



**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA “Ministro Ralph Biasi”
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial**

JESSIKA MILENA FERNANDES BARBOSA

**O ENVELHECIMENTO E OS IDOSOS NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

Americana, SP

2024



**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA “Ministro Ralph Biasi”
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial**

JESSIKA MILENA FERNANDES BARBOSA

O ENVELHECIMENTO E OS IDOSOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido em cumprimento à exigência curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial sob a orientação do Prof. Me Ricardo Bertoni Pompeu
Área de concentração: Gestão de Pessoas.

Americana, SP

2024

FICHA CATALOGRÁFICA – Biblioteca Fatec Americana Ministro Ralph Biasi-
CEETEPS Dados Internacionais de Catalogação-na-fonte

BARBOSA, Jessika Milena Fernandes

O Envelhecimento e os Idosos no Ambiente de Trabalho. / Jessika Milena Fernandes Barbosa – Americana, 2024.

42f.

Monografia (Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial) - - Faculdade de Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Orientador: Prof. Ms. Ricardo Bertoni Pompeu

1. Psicologia aplicada à administração. I. BARBOSA, Jessika Milena Fernandes II. POMPEU, Ricardo Bertoni III. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – Faculdade de Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi

CDU: 159.9:658

Elaborada pelo autor por meio de sistema automático gerador de ficha catalográfica da Fatec de Americana Ministro Ralph Biasi.

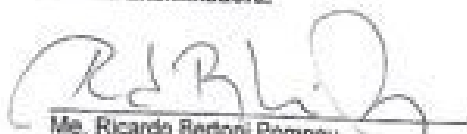
Jessika Milena Fernandes Barbosa

O ENVELHECIMENTO E OS IDOSOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial pelo Centro Paula Souza – FATEC Faculdade de Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi.
Área de concentração: Comportamento Organizacional

Americana, 19 de junho de 2024

Banca Examinadora:



Me. Ricardo Bertoni Pompeu
Mestre
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi



Dr. Carlos Augusto Amaral Moreira
Doutor
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi



Dra. Sílvia Aparecida José e Silva
Doutora
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi

Texto de agradecimentos

A Deus, por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso.

Aos meus avós e meu marido que me incentivaram nos momentos difíceis.

Aos professores, pelos ensinamentos e correções.

RESUMO

Este trabalho visa analisar as tendências do trabalho em nossa sociedade, focando nos profissionais idosos, com idade superior a 60 anos, que permanecem ativos no ambiente de trabalho. Com base nos dados da ONU e do IBGE, constata-se que o Brasil está seguindo uma tendência universal, promovido pelo aumento da expectativa de vida, onde as pessoas vivem mais, porém tem filhos mais tarde e conseqüentemente menos filhos, o que proporciona um aumento na classe trabalhadora da terceira idade, estima-se que em 2039 teremos mais idosos do que crianças no País. Esse fenômeno promove interrogações sobre a relação dos idosos com o ambiente de trabalho, quais suas necessidades, motivações e desafios nesse ambiente. Desta forma o objetivo geral desta pesquisa é compreender as condições do ambiente de trabalho para os profissionais acima de 60 anos na região metropolitana de Campinas. Com a intenção de atingir o objetivo geral desta pesquisa, este estudo se propõe a alcançar os seguintes objetivos específicos: entender quem é o idoso, quanto as mudanças físicas na terceira idade e como é sua relação com o ambiente de trabalho. Na fundamentação teórica, foram mencionadas as legislações brasileiras relacionadas aos direitos das pessoas idosas, como a Constituição Federal de 1988, a Política Nacional do Idoso, Estatuto do Idoso e dois projetos de leis em discussão atualmente no Plenário, também são abordados o processo de envelhecimento, incluindo as suas mudanças físicas e a relação dos idosos com o ambiente de trabalho. A metodologia utilizada foi a qualitativa, através de entrevistas semiestruturadas com sete participantes idosos e que continuam ativos no ambiente de trabalho, analisadas através da análise de conteúdo proposta por Bardin (1977), com foco na ocupação atual, motivações para continuar trabalhando, vivências de preconceito de discriminação e relevância da renda mensal para o sustento. Os resultados apontam que os profissionais idosos enfrentam muitos desafios no ambiente de trabalho, como comentários preconceituosos sobre sua idade, falta de reconhecimento e falta de oportunidade de crescimento. Porém são motivados a continuar trabalhando para permanecerem ativos mentalmente e garantir seu sustento financeiro. Conclui-se que há uma urgência de inclusão dos idosos no ambiente de trabalho, bem como o

desenvolvimento de políticas que de fato funcionem, onde a empresa não contrate o profissional idoso apenas visando descontos em impostos e sim para atender às suas necessidades e garantir um ambiente de trabalho respeitoso e justo para todas as idades.

Palavras-chave: Idoso, ambiente de trabalho, inclusão

ABSTRACT

This study aims to analyze the trends of work in our society, focusing on older professionals, aged over 60, who remain active in the workplace. Based on data from the ONU and IBGE, it is noted that Brasil is following a universal trend, driven by increased life expectancy, where people live longer but have children later and consequently fewer children, leading to an increase in the elderly workforce. It is estimated that by 2039, there will be more elderly people than children in the country. This phenomenon raises questions about the relationship of the elderly with the work environment, their motivations, needs, and challenges in this environment. Thus, the general objective of this research is to understand the working conditions for professionals above 60 years old in the metropolitan region of Campinas. In order to achieve the general objective of this research, this study aims to achieve the following specific objectives: to understand who the elderly are, the physical changes in old age, and their relationship with the work environment. The theoretical framework mentions Brazilian legislation related to the rights of elderly people, such as the Federal Constitution of 1988, the National Elderly Policy, the Elderly Statute, and two bills currently under discussion in the Plenary. The aging process, including its physical changes and the elderly's relationship with the work environment, is also addressed. The methodology used was qualitative, through semi-structured interviews with seven elderly participants who continue to be active in the workplace, analyzed through content analysis proposed by Bardin (1977), focusing on current occupation, motivations to continue working, experiences of prejudice or discrimination, and the relevance of monthly income for sustenance. The results indicate that elderly professionals face many challenges in the workplace, such as prejudiced comments about their age, lack of recognition, and lack of opportunity for growth. However, they are motivated to continue working to remain mentally active and ensure their financial support.

It is concluded that there is an urgency to include the elderly in the workplace, as well as the development of policies that actually work, where companies do not hire elderly professionals just to benefit from tax breaks, but to meet their needs and ensure a respectful and fair work environment for all ages.

Keywords: Elderly, work environment, inclusion.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 01: Diferença entre o cérebro normal e o cérebro envelhecido-----	21
Figura 02: Etapas da Análise de Conteúdo-----	26

LISTA DE TABELAS

Tabela 01: Informações básicas -----	28
---	-----------

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OMS: Organização Mundial da Saúde
ONU: Organização das Nações Unidas
ONG: Organização não Governamental
PNI: Política Nacional do Idoso
CF: Constituição Federal
IRPJ: Imposto Sobre a Renda das Pessoas Jurídicas
IPTU: Imposto Predial e Territorial Urbano
USP: Universidade de São Paulo
PL: Projeto de Lei

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
1.1 O Idoso para A Legislação Brasileira	17
1.2 O Idoso e o Processo de Envelhecimento	18
1.3 O Idoso e o Ambiente de Trabalho	22
2 METODOLOGIA	24
3 ANÁLISE E CONTEÚDO	26
3.1 Pré Análise	26
3.2 Exploração do Material	27
3.2.1 Informações básicas dos entrevistados	28
3.2.2 Ocupação atual e como percebe a importância do trabalho	28
3.2.3 Acolhimento da empresa	30
3.2.4 Vivências de discriminação e preconceito	31
3.2.5 Motivações para continuar no ambiente de trabalho	32
3.2.6 Relevância da renda mensal para o sustento	34
3.3 Tratamento dos Resultados	35
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	39

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa é uma reflexão sobre as tendências do trabalho em nossa sociedade, partindo do olhar daqueles que, pelo trajeto natural da vida, não deveriam exercer funções de trabalho remuneradas, e sim desfrutar de sua aposentadoria. Os indivíduos, portando, são idosos com 60 anos ou mais e que continuam no ambiente de trabalho.

Os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE,2021), mostram que o Brasil já ultrapassou a marca de 30 milhões de pessoas acima dos 60 anos e a expectativa é que, a partir de 2039, haja mais idosos do que crianças no país. Desta forma os idosos que eram considerados "dispensáveis", estão cada vez mais presentes no ambiente de trabalho, demandando reflexão sobre suas necessidades e condições nesse ambiente.

Atualmente já conseguimos observar algumas movimentações políticas em relação aos idosos no ambiente de trabalho, que vem sendo tratada como uma questão social, mobilizando empresas públicas, privadas, ONG's, governos, todos em busca de novas soluções e novos caminhos para a questão, esse novo olhar para os idosos são resultados das últimas pesquisas, onde observa-se um crescimento contínuo em relação aos profissionais acima de 60 anos no Brasil, resultado de algumas das maiores conquistas das últimas décadas, o aumento da perspectiva de vida.

Segundo a ONU, o Brasil segue uma tendência mundial, onde os fatores socioeconômicos afetam diretamente esses números, o fato de atualmente as mulheres deixarem para ter filhos mais tarde, conseqüentemente elas possuem menos filhos e diminuem as taxas de fertilidade mundial. No Japão, por exemplo, a população acima de 60 anos soma 27% e a população com menos de 5 anos é apenas 3,85%.

Dito isso, daqui em diante, tenta-se entender como é a relação dos idosos com o ambiente de trabalho, bem como quais são as suas motivações para que continuem nesse ambiente, através de uma pesquisa qualitativa, com entrevistas semiestruturadas, foi realizado uma pesquisa de campo com sete entrevistados

idosos, aposentados e que permanecem trabalhando, as entrevistas foram transpassadas para o WordPard e submetidas as técnicas de observação, com o objetivo de recolher dados através das próprias falas dos idosos .O projeto tem por foco, portanto, entender como está o ambiente de trabalho para os idosos, visando à disseminação tanto do tema, quanto dos conceitos apresentados.

Diante desse cenário, também é importante entender como as empresas têm se adaptado a essa nova realidade, considerando não apenas questões econômicas, mas também sociais e humanas, o reconhecimento desses profissionais é essencial para garantir uma sociedade mais justa e inclusiva.

Ao finalizar esta introdução, delimitamos os objetivos gerais e específicos da pesquisa, realçando a importância de entender as condições do ambiente de trabalho para os profissionais acima de 60 anos na região metropolitana de Campinas e espera-se contribuir para o desenvolvimento de políticas e práticas inclusivas e humanizadas no ambiente de trabalho, promovendo o respeito e à integridade dos trabalhadores idosos.

- **OBJETIVO GERAL**

O objetivo geral desta pesquisa é compreender as condições do ambiente de trabalho para os profissionais acima de 60 anos na região metropolitana de Campinas.

- **Objetivos específicos**

Com a intenção de atingir o objetivo geral desta pesquisa, este estudo se propõe a alcançar os seguintes objetivos específicos:

- Entender quem é o idoso, quanto as mudanças físicas na terceira idade.
- Identificar as razões pelas quais profissionais da terceira idade continuam no ambiente de trabalho.
- Compreender a relação/integração da empresa com os profissionais da terceira idade.

1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O capítulo em questão visa analisar a representação dos idosos na legislação brasileira ao longo dos anos, bem como abordar o processo de envelhecimento e suas mudanças físicas, além da integração e relação dessas pessoas no ambiente de trabalho. Segundo Mello (2006, p. 86) “a fundamentação teórica apresentada deve servir como base para a análise e interpretação dos dados coletados na fase de elaboração do relatório final, sendo necessário interpretar os dados à luz das teorias existentes”.

No Brasil, a legislação referente aos idosos tem evoluído ao longo do tempo, refletindo mudanças na percepção e valorização desses indivíduos na sociedade. O Estatuto do Idoso, instituído pela Lei nº 10.741/2003, é um marco importante nesse sentido.

Em suma, a análise proposta neste capítulo busca compreender a construção da figura da pessoa idosa na legislação brasileira, considerando o processo de envelhecimento e sua integração no ambiente de trabalho, à luz das teorias existentes sobre o tema.

1.1. O Idoso Para A Legislação Brasileira

Ao longo dos anos, um sistema jurídico de garantias se formou para assegurar os direitos das pessoas idosas. Com início em 1988, a Constituição Federal estabeleceu fundamentos para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, deste modo, os idosos, assim como todos os cidadãos, já possuíam seus direitos sociais assegurados. No entanto, isso não se mostrou suficiente e 4 de janeiro de 1994, foi publicado a PNI -Política Nacional do Idoso, regulamentada pelo Decreto 1.948, de 3 de julho de 1996. (PNI-BRASIL, 1994-1996)

A lei reafirma o preceito constitucional presente no art. 230 da CF/1988, e elege a família, a sociedade e o estado como responsáveis pela efetiva participação do idoso na comunidade, bem como na defesa de sua dignidade, bem-estar e direito à vida (art. 3, inciso I)

Como uma resposta à ineficácia da PNI e à ausência de execução de várias

medidas de proteções e iniciativas previamente estabelecidas, em 2003, o Estatuto do Idoso foi introduzido, instituído pela Lei nº 10.741/2003, a novidade do Estatuto, portanto, está nas punições mais severas para aqueles que cometerem crimes contra a terceira idade, tais como desrespeito à dignidade e abandono. (ESTATUTO DO IDOSO, Brasil, 2003)

Vinte anos após a implementação do Estatuto, os idosos continuam enfrentando uma série de desafios no ambiente de trabalho. Nesse contexto, dois projetos de lei estão sendo discutidos: o PL 4890/2019, que visa reduzir impostos para empresas que contratem funcionários com 60 anos ou mais, e o PL 6217/2023, que propõe isentar do Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ) as empresas que ofereçam assistência a idosos de baixa renda, um projeto que leva o nome de "Fazer o Bem Para a Melhor Idade". (SENADO FEDERAL, Brasil, 2024)

Entretanto, mesmo com todas as legislações existentes, é evidente o quão falho tem sido o tratamento em relação aos idosos, muitas pessoas limitam sua compreensão apenas aos benefícios como: atendimentos preferenciais, transporte público gratuito, isenção de pagamento de IPTU e vagas reservadas de estacionamento.

Nesse contexto, os idosos muitas vezes são vistos como um "fardo" onde se percebe que os novos projetos de leis que fornecem descontos visam apenas garantir que as empresas cumpram o "mínimo", ou seja, empreguem e capacitem profissionais com mais de 60 anos.

Criar leis sem efetiva-las é ineficaz, os idosos são valiosos e há uma dívida moral com esses trabalhadores que dedicaram décadas ao trabalho e ao progresso do país, é necessário reconhecer os valores, habilidades e experiências desses profissionais, proporcionando-lhes oportunidades de emprego dignas, salários justos e um ambiente de trabalho inclusivo.

1.2. O Idoso e o Processo de Envelhecimento

O envelhecimento é um processo contínuo e vitalício, se desenvolve de forma gradual e evolutiva, sendo irreversível e ocorrendo desde o momento do nascimento até o fim da vida, permeando todas as suas fases. Com o envelhecimento, os idosos

apresentam uma série de mudanças físicas e psíquicas que exigem muitas das vezes, uma condição diferenciada no ambiente profissional, essas mudanças são aspectos inevitáveis do envelhecimento. (Birren e Schroots, 1996). Segundo Shephard (2003), a categorização funcional do idoso não depende apenas da idade, mas também de sexo, estilo de vida, saúde, fatores socioeconômicos e influências constitucionais, estando provado, assim, que não há homogeneidade na população idosa. Para Birren e Schroots (1996), a definição do envelhecimento pode ser compreendida a partir de três subdivisões:

- Envelhecimento primário;
- Envelhecimento secundário; e
- Envelhecimento terciário

O Envelhecimento primário, igualmente referido como envelhecimento normal ou senescência, afeta o organismo de maneira gradual e progressiva, como um efeito cumulativo, durante essa fase da vida, os seres humanos estão sujeitos à forte influência de diversos fatores, como: estilo de vida, prática de exercícios físicos, dieta, educação etc. Para Netto (2002), o envelhecimento primário é geneticamente determinado ou pré-programado, sendo presente em todas as pessoas. Papalia (2012) O envelhecimento primário é o processo natural do envelhecer, tais como cabelos grisalhos, marcha lenta, diminuição da capacidade auditiva e visual etc.

O Envelhecimento secundário, também conhecido como envelhecimento patológico, é influenciado pelos impactos das doenças e dos fatores ambientais no organismo. Para Spirdurso (2005) O envelhecimento secundário é referente a sintomas clínicos, onde estão incluídos os efeitos das doenças e do ambiente. Netto (2002) O envelhecimento secundário tem como característica o fato de decorrer de fatores culturais, geográficos e cronológicos.

O Envelhecimento terciário é descrito como a fase "terminal". Neste estágio,

as perdas físicas e cognitivas resultam do acúmulo de efeitos decorrentes do processo de envelhecimento. Para Birren e Schroots (1996), o período caracterizado por profundas perdas físicas e cognitivas, ocasionadas pelo acumular dos efeitos do envelhecimento, como também por patologias dependentes da idade.

Sendo assim, as manifestações somáticas da velhice, que é a última fase do ciclo da vida, são caracterizadas por redução da capacidade funcional do idoso, causando calvície, redução da capacidade de trabalho e da resistência, dentre outras, associam-se a perda dos papéis sociais, solidão e perdas psicológicas, motoras e afetivas. (RODRIGUES; SOARES, 2006)

Dito isso, torna-se possível compreender que, com o envelhecimento, o corpo passa por diversas mudanças físicas, as quais podem dificultar a realização de algumas atividades cotidianas, como por exemplo:

Visão no envelhecimento: A degeneração macular relacionada à idade, em que o centro da retina gradualmente perde a capacidade de distinguir nitidamente pequenos detalhes (Desenvolvimento Humano,2007)

Audição no envelhecimento: A dificuldade para ouvir sons agudos faz com que seja custoso decifrar algumas vezes o que os outros estão dizendo (Desenvolvimento Humano,2007).

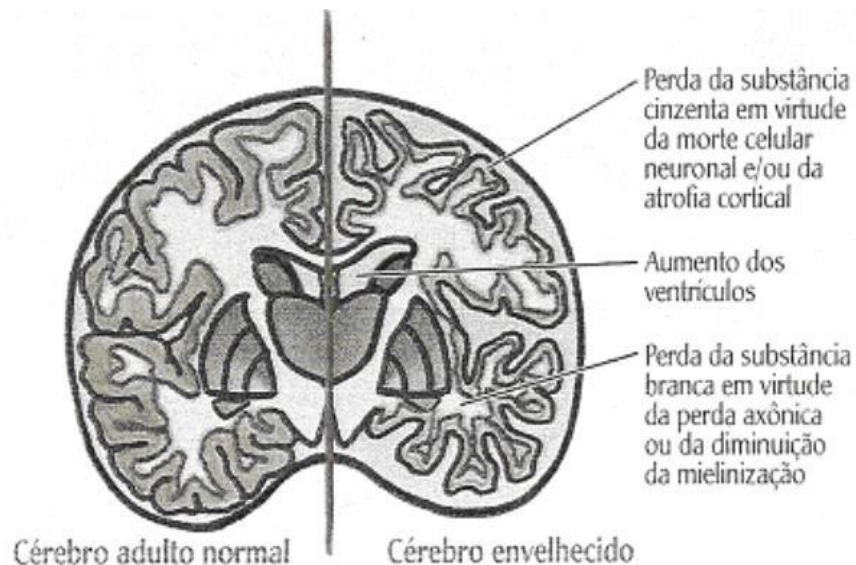
Força, Resistencia, Equilíbrio e Tempo de Reação no envelhecimento: Pessoas de mais idade podem fazer a maioria das coisas que as mais jovens fazem, mas mais lentamente. Elas têm menos força do que antes e são limitadas nas atividades que exigem resistência ou capacidade de carregar cargas pesadas. (Desenvolvimento Humano,2007).

Cérebro no envelhecimento: O cérebro é passível de hipóxia (quantidade inadequada de oxigênio). Depois dos 30 anos, o cérebro perde peso, e possui uma redução do volume cerebral, a princípio lentamente, e depois com mais rapidez. Aos 90 anos, o cérebro pode ter perdido até 10% de seu peso (Desenvolvimento Humano,2007).

Na imagem a seguir, é possível compreender a diferença de um Cérebro

adulto normal e um Cérebro no envelhecimento.

Figura 1 – Diferença entre o cérebro normal e o cérebro envelhecido



FONTE: Extraído de (FOX E ALDER 2001, p. 404).

- **Mudanças psíquicas**

Além das mudanças físicas, os idosos enfrentam mudanças psicológicas que podem acarretar problemas de saúde, depressão e, muitas vezes, rejeição. Com o envelhecimento, as habilidades verbais, a memória e a atenção se deterioram com mais facilidade (Fajardo, 2003).

Assim sendo, a deterioração gradual dos processos sensoriais leva o idoso a se isolar e causa impacto sobre seu psiquismo, alterando sua autoimagem. (Fajardo,2003)

Por outro lado, a solidão surge porque, em muitos casos, os idosos não possuem mais os filhos próximos, enfrentam a perda de amigos próximos e veem a inevitabilidade da morte se aproximando. Dependendo do quão grave essa situação se torna, o idoso pode cair em uma depressão profunda. Uma pesquisa realizada em 2019 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mostrou que a depressão atinge cerca de 13% da população entre os 60 e 64 anos de idade.

(Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019).

1.3. O Idoso e o Ambiente de Trabalho

O trabalhador passa a maior parte de sua vida, exercendo atividades no ambiente de trabalho e socializando com pessoas, uma pesquisa recente demonstrou um aumento significativo no número de trabalhadores com 60 anos ou mais. Segundo o IBGE, desde abril de 2021, esse número cresceu mais de 20% no Brasil, onde atualmente um terço dos aposentados permanecem no mercado de trabalho, no entanto, existem vários motivos para que os idosos continuem trabalhando, para Carvalho (2009), o trabalho tem dimensões significativas na vida do ser humano, tais como, garantir sua liberdade, o exercício mental, a identificação perante a sociedade. Promove também o exercício da cidadania, pois quando trabalha o idoso sente-se mais ativo e participante da sociedade, além de preservar melhor suas relações sociais.

Sá (2011) compartilha do mesmo pensamento e ressalta que os motivos podem ser muitos, como não gostar de ficar em casa, se sentir útil, produtivo, capaz de interagir com o meio e levar conhecimentos de sua experiência de vida para o seu trabalho. Oliveira (2004) complementa que muitas vezes por necessidade o idoso sai à procura de emprego seja para complementar sua renda juntamente a sua aposentadoria ou até mesmo para buscar uma nova renda.

O trabalho faz com que o idoso esteja mais conectado com o mundo, possibilitando ao indivíduo obter e construir conhecimentos, desenvolver argumentos próprios para solução de problemas diários, usando meios que estão disponíveis ao seu redor para cumprir plenamente sua função de ser humano, podendo, com isso, ter maior autonomia aposentadoria (PAOLINI, 2016).

Mas tais habilidades não asseguram a ausência de práticas discriminatórias no trabalho. Aplicado ao contexto organizacional, o etarismo pode desvalorizar o trabalhador idoso e se tornar um entrave para a sua inclusão no mercado de trabalho (FRANÇA et al., 2017).

Portanto, o trabalho atua como um pilar essencial na vida humana, é crucial não apenas para a auto realização, mas, em alguns casos, para o sustento

de uma família. Uma coisa é fato: sempre há um motivo pelo qual o idoso continua no ambiente de trabalho, sendo assim torna-se fundamental garantir que o ambiente de trabalho seja inclusivo e adaptado às necessidades dos trabalhadores idosos, como prevenir o etarismo.

- **Etarismo**

O etarismo, também conhecido como idadeísmo ou ageísmo, envolve a discriminação de faixas etárias. O termo “etarismo” é a tradução na língua portuguesa da palavra inglesa "ageism". O termo ageism surgiu pela primeira vez na pesquisa da gerontologia Robert Butler (1969), como uma forma de definir a discriminação e intolerância relacionadas à idade. No cotidiano, as práticas discriminatórias contra os idosos podem se apresentar de maneiras sutis e diversas. O mais preocupante é que essa forma de discriminação não se restringe à cor da pele, nacionalidade, renda, orientação sexual ou religião e pode acarretar uma gama de consequências prejudiciais para as vítimas. (Jornal da USP, 2023). Diferentemente de outra forma de discriminação, a vítima do idosa pode ser todo o sujeito que viver e envelhecer, independentemente de qualquer variável biológica, econômica, psíquica, social. Portanto, trata-se de uma negação à natureza humana e aos processos biológicos naturais do corpo, fazendo ver a incessante busca da eterna juventude. O apelo estético pesa ainda mais sobre a mulher. (ROZENDO, 2016).

Uma pesquisa realizada pelo Grupo Croma, com base em dados da Oldiversity, aponta que cerca de 86% da população acima dos 60 anos afirma já ter enfrentado algum tipo de preconceito em relação ao mercado de trabalho, independentemente de suas habilidades e experiências.

Dito isso, o objetivo desta pesquisa é compreender as verdadeiras motivações que levam os idosos a permanecer no ambiente de trabalho, apesar das numerosas barreiras associadas à sua idade e dos muitos estereótipos preconcebidos.

2. METODOLOGIA

Considerando as implicações apresentadas, torna-se essencial entender, por meio dos relatos dos próprios idosos que permanecem ativos no ambiente de trabalho, suas dificuldades, necessidades, experiências, e expectativas neste ambiente, a pesquisa realizada adotou uma abordagem qualitativa, escolheu-se este método com o objetivo de conhecer e compreender melhor os idosos.

Para Triviños (1987, p. 146) “a entrevista semiestruturada tem como característica questionamentos básicos que são apoiados em teorias e hipóteses que se relacionam ao tema da pesquisa”

A coleta de dados foi realizada através de entrevistas semiestruturadas e individuais, compostas por perguntas pré definidas, separadas e agrupadas de forma que facilitassem a conversa e compreensão, o agrupamento foi realizado levando em consideração seis grupos de referências para a pesquisa, que são eles:

- **Informações básicas** (Gênero, Idade, Nível de escolaridade, Renda mensal)
- **Ocupação atual** (Fale-me sobre o seu trabalho, O que você faz? Quais principais tarefas e responsabilidades? Com quem você trabalha? Quantas pessoas da terceira idade? Como a empresa (NÃO) reconhece seu trabalho? Há quanto tempo está nesse trabalho atual?
- **Ambiente de trabalho** (Já sofreu algum tipo de preconceito na empresa? Se sim, pode compartilhar exemplos? Já viu alguém sofrendo algum tipo de preconceito? Existem programas de treinamento, capacitação e integração disponíveis para profissionais da terceira idade em seu local de trabalho? Como você analisa o acolhimento das empresas em relação aos profissionais mais velhos? Já sofreu algum acidente no ambiente de trabalho? se sim, como reagiu fisicamente e psicologicamente, já viu alguém sofrer algum tipo de acidente?
- **Motivações** (Quais são suas principais motivações para permanecer no ambiente de trabalho? Considera o trabalho uma maneira de se manter ativo fisicamente e mentalmente? Qual a importância do trabalho em sua vida? Quais são suas perspectivas em relação ao trabalho e à sua carreira

profissional?

- **Questões financeiras** (Você considera a sua renda mensal importante para o seu sustento ou de sua família, ou é realmente um extra? Se parasse hoje de trabalhar, o valor mensal que recebe faria falta?)

O público de estudo foi composto por 07 participantes, sendo 04 mulheres e 03 homens, com idades entre 65 e 73 anos, todos aposentados e continuam no ambiente de trabalho.

A análise das informações obtida na entrevista seguiu três etapas: Pré análise, exploração do material e interpretação dos dados, utilizando a análise de conteúdo temática proposta por Bardin.

3. ANÁLISE E CONTEÚDO

Na análise de conteúdo das entrevistas semiestruturadas fornecidas, será aplicado a metodologia proposta por Bardin (1977), Laurence Bardin destaca que as abordagens de análise de conteúdo começaram no final dos anos 50, mas apenas em 1977, foi divulgada sua obra “Analyse de Contenu”, na qual o método foi ajustado em detalhes e é extremamente utilizado como orientação atualmente. Para Bardin (2011), o termo análise de conteúdo designa: um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) (Bardin, 2011, p. 47).

A análise de conteúdo proposta por Bardin (1977), envolve três etapas essenciais: Pré-Análise, Exploração do material e Tratamento dos resultados, conforme demonstrado na Figura 02.

Figura 02: Etapas da Análise de Conteúdo



FONTE: Elaborada pela autora, adaptado de Bardin 1977

3.1 Pré Análise:

É a fase de organização, definir o que é relevante para análise. “O corpus é o conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos” (Bardin, 1977, p. 96).

Nessa fase, foram transpassadas as sete entrevistas realizadas para o Word, onde foi realizado uma leitura flutuante de todas as informações fornecidas pelos entrevistados

agrupando as respostas de acordo com os grupos de perguntas predefinidos anteriormente na metodologia.

3.2 Exploração do Material

É a fase de codificação. “Os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos (falantes) e válidos” (Bardin, 1977, p. 101). Durante essa etapa, foi realizado a organização das falas semelhantes e mensuradas nas entrevistas, com o intuito de se estabelecer códigos que façam elas se relacionarem entre si, evidenciando os padrões. Com base no objetivo dessa pesquisa, foram codificadas as informações na seguinte ordem: informações básicas dos entrevistados, ocupação atual e como percebe a importância do seu trabalho para a empresa, acolhimento da empresa em relação aos profissionais acima de 60 anos, vivências de discriminação e preconceito no ambiente de trabalho, motivações para continuar no ambiente de trabalho, relevância da renda mensal para o sustento. As frases destacadas em negrito são códigos que serão avaliados e mensurados na terceira fase: tratamento de resultados.

3.2.1 Informações básicas dos entrevistados:

Tabela 01 – Informações básicas

Gênero	Idade	Nível de escolaridade	Renda mensal: (Com aposentadoria)
Feminino	68 anos	Ensino Médio Completo	R\$5.000,00
Masculino	73 anos	Ensino Fundamental Incompleto	R\$3.100,00
Masculino	70 anos	Ensino Médio Completo	R\$5.000,00
Feminino	68 anos	Ensino Fundamental Completo	R\$3.300,00
Masculino	67 anos	Ensino Médio Completo	R\$3.500,00
Feminino	72 anos	Ensino Superior Completo	\$ 6.000,00
Feminino	65 anos	Ensino Superior Completo	R\$8.200,00

FONTE: Elaborada pela autora

3.2.2 Ocupação atual e como percebe a importância do seu trabalho para a empresa:

Entrevistado 01:

" Trabalho como assistente administrativa em uma pequena empresa local.

Meu trabalho é fundamental para manter a organização e eficiência da empresa, **embora não receba muito reconhecimento por isso**, pois estou há anos no mesmo cargo e nunca recebi uma proposta para um cargo melhor."

Entrevistado 02:

"Trabalho como zelador em um condomínio residencial há 15 anos. Acredito que **meu trabalho é importante** para manter o condomínio funcionando

sem problemas, **mas raramente sou reconhecido por isso**, não fazem nenhum comentário sobre a minha função, nenhum elogio."

Entrevistado 03:

"Trabalho como assistente social. Sinto que **meu trabalho é extremamente importante, embora raramente recebo reconhecimento por isso**, e como se ninguém se importasse muito. "

Entrevistado 04:

"Eu trabalho meio período como atendente em uma loja de conveniência. **Meu trabalho é valorizado** pela gerência da loja, mas **gostaria de receber mais reconhecimento por seu esforço**, como: comentários, positivos, bonificações "

Entrevistado 05:

"Trabalho como motorista de aplicativo (Uber, 99), a 4 anos, **sinto que meu trabalho é fundamental** para ajudar as pessoas a se locomoverem pela cidade, mas **raramente recebo reconhecimento por isso** como: comentários positivos, gorjeta."

Entrevistado 06:

"Sou consultora financeira independente, trabalho sozinha, mas ocasionalmente colabo com outros profissionais do setor. **Acredito que meu trabalho é essencial** para ajudar as pessoas a alcançarem seus objetivos financeiros, **me sinto muito reconhecida** e gosto muito do que faço."

Entrevistado 07:

"Eu trabalho como consultora de marketing digital há 20 anos, acredito que **meu trabalho é crucial** para ajudar as empresas a alcançarem seus objetivos de marketing, **mas nem sempre sou valorizada por isso**."

3.2.3 Acolhimento da empresa em relação aos profissionais acima de 60 anos:

Entrevistado 01:

“Não há programas específicos de capacitação para profissionais da terceira idade na empresa, acredito que a empresa poderia ser mais acolhedora e inclusiva com os profissionais mais velhos.”

Entrevistado 02:

“Não existem programas de treinamento para profissionais da terceira idade no condomínio, o ambiente não é nada respeitoso”

Entrevistado 03:

“Existem programas de capacitação disponíveis para todos, independentemente da idade, a empresa acolhe bem os profissionais mais velhos e valoriza sua experiência.”

Entrevistado 04:

“Não há programas específicos de capacitação para profissionais da terceira idade na loja, acho que a loja poderia ser mais respeitosa com os funcionários mais velhos.”

Entrevistado 05:

“Não existem programas específicos de capacitação para profissionais da terceira idade na plataforma de transporte, acredita que a empresa poderia implementar medidas para combater o preconceito e valorizar a diversidade entre os motoristas”

Entrevistado 06:

“Não existem programas específicos de capacitação para profissionais da terceira idade no meio

meio digital, **acho que o setor precisa valorizar melhor esses funcionários.**"

Entrevistado 07:

"Não existem programas específicos de capacitação para profissionais da terceira idade em minha área de atuação, **as empresas no geral poderiam ser mais inclusivas.**"

3.2.4 Vivências de discriminação e preconceito no ambiente de trabalho

Entrevistado 01:

"Nunca sofri preconceito direto na empresa, mas ocasionalmente recebo **comentários** sobre sua minha idade. Como por exemplo: **"Vai morrer nessa empresa" " Quando vai parar de trabalhar"**. Já vi também um colega mais velho ser ignorado em uma reunião de equipe, o que me deixou desconfortável."

Entrevistado 02:

"Nunca sofri preconceito direto no condomínio, mas já ouviu **comentários** negativos sobre sua minha idade por parte de alguns moradores, como por exemplo: **"velho mal-humorado"**

Entrevistado 03:

"Nunca sofri preconceito direto na empresa, mas enfrentei desafios para ser levado a sério, como comentários questionando a minha idade, a quanto tempo estava nesse trabalho, **se realmente eu dava conta do serviço.**"

Entrevistado 04:

"Nunca sofri preconceito direto na loja, mas já enfrentei **comentários sarcásticos** sobre sua idade por parte de alguns clientes. **"Nossa, ela é velha né" enquanto embrulhava o pedido.**

Entrevistado 05:

"Já enfrentei preconceito por parte de alguns passageiros devido à idade, que presumem que eu não seja capaz de dirigir com eficiência, sempre esses **comentários maldosos** vêm com um ar de preocupação, mas na verdade é nítido que é um por causa da minha idade."

Entrevistado 06:

"Nunca sofri preconceito direto no meio digital, mas já enfrentei desafios para ser levada a sério por colegas mais jovens."

Entrevistado 07:

" Já enfrentei **comentários desagradáveis** por parte de alguns clientes devido à minha idade, como: **Você parou de estudar faz tempo né? as coisas mudaram, tem certeza que dá conta?**

3.2.5 Motivações para continuar no ambiente de trabalho:**Entrevistado 01:**

As minhas principais motivações para permanecer no trabalho são **me manter ativa e independente financeiramente**, considero o trabalho uma forma de se manter socialmente conectada, minhas perspectivas em relação ao trabalho são positivas, pois ela gosta do que faço e **quero continuar contribuindo enquanto for capaz.**"

Entrevistado 02:

"Minhas principais motivações são **permanecer ativo e complementar minha renda da aposentadoria**, acredito que o trabalho é uma forma de se manter mentalmente estimulado.

Minhas perspectivas em relação ao trabalho são estáveis, pois **pretendo continuar trabalhando enquanto minha saúde permitir**"

Entrevistado 03:

"A minha principal motivação e se manter útil na sociedade, o trabalho me traz uma sensação de realização pessoal, não gosto de ficar em casa, minhas perspectivas em relação ao trabalho são positivas, pois quero continuar trabalhando enquanto eu aguentar."

Entrevistado 04:

"Minhas principais motivações são manter-se ativa e complementar minha renda mensal, o trabalho também é uma maneira de me manter ocupada como moro sozinha, minhas perspectivas em relação ao trabalho são estáveis, pois gosto do que faço e quero continuar enquanto for capaz."

Entrevistado 05:

"A minha principal motivação para continuar trabalhando é pagar as contas, preciso complementar a minha renda de alguma forma, esse trabalho me proporciona uma fonte de renda estável e flexibilidade de horários."

Entrevistado 06:

"Minhas principais motivações para continuar trabalhando e me manter atualizada com as novas tendências de marketing, e também é uma forma de me manter mentalmente ágil e relevante no mercado."

Entrevistado 07:

"Minhas principais motivações para continuar trabalhando é gostar do que faço e me manter intelectualmente estimulada, contribuindo para a sociedade. O trabalho é uma maneira de me deixar ativa e também me proporciona um senso de realização pessoal e profissional.

Minhas perspectivas em relação ao trabalho são otimistas, pois ainda tenho muitos objetivos a alcançar, como por exemplo: fazer um pós graduação"

3.2.6 Relevância da renda mensal para o sustento

Entrevistado 01:

"Considero minha renda mensal essencial para meu sustento e de minha família, se parasse de trabalhar hoje o valor mensal definitivamente faria muita falta, pois dependo dele para cobrir minhas despesas básicas e extras."

Entrevistado 02:

"Considero minha renda mensal importante para complementar a minha aposentadoria e cobrir despesas extras, se parasse de trabalhar hoje, o valor mensal faria muito falta, pois ajudaria a manter meu padrão de vida e a lidar com imprevistos financeiros."

Entrevistado 03:

"Minha renda mensal é importante para cobrir minhas despesas pessoais, porém não é algo que me faz falta se eu parar de trabalhar."

Entrevistado 04:

"Minha renda mensal é extremamente importante para despesas básicas como: aluguel, plano de saúde, se parasse de trabalhar hoje não sei como bancaria minhas contas."

Entrevistado 05:

"Minha renda mensal é utilizada para cobrir despesas, não posso parar de trabalhar se não fico sem pagar as contas, minha aposentadoria é muito pouca."

Entrevistado 06:

"Considero minha renda mensal importante para manter meu padrão de vida e também para investir em minha empresa, se eu parasse de trabalhar o valor mensal não faria faltas, porém não teria esse extra todo mês."

Entrevistado 07:

"Minha renda mensal é muito importante para manter meu padrão de vida, porém se eu parasse de trabalhar hoje conseguiria me manter, porém sem luxos."

3.3 Tratamento dos Resultados

É o momento de agrupar os resultados conforme a análise do material. "Operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o género (analogia), com os critérios previamente definidos" (Bardin (1977, p. 117).

Com base na análise das pesquisas e através da organização das entrevistas por meio dos códigos facilitadores, podemos entender melhor como os idosos analisam e avaliam seu ambiente de trabalho e quais são as suas motivações para continuar nesse ambiente, quando questionados sobre a sua ocupação atual e a forma como percebem a importância do seu trabalho. Todos os participantes citaram frases parecidas como: "meu trabalho é fundamental", "meu trabalho é importante", "Meu trabalho é extremamente importante", "meu trabalho é crucial" ou seja, em um contexto geral todos consideram sua ocupação atual essencial para o seu dia-a-dia, porém ao continuar a interrogação e questiona-los sobre "como a empresa (NÃO)reconhece seu trabalho?". Seis dos sete participantes retratam insatisfação devido à falta de reconhecimento, como a falta de comentários positivos sobre seu trabalho, bonificações e oportunidades de promoção de cargo,

dessa forma podemos compreender que os trabalhadores idosos agregam muita importância no seu trabalho, mas não são reconhecidos por isso, é como se ao se deparar com a velhice, a idade passe a ser mais importante do que as suas formações, experiências e vivências nesse ambiente.

Ainda com foco no ambiente de trabalho, questionou-se os entrevistados como é feito o acolhimento da empresa em relação aos profissionais acima de 60 anos, se existem treinamentos de capacitação e se abordam o tema na empresa, enfatizando o respeito aos profissionais idosos, seis de sete participantes forneceram a mesma resposta de que não possui programas específicos de capacitação para profissionais acima de 60 anos no local onde trabalham, porém um entrevistado relatou que a empresa na qual trabalha oferece treinamentos de capacitação para todos os trabalhadores independentemente da idade. Como observamos na fundamentação teórica, os idosos passam por mudanças físicas, desta forma generalizar treinamentos para todas as idades não é a solução mais viável que a empresa pode oferecer, o ideal é que tenha uma conscientização sobre o tema e principalmente treinamentos específicos com esses profissionais.

Quanto a discriminação no ambiente de trabalho, todos os participantes relatam que nunca sofreram preconceito, porém que enfrentam diversos comentários maldosos, sarcásticos e desagradáveis sobre a sua idade, como por exemplo: "Vai morrer nessa empresa", "Quando vai parar de trabalhar", "Tem certeza que consegue fazer isso", o que também é um tipo de discriminação relacionado a idade, ou seja, todos os entrevistados enfrentam discriminações diárias.

Quando exploramos as motivações que levam os idosos a continuar no ambiente de trabalho, mesmo com comentários discriminatórios, falta de reconhecimento, falta de treinamentos de capacitação e com uma renda de aposentadoria garantida, os entrevistados destacam a importância de se manterem ativos/funcionais e com a mente ocupada o que transparecesse um pouco contraditório pois aos questiona-los se parassem de trabalhar hoje se o valor que recebem pelo trabalho atual faria falta, todos enfatizam que sim, alguns ressaltando que a renda é crucial para despesas básicas, como aluguel e planos de saúde

e outros com medo de perder o seu padrão de vida atual. Dessa forma, conseguimos entender que o valor de aposentadoria é insuficiente para manter o aposentado em casa e por outro lado, esses profissionais gostam de trabalhar, de manter-se ativos e necessitam de um ambiente inclusivo, com capacitações disponíveis, conscientização sobre o tema e claro, respeito.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a análise e interpretação dos dados coletados por meio das entrevistas semiestruturadas sobre a relação dos idosos com o ambiente de trabalho, torna-se evidente a complexidade e a importância do tema em questão. Os resultados alcançados demonstram que, mesmo com as mudanças físicas e psicológicas associadas ao envelhecimento, os idosos permanecem executando papéis significativos no mercado de trabalho. Alguns deles permanecem ativos devido à necessidade financeira de complementar a renda da aposentadoria, enquanto outros buscam conservar-se, mentalmente estimulados, socialmente ativos e com um sentimento de realização pessoal.

Entretanto, o estudo também revelou desafios encontrados por esses profissionais, como o preconceito e a discriminação no ambiente de trabalho, comentários pejorativos sobre a idade e a falta de reconhecimento das empresas, causando incômodo e afetando a autoestima dos idosos.

Além disso, a pesquisa comprovou a importância da renda mensal extra para o sustento desses profissionais. Muitos dependem inteiramente ou parcialmente do salário obtido no trabalho para cobrir despesas básicas e extras, revelando uma carência existente de políticas e programas que garantam uma remuneração digna e justa para os idosos no mercado de trabalho.

Diante dos resultados obtidos, torna-se claro que algumas medidas eficazes para promover uma inclusão e o respeito aos profissionais da terceira idade deve ser adotadas no ambiente de trabalho. Isso inclui a implementação de políticas antidiscriminatórias, programas de capacitação e apoio psicossocial, além do da valorização e reconhecimento do trabalho realizado pelos idosos.

Dito isso, esta pesquisa contribui para um melhor entendimento das condições do ambiente de trabalho para os profissionais acima de 60 anos na região metropolitana de Campinas, demonstrando a importância de proporcionar uma cultura organizacional inclusiva. Espera-se que os resultados obtidos aqui e apresentados, sejam base para o desenvolvimento de políticas e práticas que afirmem o pleno exercício dos direitos e a valorização da contribuição dos idosos .

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**, ED. Lisboa edições - pág. 96-117, 1977, São Paulo.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. ED. Edições, pág.22, 2011, São Paulo.

BIRREN, J.E., E SCHROOTS, J.J.F. **History, concepts and theory in the psychology of aging**. In J.E. Birren e K.W. Schaie (Eds.), Handook of the Psychologu of agin. 4ª Edition. San Diego: Academic Press, pág.3-23, 1996, San Diego.

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

CONSUMIDOR MODERNO – **Como anda o mercado de trabalho para a terceira Idade no Brasil**. Disponível em:

<<https://consumidormoderno.com.br/trabalho-terceira-idade-brasil/#:~:text=Uma%20tend%C3%AAncia%20recente%20mostra%20um,mais%20de%2020%25%20no%20Brasil.>> Acesso em: 15 de Jul. 2023

CONSUMIDOR MODERNO. **Número de aposentados ativos cresce no Brasil**

Disponível em:<<https://consumidormoderno.com.br/numero-de-aposentados-ativos-cresce-no-brasil-segundo-pesquisa>> >Acesso em: 15 de Jul.2023

FAJARDO, R. S.; Wayhs, R.; Rodrigues, A.P.; Oliveira. **Apostila Sábio e Saudável: uma nova visão da 3ªidade**. FAPESP, Pág 10-15, Araçatuba, 2003

França, L. H. F. P. **Ageismo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros**. Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia. pág 762- 772, 2017.

FOX, C.M. E ALDER, R.N. **Mecanismos neurais do aprendizado e da memória**. ED. In H.Cohen-Neurociências para fisioterapeutas, 2 edição. 2001, São Paulo,

IBGE- Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa 30 milhões em 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoes-em-2017>> Acesso em: 20 de Nov.2023

IBGE- número de idosos no Brasil cresceu 57,4% em 12 anos. Disponível em: <<https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/10/censo-2022-numero-de-idosos-na-populacao-do-pais-cresceu-57-4-em-12-anos>> Acesso em: 20 de Fev.2024

IBGE - idosos são os mais afetados pela depressão - Disponível em <<https://jornal.usp.br/atualidades/pesquisa-do-ibge-aponta-que-idosos-sao-os-mais-afetados-pela-depressao/>> Acesso em: 20 de Fev.2024

JORNAL DA USP- Aumenta a taxa de idosos no mercado de trabalho paulista. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/aumenta-a-taxa-de-idosos-no-mercado-de-trabalho-paulista/> Acesso em: 24 de Mai. 2024

METODOLOGIA DESCOMPLICADA- O que é e como fazer a análise de Bardin. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=3fvAcOrcr5Y&embeds_referring_euri=https%3A%2F%2F> Acesso em: 20 de Mar.2024

MELLO, Carlos Henrique Pereira. **Gestão da Qualidade**. ED Academia Pearson. Pág 86, 2006, São Paulo

MORAES, Cristine do C.S.B. **Template para trabalho de conclusão de curso da Faculdade de Tecnologia de Americana**. Americana, SP: FATEC, 2013

NERI, A.L. **O fruto dá sementes; processos de amadurecimento e envelhecimento**. ED Papirus. Pág 11-52, 2001, Campinas.

NETTO, M.P. **História da velhice no século XX: Histórico, definição do campo e temas básicos**. ED Guarabara. Pág.1-12, 2002, Rio de Janeiro.

OLIVEIRA, Wajzman, Oliveira, A. M. H. C.; Oliveira, E. L. **Os idosos no mercado de trabalho: Tendências e consequências**. IPEA, 2004, Rio de Janeiro.

PAPÁLIA, Wendkos. **Desenvolvimento Humano**, ED Artmed, pág 660-702(8ª Edição de 2007)

PAPALIA, D. E. **Desenvolvimento Humano**. Tradução: Carla Filomena Marques. 10ªed. FAPESP, 2010, Porto Alegre.

PAOLINI, Karoline Silva. **Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, Pág. 177-182, 2016, Disponível em: <<http://www.anamt.org.br>>. Acesso em: 20 jul. 2023.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA - **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 03 de Set. 2023

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA-**Política Nacional do Idoso**, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm>. Acesso em: 20 de Nov.2023

ROZENDO, A. DA S. Ageísmo: **um estudo com grupos de terceira idade**. Revista Kairós Gerontologia, 19(3), pp. 79-89. 2016, São Paulo (SP), Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/31558/22007>> Acesso em 31 de maio de 2024.

SPIRDUSO, W.W. **Dimensões físicas do envelhecimento**. 2005, Barueri, SP

SÁ, P. **O idoso no Mercado de trabalho**. Disponível em: http://www.drgate.com.br/artigos/textos/to/to_idosot.html. Acesso em 20 mar.2024

SENADO FEDERAL-**Estatuto do Idoso**. Disponível em:

<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/554326/estatuto_do_idoso_3ed.pdf> Acesso em: 25 de Set.2023

SENADO FEDERAL- **Projeto de Lei nº 4890**. Disponível em: <

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/138547>> Acesso em: Acesso em: 25 de Set.2023

SENADO FEDERAL- **Projeto de Lei nº 6217**. Disponível em: <

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2416596>> 15 de Mar.2024

SHEPHARD. R.J. **Envelhecimento, atividade física e saúde**. ED Phorte, Pág 87-89, 2003, São Paulo

SOARES AM; Matioli, MNPSFREITAS EV. **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. ED Guanabara Koogan. Pág 82-87, 2006, Rio de Janeiro

TRIVIÑOS, A.**Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. ED Atlas. Pág 146, 1987, São Paulo

VARGAS, Heber. **Psicologia do envelhecimento**. ED BykProciencx, pág 45-56,1983