávamos por CLT sem concurso público era muito mais fácil de lidar com os profissionais, porém, após os concursos, entraram muitos jovens que não queriam saber de perder a balada de final de semana e não tinham o mesmo comprometimento dos motoristas e cobradores de 50+ anos, com esses eu nunca tive problemas de faltas ou atestados em 30 anos de Recursos humanos, a rotatividade era baixíssima. As pessoas me chamavam de paizão da empresa, mas eu acredito que o maior segredo da gestão é saber ouvir a pessoa”.*

Sobre as competências e habilidades que espera dos profissionais que estão buscando recolocação, G3 valoriza o comprometimento e experiência desses profissionais mais velhos:

*“Depende da função na empresa, tem função que com o tempo você vai decaindo, não vai fazer igual quando era jovem, uma coisa muito importante que sempre valorizei no profissional foi o comprometimento e ser um profissional de confiança, atualmente, com os profissionais mais jovens você precisa acompanhar eles de pertinho, é diferente você ter jovens trabalhando em um escritório de contabilidade e no transporte coletivo na estrada, é fácil lidar com jovens quando eles*

*sabem que vão trabalhar de segunda a sexta e o trabalho não vai atrapalhar o futebol e a balada, difícil é quando você tem jovens trabalhando em serviço noturno, 12 por 36h, aí quero ver só”.*

Ao ser questionado sobre como vê as mudanças referentes ao envelhecimento da população e o impacto que elas terão no mercado de trabalho, G3 responde:

*“Todos nós teremos, mais cedo ou mais tarde, uma decaída de rendimento com a idade, um ponto fundamental que não posso deixar de comentar é a tecnologia, o mercado vai mudar muito com o passar do tempo, às vezes, um profissional com muita prática está ficando pra trás por não dominar tecnologias modernas e é deixado de lado, por outro lado o jovem domina a tecnologia, mas carece de certas experiências e competências comportamentais”.*

O entrevistador pergunta se a sociedade brasileira está preparada para acolher esses profissionais que estão envelhecendo aptos para o trabalho:

*“Olha, preparada não está, mas tem condições, com as políticas adequadas, será um grande desafio, mas tem condições de melhorar muito. Eu trabalhei com todas as faixas etárias, fui do juizado de menores, trabalhava com jovens e adultos na empresa, fui diretor do asilo e posso te dizer, é preciso cuidar do ser humano em todas as fases da vida, ter um olhar para as populações mais carentes, mas é preciso entender que cada pessoa é diferente e as vezes as pessoas simplesmente não querem mudar”.*

O Entrevistador pergunta como o gestor vê as mudanças referentes à nova legislação previdenciária e os profissionais que talvez tenham que contribuir por mais tempo para se aposentar:

*“Então, muita gente vai precisar continuar trabalhando por mais tempo para contribuir e sustentar a previdência, senão ninguém mais vai conseguir aposentar, mas é preciso que o governo crie políticas de incentivo para as empresas contratarem o pessoal mais velho, alguns benefícios fiscais seriam bem vindos (risos)”.*

Entrevistador pergunta ao gestor se o fato de o aposentado ter que pagar o imposto de renda integral é um fator desmotivador para manter os profissionais mais experientes em atividade:

*“Totalmente desmotivador, antigamente quando um trabalhador aposentava e continuava contribuindo, ele entrava com uma solicitação e previdência devolvia as contribuições que você fez depois de se aposentar, isso era justo, não como é agora, a aposentadoria de hoje é uma porcaria, vai chegar uma hora meu amigo, que todos os aposentados vão ganhar um salário mínimo”.*

Quando lhe foi perguntado se o surgimento de novas tecnologias pode criar novos obstáculos a esses profissionais e como ele acredita que esse impacto das tecnologias na sociedade pode ser mais bem administrado, o gestor ressalta que as

peças mais velhas terão um pouco mais de dificuldade para se adaptar às novas tecnologias, mas que precisam de suporte para essa adaptação:

*“Para quem não tem experiência com tecnologia, quem não nasceu na era da informática vai ter dificuldade, muita dificuldade, eu por exemplo tenho dificuldade com T.I. e vira e mexe preciso de ajuda da minha secretária, hoje uma criança de 9 ou 10 anos tem muito mais intimidade com um aparelho de celular do que eu com 64 anos. As pessoas com 50+ anos já nem tem o interesse necessário para começar a aprender do zero, ele pensa, porque eu vou agora com esta idade começar a mexer com tecnologia, informática, manutenção de celular, pra que? Aí já vemos um fator desmotivador pra essa população, ao contrário da juventude que já é entrosada com a tecnologia, observe que quando você vê um velho mexendo com eletrônica geralmente é televisão velha e aparelho de som velho (risos), coisas que hoje em dia compõem muito mais comprar do que consertar”.*

O Entrevistador pergunta ainda: pensando no trabalhador com 50+ anos, a tecnologia veio para ajudar ou atrapalhar?

*“Ela vem para ajudar pela facilidade que ela nos proporciona em diversos aspectos, hoje, pensar em uma empresa sem tecnologia é loucura, pura bobagem, ela é inevitável, você não conseguirá se manter no mercado. É preciso pensar em como estamos investindo nosso tempo para uma melhoria contínua, mostrar para a juventude qual é o caminho para o profissional de amanhã”.*

G4, 52 anos de idade estado civil divorciado. Atua como Consultor na área de Recursos Humanos e possui graduação em psicologia.

Ao ser perguntado sobre quais dificuldades nota nos candidatos, gestor ressalta o mundo do trabalho tem passado por profundas transformações e que o profissional que pretende manter-se no mercado precisará se reinventar:

*“A empregabilidade de hoje sofreu algumas mudanças em relação ao próprio mercado de bens e consumos e a prestação de serviços tem empregado esse pessoal com essa faixa etária, observa-se que os microempreendedores, as startups, criadas as vezes até dentro de casa, vão garantir sobrevivência para uma grande parte dessa faixa etária, precisamos esquecer um pouco aquela ideia de relação CLT; quem tem essa faixa etária não vai mais para o mercado de trabalho pra vender calçados, ela não procura esse tipo de vínculo mais, o empregador sabe que o calçado de hoje é diferente, a moda é diferente, esse pessoal sabe que com seu currículo não vai conseguir concorrer com um jovem que precisa ganhar um pouco mais que um salário mínimo só pra ajudar um pouco em casa, tentar pagar uma faculdade e juntar um dinheiro pra pagar um consórcio de uma moto; o cara de 50+ anos de idade, se ele não está aposentado ele sabe que precisa se reinventar”.*

O Entrevistador pergunta ao gestor sobre as competências e habilidades esperadas dos profissionais que estão buscando recolocação:

*“Eles são pessoas que já passaram por várias situações na vida, passaram por vários planos econômicos, o mercado de contratação tem se alterado muito, o perfil de contratação mudou muito, as empresas tem sentido isso e elas tem precisado de uma mão de obra um pouco mais qualificada, de colaboradores que se identifiquem com a cultura organizacional e com o DNA da empresa, inevitavelmente adquirindo novas competências lá dentro, claro que as empresas esperam que ele traga competências como iniciativa, pro atividade, comprometimento, assiduidade, busca pela redução de custos, inteligência emocional para lidar com pressão, saber administrar o tempo, hoje temos cada vez menos tempo para as coisas e a administração de tempo será fundamental. Esse profissional precisa descobrir o que ele gosta de fazer na vida, então tudo ficará mais fácil”.*

Referente ao envelhecimento da população e os impactos que esses profissionais terão no mercado de trabalho, o gestor afirma que não só os trabalhadores mais velhos precisarão se adaptar às novas exigências do mercado, mas que será necessário formar recursos humanos jovens para trabalhar com esses profissionais:

*“A pessoa com 50+ anos pode não ter mais a vitalidade de uma de 20 anos, mas ela pode ser muito bem aproveitada pelas organizações, principalmente em cargos estratégicos, as experiências adquiridas ao longo de sua trajetória profissional podem contribuir muito para o desempenho da organização, temos que pensar o seguinte: As empresas sempre estarão voltadas para fornecer produtos e serviços para pessoas, essas pessoas inevitavelmente irão envelhecer; o Brasil é um país que tem a forte tendência a ter uma população envelhecida com muita rapidez, ou seja, os mais jovens contribuindo para pagar a aposentadoria dos mais velhos e isso terá impacto direto na previdência, isso vai causar um grande impacto nas economias do governo, temos que pensar em políticas de saúde, facilidade de locomoção, alimentação mais saudável. É preciso formar recursos humanos qualificados para servir as pessoas que continuarão consumindo, se divertindo, frequentando espaços públicos, ou seja, será cada vez mais importante não apenas absorver essa mão de obra que está envelhecendo mas formar recursos humanos de todas as idades capazes de trabalhar com essas pessoas”.*

A seguir, o Entrevistador pergunta a G4: Você acredita que a sociedade brasileira está preparada para acolher esses profissionais que estão envelhecendo aptos para o trabalho?

*“Difícil falar de um ponto de vista genérico, o que sei é que existem experiências bem sucedidas de empresas que tem trabalhos voltados a atender essa população, que estão formando mão de obra mais qualificada, mais direcionada e específica para atender a população mais idosa, acho que isso é uma questão de construção, com o tempo a empresa que não estiver preparada vai se ver obrigada a estar preparada, porque seu cliente vai ter um perfil diferenciado e vai forçar essa mudança, tomo como exemplo o cigarro, até 25 anos atrás as pessoas fumavam em locais fechados, restaurantes, até em elevadores e hoje isso é algo que parece absurdo, ou seja,*

*culturalmente as empresas se verão obrigadas a se adequar ao perfil de consumidor que ela terá”.*

Com relação à nova legislação previdenciária brasileira, em especial ao tempo de contribuição dos profissionais, G4 ressalta que esses fatores serão um grande desafio para o governo e para as empresas:

*“Então, por questões demográficas veremos que o Brasil terá menos pessoas contribuindo e mais pessoas recebendo da previdência, assim como houve o aumento nas alíquotas de contribuição que precisaram ser reajustadas, pelo percentual que tínhamos antes da reforma, para cada três pessoas que contribuía apenas uma teria garantia de sua aposentadoria, e os demais? Eu acho que isso está dando equalizando a situação, mas só futuramente saberemos com certeza; no momento eu acredito que o governo tomou a atitude correta pensando no futuro, até porque, se essas pessoas começarem a não receber seus benefícios e manter seus níveis de vida, haverá um enorme impacto social e econômico no país, o dinheiro precisa continuar circulando, nos próximos anos haverá muita gente dependente da previdência, se a reforma dará certo ou não só o futuro vai dizer. Quanto ao profissional que precisa continuar contribuindo, isso representa um desafio para o governo e empresas na busca por políticas que possibilitem ao trabalhador mais velho continuar trabalhando e diminuir o conflito com os mais jovens, que também precisarão trabalhar”.*

A seguir perguntou-se a G4 como ele vê o surgimento de novas tecnologias e como ele acredita que esse impacto das tecnologias na sociedade pode ser melhor administrado:

*“Eu acho que, quem quer continuar vivendo do mercado de trabalho precisa se atualizar, nada substituirá o homem, mesmo com a tecnologia extremamente avançada nos auxiliando em diversas coisas ainda precisaremos de mão de obra qualificada não apenas tecnologicamente mas na relação com o lidar com o ser humano. Agora, como o impacto dessa tecnologia pode ser melhor administrado, eu penso que isso deve vir de cima para baixo, quem são os maiores interessados? O governo? Os empresários? Quem tem interesse que a coisa flua melhor? Acho necessárias algumas políticas de incentivo de trabalho para fomentar essa cultura, os principais interessados têm que desenvolver formas de que a máquina ande, senão fica realmente difícil”.*

Quanto ao investimento no desenvolvimento de políticas públicas, G4 ressalta:

*“Sempre, quando você percebe que o dinheiro dos impostos retorna em benefício para a sociedade, você tem uma sociedade mais segura, a política é vista como uma ponte para que as coisas aconteçam, gestão pública é muito complexa e tende-se a perder o domínio das coisas quando não há proximidade com a sociedade, o gestor público precisa andar de mãos dadas com a sociedade, é preciso transparência”.*

G5, 52 anos, casado, possui Graduação em psicologia e é Ex-gerente de recursos humanos de um órgão público do município. Hoje atua na área clínica e em recrutamento e seleção.

O Entrevistador inicia, perguntando a G5 quais principais dificuldades você nota nos candidatos. G5 responde:

*“Nessa questão, entendo prejudicada a resposta, uma vez que corriqueiro é que os órgãos da Administração acabam por contratar empresas para fazer a seleção dos interessados aos cargos e empregos públicos. Essa visão é ainda mais trivial em órgãos relativamente pequenos, como as Câmaras Municipais (órgão em que trabalhei vários anos)”.*

Ao ser questionado sobre as competências e habilidades que o gestor espera dos profissionais que estão buscando recolocação, G5 afirma:

*“As competências e habilidades para os candidatos serão aquelas definidas em lei e descritas na estrutura de cargos e salários de cada órgão. No Edital do concurso serão elas observadas para a busca do candidato ideal à vaga. Se um candidato dispuser das qualificações e exigências previstas em edital e na legislação local, após aprovação no concurso, estará teoricamente apto ao provimento do cargo e sujeito ao estágio probatório onde, após avaliações, adquirirá a estabilidade no serviço público e então, será considerado efetivado no respectivo cargo. Finalizado a etapa do concurso, proporcionando os meios para conhecer as peculiaridades do órgão e sua rotina, por políticas de treinamento e desenvolvimento, acredita-se estará então o candidato habilitado ao desempenho de suas funções”.*

Referente ao envelhecimento da população e o impacto que esses trabalhadores terão no mercado de trabalho, o gestor ressalta a importância da atualização constante do trabalhador, mas também, de incentivos à contratação dessa mão de obra:

*“O envelhecimento, tendo em vista ser esse um aspecto mundial, acredito que o mercado deverá buscar adaptar-se absorvendo e mantendo essa mão de obra, ressaltando a necessidade reformulação da visão de mão de obra economicamente ativa, cuja visão está, sobretudo amparada por aspectos culturais. Afinal, o que é considerado velho e qual o sinônimo que empregamos para defini-lo? Dentre os resultados, certamente encontraremos definições como: gasto, acabado, desgastado, surrado, usado, antigo, antiquado, arcaico e outras. Nessa avaliação, a visão de tempo, sob o aspecto cronológico, também é importante. Ao considerarmos que há cinquenta anos, uma pessoa com 40 anos seria enquadrada como velha e, nessa representação, expressada por desenhos simbolizando pessoas arqueadas e acompanhadas por bengalas; teríamos certamente nos dias atuais, vovôs representados por outros desenhos, como pessoas eretas com barras de pesos representando novos quarentões. Assim, envelhecimento não há que se comparar isoladamente, sem o contexto em que ele se dá. Atualmente, no serviço público é fato que já não se*



*permite restringir o acesso de candidatos com fundamento na idade avançada. Via de regra, é possível a permanência do cidadão no serviço até os 70 anos de idade, limite esse evidenciado para a aposentadoria compulsória/obrigatória”.*

A seguir o Entrevistador pergunta a G5 se acredita que a sociedade brasileira está preparada para acolher esses profissionais:

*“Não acredito que atualmente a sociedade brasileira esteja apta a acolher a parcela mais velha da população. Tenho tido experiência pessoal em que vivencio a dificuldade para sequer participar de processos seletivos para vagas eventuais no mercado. Acredito que trabalhadores acima de 40 anos não têm sido integrados à população que é considerada ativa para o mercado de trabalho, carecendo, como já frisado, a meu ver, uma reformulação cultural. Para tanto, há que se considerar o aumento da longevidade e uma tendência de maior qualificação, advinda de experiências anteriores, a se consumir inicialmente pela avaliação curricular”.*

Sobre a nova legislação previdenciária e o tempo de contribuição dos profissionais, o gestor ressalta que as empresas precisarão repensar a permanência deste trabalhador, pois o mesmo terá que contribuir por mais tempo para se aposentar:

*“Creio sejam as organizações forçadas a repensarem o acesso e permanência de trabalhadores mais velhos, que obrigatoriamente terão que permanecer por maior tempo no mercado a fim de contribuírem com o fundo de previdência. A mudança previdenciária, se considerada sobre o aspecto do aumento da longevidade como fenômeno mundial, acaba por legitimar a necessidade de permanência da população no mercado e, conseqüentemente, a existência de maior tempo de contribuição para manutenção da própria carteira da previdência visando gerir as aposentadorias e pensões futuras”.*

O Entrevistador pergunta então a G5 como ele vê o surgimento de novas tecnologias e como ele acredita que esse impacto pode ser melhor administrado:

*“Caso esses profissionais não tenham acesso à qualificação, tendo em vista o surgimento de novas tecnologias, certamente serão impactados negativamente diante do mercado e, dessa forma, creio possam até ser marginalizados, tornando-se invisíveis nas organizações. Penso que não seja a tecnologia, por si, um obstáculo ao trabalho desses trabalhadores, mas a falta de qualifica-los ao trabalho. Assim como a revolução industrial não substituiu a mão de obra, mas exigiu qualificar o homem para operar as máquinas, me parece também que a revolução tecnológica não o fará, mas haverá mais necessidade de qualificação e, com isso, reformatação ou desconstrução de mundos dados onde teremos que utilizar novos sinônimos e conceitos com relação ao envelhecer humano”.*

## 5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

### 5.1 Sobre as percepções dos trabalhadores

A partir das informações e depoimentos acima apresentados por ocasião das entrevistas, pode-se observar aspectos emergentes sobre a percepção dos participantes, evidenciando-se:

- A insegurança sobre a recolocação;
- As dificuldades para se recolocar no mercado;
- A idade como um agravante para as dificuldades em se recolocar no mercado;
- As dificuldades financeiras decorrentes deste processo;
- A inserção no mercado informal.

Neste sentido emergem algumas falas emblemáticas nos depoimentos dos trabalhadores.

P1 relata insegurança em conseguir se recolocar no mercado de trabalho formal: *“a gente fica preocupado né, eu sinto que quanto mais rápido encontrar algo é melhor. Na realidade eu esperava ficar mais tempo lá na empresa, até aposentar sabe”*. Afirma a dificuldade de recolocação por motivo da idade: *“Com certeza hoje tá mais difícil, antes era mais fácil, porque tem muita procura”*. Afirma ainda que a tecnologia está tirando empregos dos trabalhadores: *“o computador acaba fazendo o serviço do trabalhador, quem é da roça, do corte de cana por exemplo, o apanhador de laranja né...hoje é todo o maquinário que faz o trabalho”*.

P2 fala das dificuldades na adaptação e manuseio de novas tecnologias: *“Eu não fiz cursos na área de informática por que não tinha condições, tinha filhas pequenas e ficava difícil, mas minha opinião é que quem não se atualizar vai ter cada vez mais dificuldade, pois temos todos que trabalhar né”*. Relata ainda as dificuldades de recolocação profissional para as mulheres que deixam o mercado de trabalho para cuidar das famílias: *“fiquei insegura, com medo de não me recolocar no mercado (...) “É muito diferente de antes, quando eu era mais jovem, você vê que hoje tem gente mais jovem, bem mais novas que eu, com mais formação....até com faculdade*

*procurando trabalho em limpeza, em serviços gerais, fica difícil concorrer com gente mais jovem e com mais estudo que você”.*

P3 também indica a dificuldade em se adaptar ao mercado cada vez mais competitivo com os profissionais mais jovens: *“nem sei se farei a reciclagem pois está ficando muito difícil de se recolocar na área, tem muita gente jovem fazendo o curso sabe, tá muito difícil achar vaga, procurei um ano inteiro”.* Afirma que: *“talvez seja pela idade, porque experiência eu tenho, teve empresas que trabalhei 8 anos de vigilante, teve empresas que só demitiram porque não tinha posto de trabalho na cidade”.*

P3 relata ainda a vontade de conhecer mais recursos tecnológicos, mas impossibilitado momentaneamente pela falta de trabalho: *se hoje eu estivesse empregado pagaria por um bom curso de informática e me atualizaria mais, por enquanto não tenho condições.* Afirma ainda que novas tecnologias tiraram postos de trabalho: *“Os novos sistemas de câmeras tiraram muitos empregos de vigilantes e os rapazes jovens andam fazendo muito esse curso também, acredito eu que talvez porque não tenham oportunidade em outras áreas e acabam partindo para a área de segurança, mas eu...”.*

Para P4 a insegurança em conseguir se recolocar no mercado de trabalho formal: *“Nós ficamos angustiados, inseguros né, porque as contas continuam chegando né (risos)”.* P4 afirmação de que os mais velhos não conseguirão se adaptar a ferramentas modernas e novas tecnologias de trabalho, pois não foram criados em meio a tecnologia: *“Não acompanha, como eu vou acompanhar a tecnologia de um caminhão moderno hoje? Meus filhos tem estudo e passam aperto pra mexer nessas máquinas novas, a tecnologia está avançada demais, se o cara não for criado na tecnologia, os mais velhos não vão conseguir acompanhar, não vão se adaptar, como vou acompanhar quem tem estudo, quem teve oportunidade, quem os pais incentivaram a estudar, mesmo o jovem se não correr fica pra trás”.* *“Tenho que colocar isso na cabeça, velho é velho, novo é novo”.*

P5 relata também a insegurança em conseguir se recolocar no mercado de trabalho formal: *“Sim, fiquei um pouco inseguro por conta da dificuldade de recolocação que estava em todo o mercado de trabalho, você começa a se questionar “como vou fazer agora? Desanimei até de procurar, tenho total capacidade de trabalho ainda, é complicado”.* Para P5 *“a idade é um obstáculo com toda certeza, se eu fosse*

*uns 15 anos mais jovem estaria na Embraer ou na Randon, nos processos seletivos eles chegaram a me dizer que não contratariam pela idade, acho isso uma enorme discriminação com o profissional que tanto quer trabalhar". P5 afirma ainda que a tecnologia é benéfica e inevitável: "Vejo como muito benéfica, a tecnologia vem para ajudar com certeza, eu morei em um país onde a tecnologia é de primeiro mundo e eu mesmo me adaptei a tecnologias muito altas". P5 destaca ainda a necessidade de mudanças culturais para combater preconceitos contra o trabalhador: o Brasil é um país com enorme potencial, mas precisa ainda mudar muitas culturas".*

Revisando os relatos emergem ainda aspectos que expressam as percepções dos participantes sobre a temática central deste estudo.

Para P1 apesar de declarar mais de 20 anos de experiência em jardinagem, está buscando recolocação em qualquer área e afirma estar desempregado há 7 meses. O participante relata que começou a trabalhar aos 13 anos de idade e que seguiu a profissão por influência do pai. Como motivo de saída do último emprego, o profissional relatou ter tido atritos com a antiga liderança, a quem o trabalhador acusa de beneficiar outros profissionais que tinham a mesma orientação religiosa que ela. Quando perguntado como se sentiu relatou que se sentiu magoado e que faltou reconhecimento, pois era um profissional que se dedicava à empresa. Procura por recolocação em qualquer área de atuação pelo tempo suficiente para completar o tempo de contribuição junto ao INSS. Alega estar passando por dificuldades financeiras.

P2 trabalhou a maior parte de sua trajetória profissional como faxineira e doméstica, esteve muito tempo no trabalho informal sem registro em carteira e alega estar há 4 anos sem contrato formal. Informa a dificuldade com o manuseio de tecnologias e o fato de ter se afastado do mercado de trabalho durante vários anos para poder cuidar das duas filhas quando eram crianças. A Participante relata haver muita dificuldade de concorrência em relação às candidatas mais jovens, principalmente quando a mulher precisa ficar muito tempo fora do mercado por conta de família; no que se refere à relação com as novas tecnologias, a candidata acredita ser importante para todos, porém, relata que nem todos tem facilidade de adaptação ou recursos financeiros para investir em cursos na área de tecnologia. Se encontra

em dificuldade para se recolocar no mercado; acredita que essa dificuldade seja pela idade.

P3 atuou por mais de 20 anos em vigilância e portaria, está desempregado há 10 meses e se diz desanimado com sua área de atuação e não pretende renovar sua reciclagem para exercer a profissão de vigilante pois existem muitos rapazes jovens entrando na profissão, que tem uma formação relativamente simples. Quando perguntado sobre a tecnologia e sua relação com o trabalho, trabalhador acredita que a tecnologia auxiliou em inúmeros aspectos, mas tirou muitos empregos, em sua área, por exemplo, centenas de postos de trabalho foram substituídos por sistemas de câmeras; profissional afirma ainda ter vontade de aprender informática para se qualificar melhor mas desempregado não tem recursos financeiros para investir no curso, passando por dificuldades financeiras, comparece todos os dias no PAT para averiguar as vagas em aberto.

P4 está há dois anos sem registro formal e trabalhou a maior parte da vida como mecânico diesel e motorista de caminhão. Profissional informa que tem uma atividade informal como renda em que ele aluga mesas e cadeiras para festas, mas que gostaria de se recolocar no mercado formal para complementar a contribuição até a aposentadoria, no entanto, não quer trabalhar mais como caminhoneiro viajando e ficando vários dias longe da família. O entrevistado valoriza a educação dos jovens e diz que em sua época não teve oportunidade pois teve que trabalhar aos treze anos, profissional acredita que os profissionais mais velhos que não foram criados com a tecnologia não terão condições de acompanhar as ferramentas de trabalho modernas.

P5 morou no exterior durante quase 18 anos, altamente qualificado tecnicamente, domínio de idiomas, já prestou serviços de tradução para empresa multinacional da região. Está desempregado há 2 anos e buscando recolocação na área metalúrgica. Mostrou-se frustrado com a falta de oportunidade e valorização dos profissionais com 40+ anos no contexto brasileiro, pois sabe que é qualificado e isso fez com que ele se sentisse desapontado. Em seu depoimento existem questões culturais muito complexas no mercado de trabalho brasileiro, como a falta de incentivo ao domínio de tecnologias e valorização do trabalhador de base que exerce funções consideradas mais simples.

Pensando nos aspectos que emergiram dos relatos dos profissionais que estão em processo de recolocação profissional, como a falta de capacitação técnica no que

se refere às novas tecnologias, dificuldades financeiras, trabalho informal como alternativa de sobrevivência e preconceito com os trabalhadores mais velhos, se mostrou necessária durante o presente estudo a articulação do referencial teórico dos estudos do envelhecimento, da ciência e da tecnologia na busca por uma maior compreensão das questões levantadas acerca do impacto do envelhecimento no mundo do trabalho, que será um desafio para toda a sociedade brasileira. É necessário o direcionamento de estudos das dimensões histórico, política, cultural e econômica, que estão diretamente ligadas a qualidade de vida do trabalhador que está envelhecendo. É necessário o empenho de diferentes campos científicos no debate e desenvolvimento de políticas e estratégias para uma melhor compreensão e qualidade no acolhimento desses profissionais. (ORLANDI E PEDRO, 2016).

## 5.2 Sobre as percepções dos gestores

G1 chama a atenção para a falta de formações específicas no início da carreira dos indivíduos, o que facilitaria muito a vida profissional dos mesmos quando fossem para a universidade ou para o mercado de trabalho; segundo o mesmo, o jovem trabalhador tem má formação e se tivesse uma formação técnica antes de escolher um curso universitário se conheceria melhor profissionalmente e teria mais facilidade para “se encontrar” no mercado: *“Eu acredito que se ele tivesse um ensino fundamental generalista como é hoje em dia mas seguido de um ensino médio focado em profissões específicas, separado por áreas, biológicas, exatas, humanas e assim por diante, talvez dali ele saísse com uma formação técnica que possibilitasse, com aquele conhecimento, ingressar na vida profissional”*.

G1 ressalta a necessidade de educação de qualidade desde o ensino básico e atualização constante do trabalhador: *“Esse indivíduo precisa ter a consciência do papel dele dentro de todo um contexto, acho que educação é a base de tudo, acho que tendo uma educação formal bem embasada, bem planejada, isso já é o principal, ter uma visão de mundo, assim como habilidades para lidar com preconceitos, racismo, etc”*. E necessidade de atualização e adaptação constante por parte do trabalhador: *“A tecnologia estará por aí sempre, nós teremos que nos adequar a ela; é cada vez menor o número de pessoas necessárias em uma linha de produção, o que gera maior produtividade; as pessoas também precisam se adequar, da mesma*

*forma que uma tecnologia faz deixar de existir uma função para aquele trabalhador, haverá novas profissões surgindo*". Por último, enfatiza a importância de se valorizar o trabalhador mais experiente: *"Para aqueles que já estiveram em diversos serviços, essa é até uma oportunidade, é claro que o mercado está em constante mudança e será preciso se atualizar constantemente, acho que é uma oportunidade para todos, tanto para quem emprega quanto para quem está buscando recolocação profissional"*.

Para G2 é necessária qualificação constante para quem pretende se manter no mercado de trabalho, mas não vê a idade como desvantagem e crê no que define como preconceito por parte de alguns empregadores e profissionais mais jovens: *"a dificuldade geral, independente de idade, é a má formação profissional das pessoas, você até acha candidatos, mas não encontra quem esteja próximo do perfil procurado. G2 indica ainda a necessidade de atualização constante: Com as mudanças na legislação da previdência, as pessoas necessitarão de mais oportunidades de trabalho e caberá as empresas proporcionar esses cargos, essas pessoas precisariam ser retreinadas, principalmente nas áreas de T.I."*. Gestora segue sua argumentação com ênfase na necessidade de atualização constante dos trabalhadores *"Acho necessário atualização e capacitação constante desses profissionais, eu aprendi informática desde os 40 anos quando eu trabalhava em multinacional eu fui atrás e aprendi, por minha conta, não esperei que a empresa me desse os cursos, não devemos esperar a empresa nos oferecer as coisas"*. Ressalta também a importância valorização das experiências e competências comportamentais do trabalhador mais velho: *"Em questão de competências comportamentais, uma pessoa que chegou aos 50+ anos em uma vida profissional ativa bate de 10 a zero num jovem de 20 anos que não tem experiência nenhuma. Existe todo um preconceito sobre a saúde das pessoas com 50+ anos e eu faço muitas avaliações das empresas parceiras de nosso plano de saúde e as pessoas com problemas de saúde são de qualquer faixa etária"*.

Para G3 o envelhecimento desses profissionais como vantagem competitiva para as empresas e não como desvantagem em relação aos profissionais mais jovens, pois a parte relacional se torna mais simples com o profissional mais experiente: *"Para mim, é uma faixa etária mais fácil de lidar, pois um profissional com essa experiência geralmente tem uma responsabilidade bem maior, maior interesse, comprometimento, pontualidade, etc"*. Na narrativa do gestor, é ressaltada também a necessidade de atualização do trabalhador: *"Todos nós teremos, mais cedo ou mais tarde, uma*

*decaída de rendimento com a idade, um ponto fundamental que não posso deixar de comentar é a tecnologia, o mercado vai mudar muito com o passar do tempo, as vezes, um profissional com muita prática está ficando pra trás por não dominar tecnologias modernas”. Também foi identificada na fala de G3 a importância da adaptação às novas tecnologias: “Ela vem para ajudar pela facilidade que ela nos proporciona em diversos aspectos, hoje, pensar em uma empresa sem tecnologia é loucura, pura bobagem, ela é inevitável, você não conseguirá se manter no mercado”.*

Para G4 a necessidade do profissional que pretende se adequar ao mercado de trabalho formal se atualizar constantemente, se reinventar e se atualizar de acordo com as demandas do mercado: *“Eu acho que, quem quer continuar vivendo do mercado de trabalho precisa se atualizar, nada substituirá o homem, mesmo com a tecnologia extremamente avançada nos auxiliando em diversas coisas ainda precisaremos de mão de obra qualificada não apenas tecnologicamente, mas na relação com o lidar com o ser humano”. O gestor lembra ainda que a contratação do profissional mais experiente pode ser uma vantagem competitiva para a empresa: “A pessoa com 50+ anos pode não ter mais a vitalidade de uma de 20 anos, mas ela pode ser muito bem aproveitada pelas organizações, principalmente em cargos estratégicos, as experiências adquiridas ao longo de sua trajetória profissional podem contribuir muito para o desempenho da organização”.*

G5 acredita que o mercado de trabalho deve buscar formas de adaptação a essa mão de obra que está envelhecendo e na necessidade de rever os conceitos de mão obra economicamente ativa: *“Acredito que nossa sociedade contemporânea não está preparada e necessita de uma reformulação cultural e que as mudanças no crescimento demográfico e necessidade de arrecadação por parte da previdência forçará governos e organizações a repensar a permanência das pessoas nas organizações”. Profissional ressalta ainda que, se não tiverem acesso a qualificação tecnológica esses profissionais não conseguirão se adaptar frente às transformações do mercado de trabalho: “Caso esses profissionais não tenham acesso à qualificação, tendo em vista o surgimento de novas tecnologias, certamente serão impactados negativamente diante do mercado e, dessa forma, creio possam até ser marginalizados, tornando-se invisíveis nas organizações”.*

Dos relatos extraídos das narrativas dos gestores, os principais pontos são referentes à necessidade de atualização e adaptação às novas tecnologias por parte



dos trabalhadores, assim como a importância de se criar estratégias e políticas de incentivo a contratação dos profissionais mais velhos, evidencia-se a necessidade, assim como no caso dos trabalhadores em busca de recolocação, da articulação de referenciais teóricos dos estudos do envelhecimento, da ciência e a tecnologia, assim como uma reflexão a respeito de políticas públicas que visem incentivar a contratação dos trabalhadores dessa faixa etária e servir de ferramentas aos gestores e empregadores.

Segundo Vergara (2001), aos poucos os empregadores estão adotando práticas que visam a troca de conhecimentos entre gerações, porém, existem obstáculos como as crenças de que os profissionais mais velhos apresentam menor produtividade, menos disposição, menos agilidade e menor vontade de aprender ou de que custam mais caro em salários e benefícios.

Estudos mostram a importância de se aproveitar esse profissional idoso, com sua experiência e competências adquiridas ao longo do tempo no sentido de agregar valor aos serviços prestados, de preferência, utilizando essa mão de obra em um ambiente mais adequado e seletivo (GARCIA, 2007, TAVARES, 2015, PEDRO, 2018).

### 5.3 Percepções convergentes e divergentes

A maioria dos trabalhadores em busca de recolocação entrevistados relatou dificuldades de adaptação ou resistência às novas tecnologias, nota-se também afirmações de desvantagem em relação aos trabalhadores mais jovens e sentimento de discriminação por parte das empresas, havendo a tendência ao trabalho informal como fonte alternativa de renda. Os Gestores apresentaram características distintas de abordagem do tema, cada um de acordo com sua área de formação e o tipo de organização privada ou pública em que atuou por mais tempo, mas reconhecem que existem grandes desafios a serem superados pela sociedade brasileira contemporânea, reconhecem também, o enorme potencial profissional dos candidatos na faixa etária acima dos 50 anos e chamam a atenção para a falta de incentivos do governo e políticas públicas que facilitem a contratação desses trabalhadores; outro fator que chama a atenção dos gestores é a afirmação da necessidade de qualificação e atualização tecnológica constante dos profissionais mais velhos, embora

reconheçam que nem sempre é economicamente viável para esse trabalhador investir em seu desenvolvimento.

#### 5.4 Aspectos emergentes

Na narrativa dos trabalhadores em busca de recolocação emergiram com mais ênfase os seguintes relatos: Insegurança na recolocação profissional; Dificuldade de adaptação às novas tecnologias; falta de recursos financeiros para investimento em qualificação profissional; Relatos sobre dificuldades financeiras para sustento da família; crença de que está em idade avançada para o mercado de trabalho e não consegue competir com os mais jovens; crença de que a tecnologia está tirando empregos; Diminuição da autoestima em função do desemprego.

Nos relatos dos gestores foi possível identificar os seguintes relatos: Os profissionais dessa faixa etária que estão em busca de recolocação, em grande parte sofrem por falta de formação ou qualificação; Esses profissionais necessitam de atualização e de apoio para conseguir se qualificar; Os profissionais mais velhos têm muito a agregar estrategicamente às organizações; A contratação de jovens ao invés de pessoas mais velhas por parte das organizações é uma questão mais cultural e de preconceito do que de competência e produtividade; Com as novas regras previdenciárias, será necessária a contribuição por muito mais tempo, inclusive dos profissionais com 50+ anos que ainda não se aposentaram.

É de fundamental relevância a investigação das características da sociedade brasileira, suas demandas, prioridades e diversidades, articulando dimensões como: trabalho, inserção no mercado de trabalho e realocação no mercado de trabalho, junto a um segmento populacional que necessitará estar inserido na população economicamente ativa e cuja presença e participação tem sido cada vez mais demandada no contexto das alterações nas legislações brasileiras no âmbito trabalhista e no âmbito da previdência social. (PEDRO, 2013, 2016, 2018).

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Propiciando conhecer as percepções de trabalhadores e gestores, o presente estudo de caso apresenta elementos-chave para a reflexão sobre a temática envelhecimento populacional e mercado de trabalho em um município do interior do Estado de São Paulo.

Considera-se o escopo deste estudo está em consonância com as discussões interdisciplinares sobre envelhecimento junto ao campo de estudos sociais das ciências e das tecnologias e permite-nos refletir sobre as questões norteadoras desta dissertação: a) Quais as percepções dos profissionais com 50+ anos que estão buscando recolocação no mercado sobre as mudanças científico-tecnológicas que impactam diretamente o mundo do trabalho, suas demandas e desafios para se manter no mercado de trabalho; b) Complementarmente, como os gestores percebem estes profissionais e suas demandas?

Ressaltando ainda, que a referida pesquisa não tem pretensão de trazer respostas definitivas sobre um tema tão complexo e em constantes mudanças, mas de produzir uma reflexão sobre as necessidades de constantes pesquisas sobre o tema e desenvolvimento de políticas públicas voltadas a essa população, estratégias organizacionais e formação de recursos humanos capacitados, familiarizados com os estudos do envelhecimento humano e seus impactos na ciência, na Tecnologia e na vida em sociedade, assim como a sensibilidade necessária para conduzir esse conhecimento de forma a melhorar a condição humana.

Os participantes do estudo - profissionais com 50+ anos - que atualmente buscam recolocação profissional - são profissionais que revelam insegura sobre as condições do mercado de trabalho em conseguir reabsorve-lo, que são provedores financeiros de sua família e estão encontrando dificuldades para se recolocar. Esses participantes informam que acreditam ser muito difícil a concorrência com profissionais mais jovens e em grande parte dos casos mais qualificados, assim como também, nota-se resistência e dificuldade de manejo com novas tecnologias de trabalho como a informática.

Quanto aos participantes gestores evidencia-se a afirmação de que essa mão de obra está em condições de trabalho e pode certamente ser aproveitada, mas ressaltam a necessidade de investimento em qualificação.

Os estudos sobre a relação do envelhecimento populacional com o mercado de trabalho são complexos que requerem aprofundamento sobre o tema, contínuas pesquisas junto aos diversos campos da ciência e da tecnologia e debates interdisciplinares.

Evidencia-se nesse estudo que o envelhecimento é um fenômeno que tem consequências diretas no mundo do trabalho, principalmente para os mais velhos, que diante das mudanças legais e econômicas de nossa sociedade se verão, nos próximos anos, obrigados a permanecer por mais tempo no mercado formal e forçarão o mundo do trabalho a se adaptar a essa mão de obra, assim como a concepção de novos conceitos de força de trabalho, novas políticas públicas de proteção a essa população e incentivo a sua contratação.

Corroborando a fala de um dos trabalhadores: “Se estou envelhecendo, isso é a consequência de se estar vivendo” (P4), o envelhecimento é um fenômeno irreversível e inevitável que deve ser abordado como alvo de constantes estudos interdisciplinares.

Uma das intenções do Entrevistador-pesquisador foi se afastar da mentalidade que associa envelhecimento à doença, fraqueza ou qualquer tipo de desvantagem; neste estudo, o foco foi direcionado aos aspectos subjetivos dos significados expressos verbalmente e em comportamentos não verbais, em um processo interativo-constutivo; por esse motivo o modelo escolhido de entrevista foi o semiestruturado, que possibilita uma análise qualitativa, voltada para os complexos processos que constituem a comunicação entre Entrevistador-Entrevistado e o entrevistado, a relação entre o comportamento observado e a organização mental da pessoa que o manifesta.

Esses processos simultâneos mudam de acordo com o contexto, história e singularidade dos indivíduos, o que caracteriza a riqueza do fenômeno subjetivo; na pesquisa qualitativa olhamos para o indivíduo da pesquisa como um sujeito interativo, motivado e intencional que se soma à posição que ele adota diante das tarefas que enfrenta, o ponto central é estar atento ao processo de comunicação que se dá entre Entrevistador e entrevistado e às condições situacionais.

Como os sujeitos pesquisados nem sempre estão preparados para expressar em um ato de resposta a riqueza daquilo que vivencia e as respostas geralmente são constituídas ao longo da pesquisa, havia a necessidade de se atentar a todos os

detalhes da comunicação verbal e não-verbal dos participantes, inclusive nos momentos informais.

Durante o trabalho de campo foi possível a construção de uma atmosfera de reflexão que acabou gerando novas dúvidas sobre essa população que está envelhecendo em busca de recolocação, assim como a visão que os empregadores possuem dessa população, pois, durante a aplicação, surgiram novos problemas e de demandas que construíram um perfil mais detalhado e aprofundado dos sujeitos, o que facilitou o intercâmbio de ideias com os mesmos; informações foram surgindo novos elementos de sentido que o Entrevistador nem sequer havia pensado enriqueceram o problema inicial da pesquisa.

Procurou-se adotar uma escuta atenta a todos os registros, focando nos aspectos subjetivos e sociais ligados à insegurança quanto ao desemprego e a instabilidade econômica, assim como sua visão do impacto da tecnologia em nossas relações sociais e profissionais. No caso dos Gestores as percepções sobre o atual cenário do mercado de trabalho e as perspectivas para esses trabalhadores, assim como suas expectativas para esse profissional no que se refere às competências técnicas e comportamentais.

Esses participantes estão afetados pelo contexto social em que vivem e o próprio contexto da pesquisa já se torna influenciador das respostas obtidas; é preciso entender que, quando respondiam as perguntas da pesquisa, esses indivíduos construíam as respostas de acordo com suas próprias concepções de mundo.

Reafirma-se ainda que estudos sobre o envelhecimento, trabalho e tecnologias no âmbito dos estudos sociais das ciências e das tecnologias tem muita potência, pois o campo CTS, pela sua natureza interdisciplinar propicia pesquisas e intervenções sobre as interações e determinações sociais da ciência e da tecnologia (PEDRO e cols, 2018).

## REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho** - Coleção primeiros passos. 6. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1998.
- ALVES, G. **Trabalho e Subjetividade**. 1ª. ed. São Paulo - SP, Boitempo, 2011.
- ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do Mundo do Trabalho. 1ª ed. Campinas-SP: Editora UNICAMP, 1995.
- BANCO MUNDIAL. **Envelhecendo em um Brasil mais velho**. Relatório Técnico do Banco Mundial. Disponível em: [http://siteresources.worldbank.org/BRAZILINPOREXTN/Resources/3817166-1302102548192/Envelhecendo\\_Brasil\\_Sumario\\_Executivo.pdf](http://siteresources.worldbank.org/BRAZILINPOREXTN/Resources/3817166-1302102548192/Envelhecendo_Brasil_Sumario_Executivo.pdf)
- BORGES, S. B. J.; GALLO-PENNA, E. C. **Estresse e suas implicações em um grupo de bancários do setor público**. Fazu em Revista - Faculdades Associadas de Uberaba, Uberaba/MG, p. 121-192, 2009.
- BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103 de 12 de novembro de 2019**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm). Acesso em 27 de abril de 2020.
- BRASIL. **Lei 13467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em 27 de abril de 2020.
- BRASIL. **LEI No 10.741, DE 1º DE OUTUBRO DE 2003**. - Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e da outras providências. Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/530232/estatuto\\_do\\_idoso\\_1ed.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/530232/estatuto_do_idoso_1ed.pdf). Acesso em: 14 de abril de 2020.
- BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. **Dispões sobre o estatuto do idoso e dá outras providências - Diário Oficial da União**., 1º outubro 2003.
- DE PLÁCIDO E SILVA. **Vocabulário jurídico conciso**. 3ª ed. Rio de Janeiro, Forense, 2012, 613p.
- DORON, Roland; PAROT, Françoise (org). **Dicionário de psicologia**. São Paulo, Atlas, 1998, 863p.
- DORSH, Friedrich et all. **Dicionário de psicologia Dorsch**. Petrópolis, Vozes, 2001, 1153p.
- ERICSKON. E. H. **Identidade, juventude e crise**. Rio de Janeiro, Zahar, 1972.
- FIGUEIREDO, N. M. A. D. **Gerontologia - Atuação da Enfermagem no Processo de Envelhecimento**. 2. ed. São Caetano do Sul - SP: YENDIS, 2012.
- GARCIA, M. A. B. **O Advento da longevidade no trabalho**. 1ª ed. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2007, 110p.

GOLDFARB, D.C. **Corpo, Tempo e Envelhecimento**. 1ª edição. São Paulo: Editora Casa do Psicólogo, Belo Horizonte-MG, 1998.

GOLDMAN, Sara. **Universidade para terceira idade: uma lição de cidadania**. [S.l.]: Elogica, 2003, 71p.

KRELING, N. H. O Envelhecimento do trabalhador impõe novos desafios às políticas públicas. **Revistas FEE - Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser**., Porto Alegre/RS, 2010.

LEME, L. E. G. **O envelhecimento**. 4ª edição. São Paulo/SP: Contexto, 2001, 70p.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 2. ed. São Paulo/SP: ATLAS, 2011.

LUECKENOTTE, A. **Avaliação em gerontologia**. 3ª edição. Rio de Janeiro/RJ: Reichmann & Affonso Editores, 2002, 400p.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo/Rio de Janeiro. Hucitec/Abrasco, 2008, p. 15-35.

NERI Anita, Liberalesso. **Palavras-chave em gerontologia**. Campinas, Alínea, 2005, 214p.

NUNES, M. I. **Enfermagem em geriatria e gerontologia**. 1ª edição. Rio de Janeiro/RJ: Guanabara Koogan, 2012, 228p.

OGATA, Márcia Niituma; PEDRO, Wilson José Alves. Ciência, tecnologia e inovação em saúde. Um estudo de caso junto a profissionais de saúde. SOUZA, Cidoval Moraes de; HAYASHI, Maria Cristina Piumbato Innocentini. (orgs) **Ciência, Tecnologia e Sociedade**. Enfoques teóricos e aplicados. São Carlos, Pedro e João, 2008, p.267-289

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - **A ONU e as pessoas idosas**, 2020, Disponível em: <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-idosas/> - Acesso realizado em 03/05/2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Plano de ação internacional contra o envelhecimento**, 2002/ Organização das Nações Unidas; tradução de Arlene Santos. - Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2003. - 49 p. : 21 cm. – (Série Institucional em Direitos Humanos; v. 1). Disponível em <http://www.observatorionacionaldoidoso.fiocruz.br/biblioteca/manual/5.pdf>. Acesso em: 14 de abril de 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Envelhecimento ativo: uma política de saúde**. Brasília: Organização Pan-Americana de Saúde, 61p., 2005. Disponível em [https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/registro/Envelhecimento\\_ativo\\_uma\\_politica\\_de\\_saude\\_/362](https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/registro/Envelhecimento_ativo_uma_politica_de_saude_/362) Acesso em: 14 de abril de 2020.

ORLANDI, Brunella Della Maggioria, PEDRO, Wilson José Alves. A gerontologia e o campo CTS. In: HOFFMAN, W.A.A et all. **Diferentes conexões em Ciência, Tecnologia e Sociedade**. São Carlos, Pedro & João, 2016, p. 29-38.





- SILVA, J. V. D. **Saúde do idoso** - Processo de envelhecimento sob múltiplos aspectos. 1ª Edição, São Paulo/SP: Iátria, 2009, 320p.
- STEWART, C. J. **Técnicas de Entrevista**. 14ª ed. Porto Alegre/RS: AMGH Editora Ltda., 2015.
- TAVARES, M. F. **Trabalho e Longevidade**. 1ª ed. Rio de Janeiro/RJ: Qualitymark Editora Qualitymark, 2015 224p.
- TRIPPO, K. V. M. M. A. Envelhecimento Populacional e o Mercado de Trabalho para o Idoso. **Fisioscience**, Salvador/BA, 2013.
- TUOMI, Kaija e cols. **Índice de Capacidade para o Trabalho**. São Carlos, EdUFSCar, 2010, 58p.
- VALA, Jorge, MONTEIRO, Maria Benedicta. **Psicologia Social**. 9ª Ed. Lisboa, Fundação Caoluste Gulbenkian, 2013, 764p.
- VERGARA, S. C. **Gestão com pessoas e subjetividade**. 1. ed. SÃO PAULO/SP: ATLAS, 2001.
- VERGARA, S. C. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 5ª ed. São Paulo/SP: ATLAS, 2005.
- WHITAKER, D. C. A. **Envelhecimento e poder**. 1ª ed. CAMPINAS/SP: ALÍNEA, 2007.
- WITTER, G. P. **Envelhecimento - referenciais teóricos e pesquisas**. 2. ed. CAMPINAS/SP: ALÍNEA, 2010.

## **Apêndice 1**

### **Roteiro de entrevista com os trabalhadores em busca de Recolocação**

- 1)** Conte-me sobre sua última experiência profissional. Em sua trajetória profissional você trabalhou na mesma profissão ou em várias áreas diferentes?
- 2)** Como você se sentiu ao sair de seu último emprego?
- 3)** Você já atuou em cargos de chefia ou liderança nas empresas em que atuou?
- 4)** Você tem se atualizado ou feito cursos em sua área profissional?
- 5)** Você está encontrando, ou já encontrou dificuldades para se recolocar no mercado de trabalho? Quais?
- 6)** Como você se sente diante do surgimento de novas tecnologias que influenciam constantemente a sociedade, mudando nossa forma de trabalhar e nos relacionarmos?

## **Apêndice 2**

### **Roteiro de entrevista com os Gestores**

- 1)** Quais principais dificuldades você nota nos candidatos?
- 2)** Quais competências e habilidades você espera dos profissionais que estão buscando recolocação?
- 3)** Como você vê as mudanças referentes ao envelhecimento da população e o impacto que elas terão no mercado de trabalho?
- 4)** Você acredita que a sociedade brasileira está preparada para acolher esses profissionais que estão envelhecendo aptos para o trabalho?
- 5)** Como você vê as mudanças referentes à nova legislação previdenciária e aos profissionais que talvez tenham que contribuir por mais tempo para se aposentar?
- 6)** Você acredita que o surgimento de novas tecnologias que modificam a forma de trabalhar e se relacionar pode criar novos obstáculos a esses profissionais? Como você acredita que esse impacto das tecnologias na sociedade pode ser melhor administrado?



UFSCAR - UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE SÃO CARLOS



## PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** ENVELHECIMENTO E MERCADO DE TRABALHO - ESTUDO DE CASO DE UM MUNICÍPIO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

**Pesquisador:** Fabio Renato de Queiroz

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 20808719.0.0000.5504

**Instituição Proponente:** CECH - Centro de Educação e Ciências Humanas

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 3.756.947

#### Apresentação do Projeto:

O objetivo deste trabalho é realizar um estudo da percepção dos profissionais com 50+ anos que estão buscando recolocação profissional das mudanças científico-tecnológicas que impactam o mundo do trabalho e os possíveis obstáculos e demandas trazidas por essas mudanças sociais realizando a análise do perfil desses profissionais através do levantamento dos dados junto ao banco de currículos do PAT (Posto de Atendimento

ao Trabalhador - Banco de Empregos) da cidade de Araraquara, município do Interior do Estado de São Paulo, visando trazer uma reflexão sobre os impactos do envelhecimento populacional no mercado de trabalho regional. Essa população, em constante crescimento, representa um desafio aos profissionais e pesquisadores das áreas de Psicologia, Administração e demais ciências Humanas e Sociais. O presente trabalho visa também, propor uma reflexão sobre as mudanças nas concepções de força de trabalho e população economicamente ativa, considerando esses profissionais

com ampla capacidade para o trabalho, experiência prática, vida profissional ativa, maturidade para tomada de decisões, potencial de geração de renda e referencial profissional, assim como as vantagens competitivas de se agregar esses trabalhadores ao time estratégico de funcionários das diversas áreas. A bibliografia desta pesquisa terá como base sites de divulgação científica e consulta de Livros, Dissertações, Teses e artigos

**Endereço:** WASHINGTON LUIZ KM 235

**Bairro:** JARDIM GUANABARA

**UF:** SP

**Município:** SÃO CARLOS

**CEP:** 13.565-905

**Telefone:** (16)3351-0685

**E-mail:** cephumanos@ufscar.br



Continuação do Projeto: 3.795.947

acadêmicos sobre o tema.

Serão levantados dados diretamente do Banco de currículos do Posto de Atendimento ao Trabalhador - PAT de Araraquara com as informações

sobre idade, escolaridade, área de atuação e nível de escolaridade. Serão aplicados também, dois roteiros de entrevistas, um direcionado aos

profissionais com 50+ anos que estão buscando recolocação profissional e outro direcionado aos gestores responsáveis pela contratação dos

profissionais visando compreender as expectativas dessas lideranças com relação a esse profissional. O tema Envelhecimento e Mercado de

Trabalho é de grande relevância para os Gestores Públicos, Administradores, Gerontólogos, Geriatras, pesquisadores e profissionais das ciências

humanas, biológicas e sociais, pois, o aumento crescente da população idosa torna urgente o maior investimento nos estudos e pesquisas voltadas

ao processo de envelhecimento e a abordagem interdisciplinar dos estudos sociais das ciência potencializa grande contribuição aos estudos sobre

envelhecimento e trabalho.

#### **Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário:

Realizar um estudo de caso em um município do Estado de São Paulo, priorizando os aspectos subjetivos dos trabalhadores com 50+ anos.

Objetivo Secundário:

Compreender os aspectos que trazem fragilidade social a essa faixa etária de profissionais e conhecer as percepções sobre as mudanças científicotecnológicas que impactam o mundo do trabalho e as demandas trazidas por essas mudanças dos profissionais com 50+ anos que estão buscando recolocação no mercado de trabalho.

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos:

As questões não serão invasivas à intimidade dos participantes, entretanto, esclareço que a participação na pesquisa pode gerar desconforto e/ou

constrangimento como resultado da exposição de opiniões pessoais em responder perguntas que envolvem as próprias ações. Diante dessas

situações, o participante terá garantidas pausas nas entrevistas, a liberdade de não responder as

**Endereço:** WASHINGTON LUIZ KM 235

**Bairro:** JARDIM OLIMPIÁRIA

**CEP:** 13.565-805

**UF:** SP

**Município:** SÃO CARLOS

**Telefone:** (11)3351-9685

**E-mail:** [cep@ufscar.br](mailto:cep@ufscar.br)



UFSCAR - UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE SÃO CARLOS



Continuação do Pensear: 3.795.947

perguntas quando a considerarem  
constrangedoras, podendo interromper a entrevista a qualquer momento.

**Benefícios:**

Sua participação nessa pesquisa auxiliará na obtenção de dados que poderão ser utilizados para fins científicos, proporcionando maiores informações e discussões que poderão trazer benefícios para a área da Ciência, Tecnologia e Sociedade e Gerontologia, para a construção de novos conhecimentos e para a identificação de estratégias e possibilidades para a área dos Estudos do envelhecimento.

O estudo visa também servir de base para Gestores Públicos no desenvolvimento de políticas específicas, Profissionais de Recursos Humanos e

Gestão de Pessoas, Consultores e estudantes de áreas afins. É um desafio para os atuais Gestores, Administradores e Estudiosos das ciências

Humanas e Sociais desenvolver Políticas Públicas de apoio a essa população cada vez mais numerosa, bem como conhecer os recursos

tecnológicos que possam vir a trazer qualidade de vida a esse trabalhador que tende a estar ativo no Mercado de Trabalho e na População

Economicamente Ativa. A pesquisa visa compreender os aspectos que trazem fragilidade social a essa faixa etária de profissionais ainda ativos e

com plena capacidade de geração de renda e desenvolvimento profissional.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

-

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Adequados.

**Recomendações:**

Todas as pendências foram resolvidas. No entanto, ressalta-se que o estudo somente poderá iniciar a coleta de dados a partir da presente data.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Projeto Aprovado.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

**Endereço:** WASHINGTON LUIZ KM 235

**Bairro:** JARDIM GUANABARA

**CEP:** 13.565-905

**UF:** SP

**Município:** SAO CARLOS

**Telefone:** (16)3351-0685

**E-mail:** cep@humanos@ufscar.br

Página 11 de 14



Continuação do Parecer: 3.750.947

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1436137.pdf	17/10/2019 09:07:23		Aceito
Outros	cronograma_atividades.doc	17/10/2019 09:06:19	Fabio Renato de Queiroz	Aceito
Outros	anexo_submissao.doc	17/10/2019 09:05:49	Fabio Renato de Queiroz	Aceito
Outros	carta_autorizacao.pdf	17/10/2019 09:05:14	Fabio Renato de Queiroz	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_PPGCTS.doc	17/10/2019 09:04:23	Fabio Renato de Queiroz	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tcle.pdf	17/10/2019 09:03:56	Fabio Renato de Queiroz	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostocochechselembro2019.pdf	16/09/2019 08:34:06	Fabio Renato de Queiroz	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

SAO CARLOS, 10 de Dezembro de 2019

---

**Assinado por:**  
**Priscilla Hortense**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** WASHINGTON LUIZ KM 235

**Bairro:** JARDIM OLIVASARA

**CEP:** 13.565-905

**UF:** SP

**Município:** SAO CARLOS

**Telefone:** (16)3351-9685

**E-mail:** capthumano@ufscar.br



Prefeitura Municipal de Araraquara  
Secretaria do Trabalho e do Desenvolvimento Econômico

**CARTA DE AUTORIZAÇÃO**

Ao Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar).

Prezado Comitê de Ética em Pesquisa da UFSCar, na função de representante legal do CEAT - Centro De Atendimento Ao Trabalhador de Araraquara, informo que o projeto de pesquisa intitulado: Envelhecimento e Mercado de Trabalho - Estudo de Caso de um Município do Estado de São Paulo, apresentado pelo pesquisador, Fábio Renato de Queiroz, Mestrando do Programa de Pós-graduação em Ciência, Tecnologia e Sociedade (PPGCTS) da Universidade Federal de São Carlos - UFSCar que tem como objetivo principal realizar um estudo da percepção dos profissionais com 50+ anos que estão buscando recolocação profissional das mudanças científico-tecnológicas que impactam o mundo do trabalho e os possíveis obstáculos e demandas trazidas por essas mudanças sociais realizando a análise do perfil desses profissionais através do levantamento dos dados junto ao banco de currículos do Posto de Atendimento ao trabalhador - PAT Araraquara, assim como a aplicação de dois roteiros de entrevistas, sendo um aplicado a cinco profissionais em busca de recolocação e outro aplicado a cinco gestores de empresas que buscam currículos de candidatos no PAT Araraquara, foi analisado e autorizada sua realização apenas após a apresentação do parecer favorável emitido pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar. Solicito a apresentação do Parecer de Aprovação do CEP-UFSCar antes de iniciar a coleta de dados nesta instituição.

"Declaro conhecer a Resolução CNS 466/12. Esta instituição está ciente de suas co-responsabilidades como instituição co-participante do presente projeto de pesquisa e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados, dispondo de infra-estrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem-estar.

Assinatura



Flávia de Jesus Andrade  
Gerente de Economia Criativa e Solidária

RUA São Bento, 840 - Centro  
(16) 3301-5000 - e-mail: [sdeconomico@araraquara.sp.gov.br](mailto:sdeconomico@araraquara.sp.gov.br)



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA, TECNOLOGIA E SOCIEDADE**  
**(PPGCTS)**

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**  
**(Resolução 466/2012 do CNS)**

**Envelhecimento Populacional e Mercado de Trabalho Estudo de caso de um**  
**Município do Estado de São Paulo**

Eu, Fábio Renato de Queiroz, Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Ciência, Tecnologia e Sociedade da Universidade Federal de São Carlos - UFSCar, o (a) convido a participar da pesquisa “Envelhecimento Populacional e Mercado de Trabalho Estudo de caso de um Município do Estado de São Paulo”, orientada pelo Professor Dr. Wilson José Alves Pedro.

Você foi selecionado (a) por ser um informante especializado. Primeiramente você será convidado a responder uma entrevista semiestruturada acerca do mundo do trabalho e o envelhecimento populacional.

A entrevista será individual e realizada no próprio local de trabalho ou em outro local, se assim o preferir. As questões não serão invasivas à intimidade dos participantes, entretanto, esclareço que a participação na pesquisa pode gerar desconforto e/ou constrangimento como resultado da exposição de opiniões pessoais em responder perguntas que envolvem as próprias ações. Diante dessas situações, o participante terá garantidas pausas nas entrevistas, a liberdade de não responder as perguntas quando a considerarem constrangedoras, podendo interromper a entrevista a qualquer momento. Serão retomados nessa situação os objetivos a que esse trabalho se propõe e os possíveis benefícios que a pesquisa possa trazer. Em caso de encerramento das entrevistas por qualquer fator descrito acima, asseguro que não haverá nenhum tipo de penalização e/ou prejuízo ao participante.

Sua participação nessa pesquisa auxiliará na obtenção de dados que poderão ser utilizados para fins científicos, proporcionando maiores informações e discussões que poderão trazer benefícios para a área da ciência, tecnologia e sociedade e gerontologia, para a construção de novos conhecimentos e para a identificação de estratégias e possibilidades para a área dos Estudos do envelhecimento. O Entrevistador realizará o acompanhamento de todos os procedimentos e atividades desenvolvidas durante o trabalho.

Sua participação é voluntária e não haverá compensação em dinheiro pela sua participação. A qualquer momento o (a) senhor (a) pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa ou desistência não lhe trará nenhum prejuízo profissional, seja em sua relação ao Entrevistador, à Instituição em que trabalha ou à Universidade Federal de São Carlos.

Todas as informações obtidas através da pesquisa serão confidenciais, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação em todas as etapas do estudo. Caso haja menção a nomes, a eles serão atribuídas letras, com garantia de anonimato nos resultados e publicações, impossibilitando sua identificação. Os dados coletados poderão ter seus resultados divulgados em eventos, revistas e/ou trabalhos científicos.

Solicito sua autorização para gravação em áudio e anotações durante a entrevista, sendo que, em momento posterior, a gravação será transcrita pelo Entrevistador, garantindo que se mantenha o mais fidedigna possível.

Todas as despesas com o transporte e a alimentação decorrentes da sua participação na pesquisa, quando for o caso, serão ressarcidas no dia da entrevista. Você terá direito a indenização por qualquer tipo de dano resultante da sua participação na pesquisa.

Você receberá uma via deste termo, rubricada em todas as páginas por você e pelo Entrevistador, onde consta o telefone e o endereço do Entrevistador. Você poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação agora ou a qualquer momento.

Se você tiver qualquer problema ou dúvida durante a sua participação na pesquisa poderá comunicar-se pelo telefone (16) 99762-4877 ou se preferir, através do e-mail: [fabio.r.queiroz@gmail.com](mailto:fabio.r.queiroz@gmail.com)

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar. O Entrevistador me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar que funciona na Pró-reitora de Pós-Graduação e Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676 - CEP 13.565-905 - São Carlos - SP - Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: [cephumanos@ufscar.br](mailto:cephumanos@ufscar.br)

Endereço para contato (24 horas por dia e sete dias por semana):

Entrevistador Responsável: Fábio Renato de Queiroz

Endereço: Rua Walter Orlando de Carvalho, Nº 374, Jardim Pinheiros, Araraquara/SP  
CEP:14811-421.

Contato telefônico: (16) 99762-4877 e-mail: fabio.r.queiroz@gmail.com

Local e data: Araraquara, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.

---

Nome do Entrevistador

---

Assinatura do Entrevistador

---

Nome do participante

---

Assinatura do participante