

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA**

**SHARINNA VENTURIM ZANUNCIO**

**ENQUANTO MUITOS ME CONVIDARAM PARA UM CAFÉ, ELE ME CONVIDOU  
PARA UMA TARDE DE VINHO COM QUEIJO: A LONGEVIDADE NAS  
ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO CONTADA POR MEIO DE UMA HISTÓRIA DE  
VIDA**

**VIÇOSA – MINAS GERAIS  
2019**

**SHARINNA VENTURIM ZANUNCIO**

**ENQUANTO MUITOS ME CONVIDARAM PARA UM CAFÉ, ELE ME CONVIDOU  
PARA UMA TARDE DE VINHO COM QUEIJO: A LONGEVIDADE NAS  
ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO CONTADA POR MEIO DE UMA HISTÓRIA ORAL  
DE VIDA**

Tese apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Doctor Scientiae*.

Orientadora: Simone Caldas Tavares Mafra

Coorientadores: Lucia Helena de F. P. França  
Pedro Maria da C. M. Ferreira

**VIÇOSA – MINAS GERAIS  
2019**

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade  
Federal de Viçosa - Campus Viçosa**

T

Z34e  
2019

Zanuncio, Sharinna Venturim, 1986-

Enquanto muitos me convidaram para um café, ele me convidou para uma tarde de vinho com queijo : a longevidade nas organizações de trabalho contada por meio de uma história de vida / Sharinna Venturim Zanuncio. – Viçosa, MG, 2019.

140 f. : il. (algumas color.) ; 29 cm.

Inclui apêndices.

Orientador: Simone Caldas Tavares Mafra.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Viçosa.

Inclui bibliografia.

1. Envelhecimento. 2. Idosos - Emprego. 3. Administração de pessoal. 4. Trabalho. I. Universidade Federal de Viçosa. Departamento de Economia Doméstica. Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica. II. Título.

CDD 22. ed. 331.398

SHARINNA VENTURIM ZANUNCIO

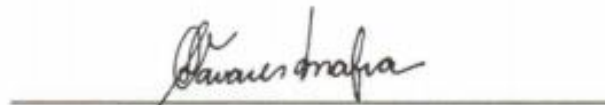
**ENQUANTO MUITOS ME CONVIDARAM PARA UM CAFÉ, ELE ME CONVIDOU  
PARA UMA TARDE DE VINHO COM QUEIJO: A LONGEVIDADE NAS  
ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO CONTADA POR MEIO DE UMA HISTÓRIA DE  
VIDA**

Tese apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Doctor Scientiae*.

APROVADA: 15 de julho de 2019.

Assentimento:

  
Sharinna Venturim Zanuncio  
Autora

  
Simone Caldas Tavares Mafra  
Orientador

*Dedico este trabalho primeiramente a Deus.*

*Depois... por quê não pra mim?! De longe foi o meu maior desafio, pois aprendi não só a tesear, mas aprendi sobre ser eu mesma, que sou humana, cheia de deficiências, limites, inconstâncias, falhas, enfim... sobre ser “Simplesmente Sharinna”.*

*Mas acima de tudo... essa tese, é dedicada a cada anjo da guarda que passou pela minha vida, direta ou indiretamente, nessa caminhada... sim, essa tese é muito de vocês, que muitas vezes acreditaram mais em mim do que eu mesma, quando eu achava que já não seria possível, mas vocês me reerguiam...*

*E como não dedicar essa ao meu querido Hefesto, o Sr. Sylvio Miguel... exemplo de ser humano, que tão gentilmente aceitou compartilhar comigo parte da sua história.*

***Essa vitória é NOSSA!!!***

## **AGRADECIMENTOS**

GRATIDÃO... Ao meu ver, muito além de ser uma palavra de significado forte, é um dos sentimentos mais dignos do ser humano, pois poucos são aqueles que reconhecem o seu valor... não fazemos nada sozinhos... Acho que por isso mesmo, antes de pensar a tese em si, eu já pensava nos agradecimentos que eu faria, pois o caminho até chegar aqui, foi construído não só por mim, muito pelo contrário, acho que daria uma tese só de agradecimentos.

O clássico “agradeço primeiramente a Deus” é uma constante. Ele e eu vivemos uma história de amor e ódio, por minha parte. Quantas vezes, achei que Ele tivesse me abandonado? Mas no fim, sempre me mostrou ao contrário. Estava ao meu lado ou mesmo me carregando no colo.

Agradeço à minha família, meus pais, Marta e Braz, e minha irmã Flávia, por me darem a força que eu achei que já não tinha mais.

Aos meus familiares também, uns mais perto, outros mais longe, mas sei que todos na torcida.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001, a quem agradeço pela confiança e por acreditar e investir na temática.

À Universidade Federal de Viçosa, ao Departamento de Economia Doméstica e ao Programa de Pós-graduação em Economia Doméstica. A todos os professores e funcionários, vocês sempre estarão em meu coração.

Aos professores, profissionais e colegas que conheci e convivi ao longo desses quatro anos e meio e que tão gentilmente participaram dessa caminhada com suas contribuições, com toda certeza aprendi muito com vocês.

À minha orientadora, professora Simone Caldas Tavares Mafra que me acompanha desde a graduação, ainda em 2005, lá se vão 14 anos.

Aos meus coorientadores professora Lucia Helena de Freitas Pinho França e professor Pedro Maria da Cunha Moura Ferreira, por aceitarem estar comigo nessa caminhada.

Aos Grupos de Pesquisa ERGOPLAN e Risco Social e Envelhecimento e todos com quem convivi ali, foram locais de grandes aprendizados.

Aos anjos da guarda, disfarçados aqui na Terra de amigos, meu Deus, sem vocês tenho certeza que eu não conseguiria. Não quero citar nomes, pois não acabaria tão cedo, e corro o risco de me esquecer de alguém que me foi e é tão caro, mas que por uma falha de minha memória deixou de estar transcrito aqui. O importante é que sei que vocês sabem que já tem uso capião aqui nesse meu coração. E é com lágrimas nos olhos que lembro de cada incentivo, de cada “não desiste, vai dar certo”, “você é capaz” “eu acredito em você”.

Meu agradecimento especial vai ao Hefesto desta tese, Senhor Sylvio Miguel, que tão grandiosa e gentilmente abriu e compartilhou sua vida, casa e cotidiano comigo, sem ele, esse trabalho seria impossível. Além de ser um grande exemplo de ser humano pra mim. Aos gestores das Instituições nas quais ele trabalhou e que aceitaram participar da pesquisa, o meu muito obrigada pela colaboração.

Por fim, como boa capixaba que sou, aproveito para me apropriar dos versos tão conhecidos de um filho ilustre da terrinha, o cantor Roberto Carlos, e que hoje mais do que nunca exemplificam o meu momento diante dessa tese... “Se chorei ou se sorri, o importante é que emoções eu vivi”... E posso afirmar com toda a certeza, foram muitas, boas e ruins, mas que me fizeram crescer, me perder e me reencontrar enquanto ser humano, cheia de defeitos e qualidades, mesmo que estas em algum momento fossem por mim questionadas!

Então... como diríamos hoje... Segue o baile... e obrigada a TODOS por mais uma vez compreenderem e me permitirem ser “Simplesmente Sharinna”.

## BIOGRAFIA

Sharinna Venturim Zanuncio, filha de Braz Cola Zanuncio e Marta Venturim, nasceu na cidade de Castelo, Espírito Santo, em 07 de outubro de 1986.

Cursou o ensino fundamental e médio, nas seguintes escolas estaduais: Nestor Gomes, Madalena Pisa e João Bley, todas localizadas na cidade de Castelo.

Economista Doméstico de formação graduou-se em janeiro de 2010 pela Universidade Federal de Viçosa (UFV), Minas Gerais, sendo que durante a graduação foi bolsista do Programa de Educação Tutorial em Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa (PET/ED/UFV – de maio de 2006 a dezembro de 2009). Em sequência a graduação, ingressou no Programa de Pós-graduação em Economia Doméstica (março de 2010), também pela UFRV, obtendo o título de *Magister Scientiae* em Economia Doméstica, em março de 2012.

Entre os anos de 2012 e 2014 atuou como Economista Doméstico na Prefeitura Municipal de Castelo, trabalhando diretamente com a agroindústria e indústria familiar, agricultores e produtores rurais do município. Nesse período também, esteve como professora e Coordenadora de Extensão, Pesquisa e Pós-graduação nas faculdades UNES e Facastelo (atuais Multivix Cachoeiro de Itapemirim e Castelo, respectivamente).

Em agosto de 2014 licenciou-se em Biologia pelo Instituto de Educação e Tecnologia de Salvador, Bahia.

Em março de 2015, ingressou novamente no Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa, Viçosa/MG, agora em nível de doutorado, na área de concentração Família e Sociedade e linha de pesquisa Famílias, Políticas Públicas e Desenvolvimento Humano e Social, submetendo-se a defesa da tese em 15 de julho de 2019.

Durante o ano de 2019, atuou como professora em regime de designação temporária da Secretaria de Estado do Espírito Santo (SEDU) ministrando aula para o Ensino Fundamental e para o curso Técnico Integrado ao Ensino Médio com Habilitação em Agropecuária, na Escola Estadual de Ensino Fundamental e Médio, Victório Bravim, no Distrito de Araguaia, Marechal Floriano, Espírito Santo.

*Tudo tem o seu tempo determinado, e há tempo para todo o propósito debaixo do céu.*

*Há tempo de nascer, e tempo de morrer; tempo de plantar, e tempo de arrancar o que se plantou;*

*Tempo de matar, e tempo de curar; tempo de derrubar, e tempo de edificar;*

*Tempo de chorar, e tempo de rir; tempo de prantejar, e tempo de dançar;*

*Tempo de espalhar pedras, e tempo de ajuntar pedras; tempo de abraçar, e tempo de afastar-se de abraçar;*

*Tempo de buscar, e tempo de perder; tempo de guardar, e tempo de lançar fora;*

*Tempo de rasgar, e tempo de coser; tempo de estar calado, e tempo de falar;*

*Tempo de amar, e tempo de odiar; tempo de guerra, e tempo de paz.*

*Que proveito tem o trabalhador naquilo em que trabalha?*

*Tenho visto o trabalho que Deus deu aos filhos dos homens, para com ele os exercitar.*

*Tudo fez formoso em seu tempo; também pôs o mundo no coração do homem, sem que este possa descobrir a obra que Deus fez desde o princípio até ao fim.*

*Já tenho entendido que não há coisa melhor para eles do que alegrar-se e fazer bem na sua vida;*

*E também que todo o homem coma e beba, e goze do bem de todo o seu trabalho; isto é um dom de Deus.*

*Eclesiastes 3:1-1*

## RESUMO

ZANUNCIO, Sharinna Venturim, D.Sc., Universidade Federal de Viçosa, julho de 2019. **Enquanto muitos me convidaram para um café, ele me convidou para uma tarde de vinho com queijo: enquanto muitos me convidaram para um café, ele me convidou para uma tarde de vinho com queijo: a longevidade nas organizações de trabalho contada por meio de uma história de vida.** Orientadora: Simone Caldas Tavares Mafra. Coorientadores: Lucia Helena de Freitas Pinho França e Pedro Maria da Cunha Moura Ferreira.

O envelhecimento da população já é considerado um fenômeno mundial, uma conquista alcançada. Vive-se mais e com maior qualidade, graças aos avanços nas áreas da saúde e tecnologia, principalmente. O Brasil também segue neste mesmo caminho, vive sua transição demográfica, com taxas de natalidade cada vez menores e pessoas vivendo cada vez mais. Com menos jovens e mais pessoas idosas integrando a população, o trabalhador idoso será presença constante no mercado de trabalho, impactando diretamente a População Economicamente Ativa (PEA). No entanto, envelhecer está por vezes associado a estigmas negativos, assim como envelhecer no mercado de trabalho também está, desmerecendo a pessoa idosa, principalmente nos países ocidentais, onde o sistema capitalista costuma mensurar a importância dos indivíduos a partir do seu trabalho e nível de produtividade, cultuando o jovem e a vitalidade física, fazendo com que estes indivíduos tenham que provar sua capacidade para realizar as mesmas atividades que passou anos realizando, apenas por serem agora, pessoas idosas, demonstrando a presença de ações ageístas. Por outro lado, também, a maior parte das pessoas estabelece suas relações sociais tendo como ponto de partida, o ambiente laboral, e quando se veem sem este em suas vidas, se sentem perdidos ou excluídos socialmente. Desta forma, entender a importância que o trabalho assume na vida das pessoas, fazendo com que elas se sintam motivadas a permanecer trabalhando ou mesmo retornar ao mercado de trabalho, não só por necessidade, mas também por realização pessoal, se faz de grande importância, merecendo atenção dos pesquisadores da temática, assim como identificar se Estado, organizações e sociedade estão preparados para esse novo sujeito, investindo em políticas públicas e organizacionais que primem pela gestão da idade. Desta forma, o objetivo do estudo foi exemplificar o fenômeno do envelhecimento nas organizações de trabalho, a partir da história de vida

laboral de uma pessoa idosa, que desenvolveu a mesma atividade no mercado formal, pelas Instituições de Ensino Superior (IES), públicas e privadas, pelas quais passou até seus 95 anos de idade. Para alcance do objetivo foram coletados dados primários por meio de entrevista utilizando como técnica a história de vida, com recorte laboral, além de registros fotográficos do acervo pessoal do sujeito desta pesquisa e consulta as suas pastas funcionais, assim como foram realizadas entrevistas com gestores das três IES onde ele trabalhou ao longo da sua trajetória. Os resultados foram analisados e discutidos à luz de literaturas que versassem sobre a temática. O estudo permitiu concluir que, dentre as variáveis que podem contribuir para a permanência ou retorno das pessoas idosas ao mercado de trabalho está a sua valorização, seja por meio de premiações ou reconhecimento pelo trabalho realizado, e que o trabalho assume importância nas relações sociais dos indivíduos, fazendo com que se sintam sujeitos de direitos e deveres na sociedade. Também foi possível constatar que os gestores entrevistados reconhecem que o processo de transição demográfica modificará a dinâmica nas organizações e que a necessidade de políticas públicas e organizacionais sobre gestão da idade devem ser implementadas formalmente, interligando todas as áreas e setores, combatendo possíveis atitudes ageístas e oferecendo oportunidades igualitárias entre os trabalhadores jovens e os idosos. Os resultados possibilitaram inferir que, de forma geral, as organizações não estão preparadas para o cenário de envelhecimento da força produtiva que é projetado para um futuro próximo. E que ao pensarem a elaboração e implementação dessas políticas, devem considerar o próprio trabalhador idoso como fonte de informações de suas demandas e necessidades.

**Palavras-chave:** Envelhecimento. Gestão da Idade. Idosos. Trabalho. Organizações de Trabalho.

## ABSTRACT

ZANUNCIO, Sharinna Venturim, D.Sc., Universidade Federal de Viçosa, July, 2019. **While many invited me for a coffee, he invited me for an afternoon of wine and cheese: the longevity in work organizations told through a story of life.** Adviser: Simone Caldas Tavares Mafra. Co-advisers: Lucia Helena de Freitas Pinho França and Pedro Maria da Cunha Moura Ferreira.

The aging of the population is already considered a world phenomenon, an achievement achieved. It lives more and with greater quality, thanks to the advances in the areas of health and technology, mainly. Brazil is also on the same path, it lives its demographic transition, with increasingly lower birth rates and people living more and more. With fewer young people and more elderly people integrating the population, the elderly worker will be a constant presence in the labor market, directly impacting the Economically Active Population (EAP). However, aging is sometimes associated with negative stigmas, just as aging in the labor market is also, demeaning the elderly person, especially in Western countries, where the capitalist system usually measures the importance of individuals from their work and level of productivity, worshipping the youth and physical vitality, making these individuals have to prove their ability to perform the same activities that they spent years performing, just because they are now elderly people, demonstrating the presence of ageistic actions. On the other hand, too, most people establish their social relationships starting from the working environment, and when they see themselves without it in their lives, they feel lost or socially excluded. In this way, to understand the importance that the work assumes in the life of the people, making them feel motivated to stay working or even return to the job market, not only by necessity, but also by personal fulfillment, if it is of great importance, deserving attention of the researchers of the thematic, as well as to identify if State, organizations and society are prepared for this new subject, investing in public and organizational policies that excel by the management of the age. In this way, the objective of the study was to exemplify the phenomenon of aging in work organizations, based on the working life history of an elderly person, who developed the same activity in the formal market, by Public and Higher Education Institutions (HEIs). private partnerships, through which he passed his 95 years of age. In order to reach the objective, primary data were collected through an interview using a life history technique,

with a work cut, as well as photographic records of the personal collection of the subject of this research and consultation of their functional folders, as well as interviews with managers of three HEIs where he worked throughout his career. The results were analyzed and discussed in the light of literature on the subject. The study allowed us to conclude that among the variables that may contribute to the permanence or return of the elderly to the labor market is their value, either through awards or recognition for the work done, and that work assumes importance in the social relations of the individuals, making them feel subjects of rights and duties in society. It was also possible to verify that the interviewed managers recognize that the process of demographic transition will modify the dynamics in organizations and that the need for public and organizational policies on age management must be formally implemented, linking all areas and sectors, combating possible ageism and offering equal opportunities among young and old workers. The results allowed to infer that, in general, organizations are not prepared for the scenario of aging of the productive force that is projected for the near future. And when thinking about the elaboration and implementation of these policies, they should consider the elderly worker himself as a source of information of their demands and needs.

**Keywords:** Aging. Age Management. Seniors. Job. Work Organizations.

## LISTA DE FIGURAS

### ARTIGO II – POR QUE NÃO? A RELAÇÃO ENTRE MITOLOGIA E PESSOA IDOSA: O CASO HEFESTO

<b>Figura 1</b> – Portaria do Diário Oficial da União, do ano de 1977, oficializando a aposentadoria do “Seu” Sylvio Miguel na primeira instituição de trabalho (UFMG) como técnico em patologia .....	68
<b>Figuras 2 e 3</b> – Reportagem e Placa de Menção Honrosa em homenagem à “Seu” Sylvio Miguel por parte do CRMV/MG e das Instituições nas quais trabalhou – Ano 2013 .....	70
<b>Figura 4</b> – Reportagem sobre a história de vida e participação nos ambientes de trabalho por onde passou “Seu” Sylvio. Ressaltando alguns depoimentos de colegas de trabalho sobre sua personalidade .....	70
<b>Figura 5</b> – Honra ao Mérito (“ <i>Personalidade Destaque</i> ”) conferida pela UFV – Ano 2006 .....	71
<b>Figuras 6 e 7</b> – Homenagens concedidas por alunos e pela Administração da Univiçosa – Anos de 2008 e 2013 .....	71
<b>Figuras 8, 9 e 10</b> – Medalha de Mérito Profissional conferida ao “Seu” Sylvio pela Univiçosa – Ano de 2017 .....	72
<b>Figura 11</b> – Menção Honrosa de “Funcionário Padrão” conferida pela UFMG – Ano de 1972 .....	73
<b>Figura 12</b> – Homenagem conferida pelo trabalho prestado e reconhecido por seus colegas da UFV – Ano de 1992 .....	73
<b>Figura 13</b> – Reportagem sobre a inauguração do espaço físico para o Núcleo de Pesquisa e Extensão (NUPEX), que abriga o Comitê de Ética em Pesquisas com Animais e o Comitê de Ética e Pesquisa com Seres Humanos, da Univiçosa, e que leva o nome de Sylvio Miguel .....	74
<b>Figuras 14, 15 e 16</b> – Vídeo Institucional da Univiçosa publicado em duas de suas redes sociais oficiais exaltando a figura de Sylvio Miguel – Ano 2019 .....	75

## **CAPÍTULO FINAL – IMPRESSÕES DA PESQUISADORA – ENQUANTO MUITOS ME CONVIDARAM PARA UM CAFÉ, ELE ME CONVIDOU PARA UMA TARDE DE VINHO COM QUEIJO**

<b>Figura 1</b> – Reportagem sobre Sylvio Miguel, a equipe e laboratórios por ele coordenados .....	104
<b>Figuras 2, 3, 4 e 5</b> – <i>Curriculum Vitae</i> de Sylvio Miguel .....	105
<b>Figuras 6 e 7</b> – Homenagem realizada à Sylvio Miguel pela UFMG, UFV, UNIVIÇOSA e Conselho Regional de Medicina Veterinária de Minas Gerais, 2013 .....	111
<b>Figuras 8, 9, 10 e 11</b> – Nossa celebração – O vinho e o queijo .....	115

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CAPES** – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
- CEP/UFV** – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa
- CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho
- CNS** – Conselho Nacional de Saúde
- CRMV/MG** – Conselho Regional de Medicina Veterinária de Minas Gerais
- DSS** – Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida
- EPIs** – Equipamentos de Proteção Individual
- GI** – Gestão da Idade
- GP** – Gestão de Pessoas
- GRH** – Gestão de Recursos Humanos
- IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IES** – Instituições de Ensino Superior
- MEC** – Ministério da Educação
- MTE** – Ministério do Trabalho e Emprego
- NR** – Norma Regulamentadora
- NUPEX** – Núcleo de Pesquisa e Extensão
- OMS** – Organização Mundial da Saúde
- PEA** – População Economicamente Ativa
- PPAs** – Plano de Preparação para a Aposentadoria
- RAIS** – Relação Anual de Informações Sociais
- UFMG** – Universidade Federal de Minas Gerais
- UFV** – Universidade Federal de Viçosa
- UNIVIÇOSA** – Centro Universitário de Viçosa
- TCLE** – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

## SUMÁRIO

<b>1. ASPECTOS INTRODUTÓRIOS: A TEMÁTICA DO ESTUDO E SUA ABORDAGEM .....</b>	<b>17</b>
<b>2. OBJETIVOS .....</b>	<b>21</b>
2.1 Objetivo Geral .....	21
2.2 Objetivos Específicos .....	22
<b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>22</b>
3.1 Caracterização da Pesquisa .....	22
3.2 Local do Estudo .....	24
3.3 Participantes do Estudo .....	24
3.4 Instrumentos e Procedimento de Coleta de Dados .....	25
3.5 Métodos de Operacionalização e Análise de Dados .....	27
3.6 Aspectos Éticos da Pesquisa .....	27
REFERÊNCIAS .....	28
<b>ARTIGO I – POR QUE CONTINUAR TRABALHANDO NA VELHICE? O CASO DE HEFESTO E SEUS 95 ANOS .....</b>	<b>31</b>
RESUMO .....	31
ABSTRACT .....	31
1. INTRODUÇÃO .....	32
2. O CAMINHO PERCORRIDO .....	36
3. RESULTADOS E DISCUSSÕES: O CASO DE HEFESTO .....	37
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	54
REFERÊNCIAS .....	56
<b>ARTIGO II – POR QUE NÃO? A RELAÇÃO ENTRE MITOLOGIA E PESSOA IDOSA: O CASO HEFESTO .....</b>	<b>59</b>
RESUMO .....	59
ABSTRACT .....	59
1. INTRODUÇÃO .....	59
2. O CAMINHO PERCORRIDO .....	62
3. RESULTADOS E DISCUSSÕES .....	63
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	77
REFERÊNCIAS .....	79
<b>ARTIGO III – ENVELHECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO: COM A PALAVRA, OS GESTORES .....</b>	<b>82</b>
RESUMO .....	82
ABSTRACT .....	82
1. INTRODUÇÃO .....	82
2. O CAMINHO PERCORRIDO .....	85
3. RESULTADOS E DISCUSSÕES .....	86
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	94

REFERÊNCIAS .....	96
<b>4. CAPÍTULO FINAL – IMPRESSÕES DA PESQUISADORA – ENQUANTO MUITOS ME CONVIDARAM PARA UM CAFÉ, ELE ME CONVIDOU PARA UMA TARDE DE VINHO COM QUEIJO .....</b>	<b>98</b>
4.1 O Ponto de Partida .....	98
4.2 O Primeiro Contato e Encontro .....	103
4.3 Enfim a Tarde de Vinho e Queijo: A Celebração de uma História Teseada .....	112
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS GERAIS .....</b>	<b>118</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>122</b>
<b>APÊNDICE A</b> – Roteiro de Entrevista – História de Vida .....	123
<b>APÊNDICE B</b> – Questionário direcionado aos gestores ou responsáveis pelo setor de Gestão de Pessoas (GP) das Instituições de Ensino Superior .....	126
<b>APÊNDICE C</b> – Ofício encaminhado à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas da UFV solicitando dados referentes aos servidores efetivos com mais de 60 (sessenta) anos da Instituição, considerando todos os <i>campi</i> .....	131
<b>APÊNDICE D</b> – Ofício encaminhado à Univiçosa solicitando dados referentes aos servidores efetivos com mais de 60 (sessenta) anos da Instituição, considerando todos os <i>campi</i> .....	133
<b>APÊNDICE E</b> – Ofício encaminhado à Universidade Federal de Minas Gerais solicitando dados referentes aos servidores efetivos com mais de 60 (sessenta) anos da Instituição, considerando todos os <i>campi</i> .....	135
<b>APÊNDICE F</b> – Ofício encaminhado à Universidade Federal de Viçosa solicitando dados referentes à Pasta Funcional do sujeito desta pesquisa .....	137
<b>APÊNDICE G</b> – Ofício encaminhado à Universidade Federal de Minas Gerais solicitando dados referentes à Pasta Funcional do sujeito desta pesquisa .....	139

## **1. ASPECTOS INTRODUTÓRIOS: A TEMÁTICA DO ESTUDO E SUA ABORDAGEM**

A mudança na estrutura etária faz emergir mundialmente, como questão social, um extrato de indivíduos importante que é a “pessoa idosa”, em função das implicações significativas para os arranjos familiares, sistemas de saúde e previdenciários bem como nas organizações de trabalho, dentre outros aspectos, ainda não muito estudados para uma população cada vez mais longeva.

Dados de estudos do Fundo de População das Nações Unidas (2012) alerta para o fenômeno do aumento da expectativa de vida levando ao conseqüente envelhecimento da população.

O processo de envelhecimento apresenta-se como uma questão de fundamental importância que demanda respostas de políticas públicas, por meio de programas, projetos e ações para a faixa da população que mais cresce mundialmente, aquela formada pelas pessoas idosas.

A transição demográfica por que passa o mundo e o Brasil tem influências não só no cotidiano destes indivíduos, mas em todos os ambientes em que estes estão inseridos, dentre eles e em especial para esta tese, o ambiente laboral, exigindo análises e considerações, que deveriam ser mais contínuas, envolvendo o próprio trabalhador, de forma a reduzir os problemas e desafios enfrentados nesse momento da vida.

Mesmo que as influências e os impactos causados, ainda não sejam totalmente conhecidos, principalmente nos sistemas econômico, político ou social, o fenômeno da longevidade é sim, uma conquista em diversos países do mundo, inclusive no Brasil.

Certo é que desde a sua concepção o ser humano já começa a envelhecer. E o processo de transição demográfica pelo qual passa a sociedade, por vezes é percebido como uma ameaça para o futuro, principalmente no que diz respeito aos setores previdenciário, de saúde e econômico dos países.

Esta preocupação pode ser explicada pela incapacidade da sociedade em se adaptar ao desenvolvimento social, organizacional e mental demandado pelo processo de envelhecimento, associando a esta fase da vida estigmas negativos, como por exemplo inutilidade e incapacidade, como também por este processo ser tratado mais como um problema por parte das políticas e das instituições do que uma consequência/mudança/transição demográfica por si só (PINTO, 2015).

O Estatuto do Idoso define este ator social em seu Art. 1º, como sendo todo sujeito com idade igual ou superior a 60 anos (BRASIL, 2012). De acordo com o censo demográfico de 2000 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número de pessoas no país pertencente a esta faixa etária da população, era de 14,5 milhões de pessoas, um aumento de 35,5% ante os 10,7 milhões em 1991. Atualmente tal número de pessoas ultrapassa os 29 milhões e a expectativa é que, até 2060, este número suba para 73 milhões, representando um aumento de 160% (SOCIEDADE BRASILEIRA DE GERIATRIA E GERONTOLOGIA, 2019).

Esta mudança demográfica tem grande impacto na composição da População Economicamente Ativa (PEA), dado que, a idade média da população potencialmente ativa tende a elevar-se, pois se estima que a porcentagem de trabalhadores com mais de 50 anos tenderá a aumentar ao longo dos próximos 25 anos. Além disso, serão menos do que hoje os trabalhadores mais jovens a integrarem o mercado de trabalho, devido à queda da taxa de fecundidade, o que levará a que alguns indivíduos tenham que adiar a sua saída do mercado de trabalho, em cerca de 10 anos (AQUINO, 2018).

Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) mencionam que, o número de pessoas com idades entre 50 e 64 anos no mercado formal de trabalho cresceu quase 30% entre os anos de 2010 e 2015. O número de trabalhadores com carteira de trabalho assinada nessa faixa etária em 2010 era de 5.899.157. Já no ano de 2015, os números saltaram para 7.660.482. Outro dado importante trazido, pelo relatório, diz respeito aos trabalhadores com idade acima de 65 anos, uma vez que em 2010, havia 361.387 trabalhadores, com este perfil, ocupando vagas formais de trabalho, subindo em 2015, para 574.102. Tal situação representa um aumento de 58,8% (BRASIL, 2017).

Pinto (2015) afirma ainda que se, por um lado, o envelhecimento da população pode ser visto como um problema de nível macroeconômico e, portanto, um problema que diz respeito aos governos e outros órgãos competentes, devido ao aumento das despesas com a saúde e com as pensões, por outro lado, o envelhecimento é também um problema ao nível microeconômico na medida em que os gestores nas organizações terão que reter o maior número possível de trabalhadores de modo a garantir a manutenção do mercado de trabalho e a evitar a perda de conhecimentos, competências e experiências, e não apenas reinseri-los, como tem sido a prática atual.

A permanência ou a (re)inserção de pessoas idosas ao mercado de trabalho é vista como sendo positiva, pois ao mesmo tempo em que permite aos profissionais com mais experiência, e em idade produtiva, contribuírem para o crescimento do país, também possibilita às instituições contar com um profissional com experiência, maturidade, responsabilidade, de confiança, pontual e com conhecimento acumulado durante toda uma vida. Além de que haverá fortalecimento da intergeracionalidade facilitando o processo de trabalho em equipe (BRASIL, 2017).

Logo, percebe-se que há necessidade não apenas de se conhecer as características e perfil desse novo sujeito e sua relação com o ambiente laboral, assim como identificar o preparo por parte das organizações quanto ao desenvolvimento de novas e melhores formas de satisfazer as necessidades dos trabalhadores mais velhos no sentido de os manterem por mais tempo em seu quadro funcional, assim como zelar por sua qualidade de vida no ambiente laboral, proporcionando-lhes, saúde, conforto e segurança, considerando este mesmo trabalhador na hora de pensar e elaborar um ambiente laboral adequado.

Considera-se que tais condições somente serão possíveis, com estudos que deem voz a esse indivíduo e que levem em consideração sua relação com o trabalho, levando em conta também o envelhecimento ativo e incentivo à aprendizagem ao longo da vida, atribuindo fundamental importância ao novo seguimento da área de Gestão de Pessoas (GP) dentro das organizações, a gestão da idade, que ao se apossar dessas ferramentas deverá focar não só nos trabalhadores mais velhos, mas ao longo de toda uma trajetória laboral.

Mas, apesar desta necessidade e conveniência em manter os trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, a tendência observada na realidade ainda é contrária, ou seja, o cenário atual aponta para o aumento do preconceito e a diminuição da presença das pessoas idosas nas organizações, que possuem mesmo, planos de incentivo à aposentadoria voluntária ou aposentadoria compulsória.

No entanto, estudos realizados por Fontoura e Piccinini (2013) apontam que quando as práticas de GP nas organizações se orientam aos colaboradores, respeitando suas necessidades e aspirações, reconhecendo a contribuição destes para com ela,

fazem com que estes queiram permanecer por mais tempo vinculados à mesma, como forma de retribuir tal atenção e colaborar com seu desenvolvimento.

Neste contexto, conhecer como os trabalhadores mais velhos relacionam-se com o trabalho, quais suas expectativas profissionais, o significado do trabalho em suas vidas e quais os fatores que os levam a desejar seguir trabalhando ou que os levam a querer sair do mundo do trabalho, é de fundamental importância (AQUINO, 2018, TONELLI et al., 2018).

Entretanto, o que se percebe é que o interesse pelo tema do envelhecimento populacional, das práticas e ações de GP, principalmente as relacionadas àquelas de gestão da idade nas organizações não têm recebido a devida atenção, principalmente quando se considera o indivíduo. Sendo necessário, por parte do setor acadêmico, investigar de que ações estão se valendo as organizações para reter ou atrair trabalhadores mais velhos e, assim, evitar a perda de habilidades, conhecimentos e experiências, como práticas de treinamento, desenvolvimento, promoção e carreira e qual sua opinião sobre as atividades a serem desenvolvidas, relações interpessoais e com o ambiente laboral, e o significado do trabalho na vida destes (FONTOURA; PICCININI, 2013).

As ações e práticas de GP nas organizações são constituídas pela forma como o envelhecimento do trabalhador se articula ao trabalho e emprego, que lhe é assegurado legalmente pelo Estatuto do Idoso no Art. 26, onde é direito de toda pessoa idosa, exercer uma atividade profissional em um ambiente de trabalho saudável e seguro, com especial atenção às suas condições físicas, intelectuais e psíquicas para o desenvolvimento do trabalho produtivo (BRASIL, 2012), respeitando, principalmente, as questões retratadas na NR17, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que versa sobre Ergonomia (BRASIL, 1978).

Trata-se de um direito do trabalhador idoso o acesso ao mercado de trabalho, sem ser julgado por sua idade e sem ter que provar a todo momento suas habilidades e qualificações frente ao mercado cada vez mais globalizado.

O Brasil apresenta carência de estudos e ineficientes e ineficazes adoções de medidas de retenção do trabalhador idoso ou mesmo de sua reinserção no quadro de

colaboradores das organizações, trilhando o caminho inverso para a relação, mercado de trabalho *versus* envelhecimento de sua PEA.

Entender quem é essa pessoa idosa que vivencia o processo de envelhecimento na PEA e seu impacto para o mercado de trabalho, e como as organizações estão se preparando para lidar com esse novo quadro de colaboradores, se faz importante. Pois será cada vez mais frequente ver trabalhadores com mais de 60 anos nas organizações e muitos deles dispostos e saudáveis, decidindo adiar a aposentadoria ou mesmo voltar à vida ativa após a referida idade, forçando a necessidade de mudanças nas estruturas e políticas organizacionais de ordem ambiental, física e, ou comportamental, concretizadas pelas práticas de gestão, fazendo surgir e considerar algumas questões para se obter as respostas e entendimento, quais sejam:

- Quem é esse sujeito trabalhador idoso e por que está no mercado de trabalho?
- As organizações (governamentais e privadas) estão se preparando para as mudanças demográficas e para o envelhecimento da População Economicamente Ativa (PEA)?
- Existem práticas e ações organizacionais que promovam o processo de longevidade no trabalho?

Acredita-se que ao buscar a resposta ou mesmo o entendimento para esses questionamentos seja possível identificar esse novo perfil de sujeito, qual seja, a pessoa idosa nas organizações de trabalho e o papel da gestão da idade nesse processo. Uma vez que a sociedade capitalista atribui ao indivíduo valor mediado por sua produção na força de trabalho. E ao chegar à fase da velhice, este sujeito geralmente vivencia uma série de aspectos negativos atribuídos à esta, sendo muitas vezes assim, deixado à margem da sociedade, com pouca capacidade de influenciar de maneira positiva o ambiente do qual faz parte.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo Geral**

Explicar o fenômeno do envelhecimento nas organizações de trabalho, a partir da história de vida laboral de uma pessoa idosa, que desenvolveu a mesma atividade no

mercado formal, pelas Instituições de Ensino Superior (públicas e privadas) pelas quais passou até completar seus 95 anos de idade.

## **2.2 Objetivos Específicos**

Especificamente pretendeu-se:

- Apresentar a história de vida laboral de uma pessoa idosa, que se encontrava ativa ainda aos 95 anos de idade, no mercado de trabalho formal, desenvolvendo a mesma atividade, pelas Instituições de Ensino Superior pelas quais passou tanto de caráter público quanto privado.
- Identificar o valor que o trabalho pode assumir na vida de uma pessoa idosa;
- Relacionar a trajetória laboral do sujeito desta pesquisa com as práticas de gestão adotadas para com o trabalhador, em especial o trabalhador idoso, nas organizações em que este desenvolveu suas atividades.

## **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

### **3.1 Caracterização da Pesquisa**

Este trabalho é considerado como sendo um tipo de estudo de caso é uma estratégia de pesquisa estruturada, que pode ser aplicada em distintas situações para contribuir com o conhecimento dos fenômenos individuais ou grupais.

É tratado como método de pesquisa, com características próprias e caráter empírico, que investiga fenômenos contemporâneos dentro de um contexto de vida real, utilizado especialmente quando os limites entre o fenômeno e contexto são pouco evidentes (ANDRADE et al., 2017), retratados nesta pesquisa por um novo ator social que emerge diante do cenário da transição demográfica, qual seja, o trabalho idoso.

O estudo de caso objetiva ainda explorar, descrever e explicar um evento ou fornecer uma compreensão profunda do fenômeno, sendo um sistema delimitado que enfatiza, ao mesmo tempo, a unidade e a globalidade desse sistema. Concentra a atenção nos aspectos que são relevantes para o problema de investigação, em um determinado tempo, para permitir uma visão mais clara dos fenômenos por meio de descrição da situação que se propõe estudar (ANDRADE et al. 2017).

Ao optar pela estratégia estudo de caso esta pode ser exploratória; descritiva ou explanatória (causal). Sendo mais frequentes os estudos com propósitos exploratório e descritivo. Desta forma, o presente estudo teve caráter exploratório, pois segundo Franco e Dantas (2017), estudos exploratórios são aqueles que permitem ao investigador aprofundar a temática para adquirir um maior conhecimento a respeito de um dado “problema”, servindo ainda para apresentar outras possíveis questões que se colocam emergentes para pesquisa e que estejam associadas à temática principal.

Estudos exploratórios são eficazes quando se objetiva examinar um tema ou problema de pesquisa pouco estudado, do qual se tem muitas dúvidas e pouco conhecimento formalizado sobre o mesmo, se tornando pertinente neste estudo, uma vez que são poucos os trabalhos encontrados que abordam o processo de envelhecimento nas organizações de trabalho, tendo como ponto de partida a pessoa idosa, lhe concedendo voz, para que a criação de políticas públicas que tenham a saúde, segurança e qualidade de vida na concretização do bem-estar laboral sejam mais consistentes.

O método utilizado foi do tipo história de vida, com abordagem qualitativa, o que, não impede o surgimento de questões a serem reafirmadas por estudos quantitativos futuramente, pois estudiosos já assumem posicionamento contra a existência da dicotomia e incompatibilidade entre estudos quantitativos e qualitativos (SOUZA; KERBAUY, 2017).

A escolha do método de história de vida, aqui utilizado, é reforçada quando se percebe este, como um instrumento privilegiado para análise e interpretação, na medida em que incorpora experiências subjetivas mescladas com contextos sociais (ARAÚJO et al., 2016).

Este método tem por objetivo acessar uma realidade que ultrapasse o narrador. Uma oportunidade de dar voz ao indivíduo que narra sua história, e que por vezes pode ter vivenciado seu discurso calado ou teve pouca oportunidade de expor seu ponto de vista sobre determinado assunto (SILVA et al., 2007). A história de vida devolve a palavra aos silenciosos e aos esquecidos no tempo e projeta uma iluminação particular ao social, ela tira a palavra dos lugares de silêncio e rebatem um ponto de vista enquadrado em sistemas de pensamento exclusivos, redutores e totalitários (ARAÚJO et al., 2016).

Reforçando a importância desse método nos estudos qualitativos que procuram investigar temas por vezes considerados subjetivos, Perazzo (2015, p.130), afirma que:

Assim, as Narrativas Orais de História de Vida constituem-se em um método para se trabalhar com o passado dos indivíduos, com o cotidiano e com as micro experiências sociais. Mas também é um método que nos permite compreender como as pessoas pensam, porque fazem ou fizeram suas escolhas na vida, que posição social assumiram. Por isso, é um método que nos permite compreender as subjetividades. E dessa forma, nos permite trazer para a ciência as dimensões dos sentidos, dos sentimentos e das mentalidades, que antes eram apenas dos domínios dos relatos literários e das crônicas (PERAZZO, 2015, p.130).

Para atingir os objetivos deste estudo, foi realizado um recorte da história de vida do sujeito, focando em sua trajetória laboral.

### **3.2 Local do Estudo**

Tendo como ponto de partida a história de vida laboral de uma pessoa idosa de 95 anos que ainda se encontrava em atividade formal no mercado de trabalho, e que residia no município de Viçosa, localizado na Zona da Mata de Minas Gerais, um dos locais de estudo foi o referido município. Mas, a fim de aprofundar a investigação deste seu percurso laboral, o estudo, também foi desenvolvido na cidade de Belo Horizonte, capital do Estado e local de nascimento do sujeito da pesquisa e também endereço da primeira Instituição na qual ele trabalhou entre os anos de 1941 e 1977.

### **3.3 Participantes do Estudo**

A seleção da amostra é essencial e adquire um sentido muito particular, dado que é a base de toda investigação, assim como a escolha da amostra, estabelecendo com isso um fio condutor lógico e racional que guia todo o processo de coleta de dados (FONTANELLA et al., 2011).

Considerando o município de Viçosa, Minas Gerais, como o local do ponto de partida, e este, por possuir Instituições de Ensino Superior, públicas e privadas, reconhecidas nacional e internacionalmente, pode-se pensar que a cidade é formada apenas por jovens, vindos de todo o Brasil e mesmo de diferentes países, buscando uma formação de qualidade.

No entanto, dados do Censo Demográfico do IBGE (2010), revelam que mesmo discretamente, a população idosa do município (11,04% dos 72.220 habitantes) é maior

que a média nacional (10,79%). No entanto, até pelo caráter tradicional de cidade universitária, Viçosa apresenta carência de políticas públicas efetivas que poderiam garantir proteção à pessoa idosa em todas as instâncias (política, social e econômica).

Diante deste contexto e do exposto, optou-se, nesta pesquisa, com a temática selecionada, ou seja, o processo de envelhecimento nas organizações de trabalho, fazer seleção intencional dos participantes do estudo, sendo o ponto de partida, uma pessoa idosa, com 95 anos de idade, ainda ativa no mercado de trabalho formal, desenvolvendo a mesma atividade, à época do levantamento de dados (outubro de 2017 a julho de 2019), residindo e trabalhando no município de Viçosa, Minas Gerais.

A escolha intencional em uma pesquisa reflete históricos pessoais específicos, sem a intenção de propor generalização matematizada para o universo estudado. Entretanto, quis-se com isso dar ênfase a transição demográfica, ao processo de envelhecimento nas organizações de trabalho, e ao trabalhador idoso, sujeito cada vez mais presente nos cotidianos das organizações, com suas necessidades e características particulares (FONTANELLA et al., 2011).

Fato reforçado, por se pressupor que este cenário, será cada vez mais constante e importante no imaginário dos atores envolvidos (gestores e colaboradores), podendo ser tratado por meio de exemplificação, do caso em questão.

Assim, compuseram também como participantes do estudo, as Instituições de Ensino Superior, representadas por profissionais da área de gestão de pessoas (pró-reitores(as) e diretor geral), nas quais o sujeito desta pesquisa, trilhou sua trajetória profissional.

### **3.4 Instrumentos e Procedimento de Coleta de Dados**

Como instrumentos para coleta de dados foram utilizadas pesquisa bibliográfica, entrevista, observação direta do desenvolvimento de algumas atividades laborais realizadas pelo sujeito da pesquisa, registros fotográficos, consulta às pastas funcionais das instituições nas quais trabalhou e consulta ao acervo pessoal deste, tais como documentos, homenagens, reportagens, dentre outros.

A entrevista além de caracterizar sócio economicamente o sujeito, foi norteada por duas principais questões: *“Quem é o senhor? Conte-me a sua história”* e *“Fale-me*

*sobre a sua história/percurso/trajetória no mercado de trabalho*”, que abriram um leque para outras questões, de acordo com as respostas e lembranças do entrevistado (Apêndice A).

Já a entrevista realizada com os gestores (Apêndice B), foi idealizada com o objetivo de identificar as práticas de gestão de pessoas (especificamente, gestão da idade) adotadas pelas referidas Instituições e que por ventura pudessem ter contribuído para a longevidade, do sujeito da pesquisa, no mercado de trabalho.

A entrevista contou com cinco seções: dados gerais sobre o(a) entrevistado(a) e a Instituição; contextualização/estratégia de Gestão de Pessoas (GP) na Instituição; discriminação em função da idade; a dimensão da idade nas práticas de GP; e comentários finais e verificação.

Na seção um, procurou-se fazer levantamento dos dados gerais sobre o entrevistado (idade, função, sexo, tempo de serviço, escolaridade, estado civil, etc.), e de dados acerca da Instituição (tamanho, setor, se nacional ou multinacional, etc.).

Na segunda parte, que trata da contextualização/estratégia de GP o objetivo foi obter uma visão geral sobre a estratégia geral da Instituição, seguida de uma abordagem ao nível da GP com foco na percepção que os gestores têm sobre o que está acontecendo no mercado e na legislação de trabalho.

A seção três pretendeu identificar se na Instituição existem políticas, especificamente relacionadas com a discriminação baseada na idade (ageísmo).

Na seção quatro, sobre a dimensão da idade nas práticas de GP na Instituição, foram abordadas questões sobre as práticas de GP levando-se em consideração a idade, nomeadamente, a idade para a aposentadoria, as opções de trabalho flexível, o desenho e conteúdo da função, formação, recrutamento, planejamento da força de trabalho, a avaliação do desempenho, reconhecimento e respeito.

Finalizando o questionário com os gestores, foi colocada a possibilidade de apresentarem algum “comentário final” ou incluírem informações que considerem relevantes e que não tenham sido levantados até então.

### **3.5 Métodos de Operacionalização e Análise de Dados**

O objetivo da análise de dados é descrevê-los, interpretá-los e explicá-los, de maneira que venham responder às questões formuladas no estudo. No entanto, a decisão sobre os métodos e técnicas de análise a serem utilizados depende da natureza dos dados obtidos e do tipo de informações e relações desejadas.

Os dados de uma pesquisa qualitativa como esta são em sua maioria apresentados na forma de texto. Analisar estes dados nos possibilita estabelecer compreensão, confirmar ou refutar hipóteses, responder às questões formuladas e assim ampliar o conhecimento sobre o tema investigado. Existem diversas técnicas de análise de dados qualitativos que podem ser utilizadas (TAQUETTE, 2016).

Pode-se dividir a fase de tratamento dos dados em três etapas que acontecem de forma interligada, quais sejam descrição, análise e interpretação (TAQUETTE, 2016).

As entrevistas realizadas tanto com o trabalhador idoso quanto com os gestores foram gravadas utilizando-se gravador digital, com a autorização dos depoentes. Realizar as gravações das entrevistas, possibilitou maior liberdade, durante seu desenvolvimento, permitindo maior liberdade à pesquisadora de ouvir, intervir e observar pontos que considerasse relevante e para que os respondentes pudessem falar livremente, assim como a apreensão de todo o discurso, a entonação e as pausas.

A análise dos depoimentos iniciou-se após a transcrição das entrevistas. Para isso foi realizada primeiramente leitura flutuante desta, em que foram destacados os pontos relevantes e selecionados os temas considerados mais marcantes. A seguir, foram realizadas análises dos dados, percorrendo as etapas de classificação/categorização, codificação, tabulação e comparação das falas, com literaturas pertinentes à temática, estruturando-as de acordo com o objetivo estabelecido.

### **3.6 Aspectos Éticos da Pesquisa**

Em consideração as questões de ordem ética na pesquisa com seres humanos, foram tomadas algumas medidas visando o respeito e a proteção das informações a serem geradas em sua execução.

O projeto foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa (CEP/UFV), sendo aprovado pelo parecer consubstanciado número 2.165.936.

De posse de tal parecer, e em contato com os participantes desta pesquisa, com quem foram realizadas as entrevistas semiestruturadas, foi explicado o objetivo, benefícios e riscos, além da explicação de como os dados seriam analisados e do compromisso de uso do material exclusivamente para gerar a tese e artigos científicos.

Foi assumido perante os participantes o compromisso da não identificação e da confidencialidade das informações por eles prestadas, se assim o desejassem. Na circunstância foram entregues a eles, para assinatura, duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que já estavam assinados pelas pesquisadoras, contendo as informações sobre a pesquisa e os compromissos assumidos pelas mesmas para garantir confidencialidade, privacidade e proteção das informações coletadas.

Uma das cópias do TCLE ficou de posse dos entrevistados e a outra foi arquivada pelas pesquisadoras responsáveis.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, S. R. de.; RUOFF, A. B.; PICOLI, T.; SCHMITT, M. D.; FERREIRA, A.; XAVIER, A. C. A. Estudo de caso como método de pesquisa em enfermagem: uma revisão integrativa. **Texto Contexto Enfermagem**, v.26, n.4, 2017.

AQUINO, F. A. Z. de O. **Longevidade e gestão de pessoas: as relações de trabalho nas organizações**. Taubaté: 2018. 127p. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Desenvolvimento Humano, Políticas Sociais e Formação) Universidade de Taubaté, São Paulo, 2018.

ARAÚJO, P.; MARTINS, E.; FERNANDES, R.; MENDES, F.; MAGALHÃES, C. O Método das Histórias de Vida na Investigação Qualitativa em Psicologia. **Investigação Qualitativa em Saúde (Investigación Cualitativa em Salud)**, Atas CIAIQ, v. 2, 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego – NR 17 – **Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho – Ergonomia**. 1978. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/nr\\_17.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_17.asp)>. Acesso em: 13 out. 2018.

BRASIL. **Legislação sobre o idoso**: Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 (Estatuto do Idoso), e legislação correlata. 2ª ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação Edições Câmara, 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Em cinco anos, aumenta participação de idosos no mercado formal de trabalho**: entre 50 e 64 anos, aumento foi de 30% entre 2010 e 2015; acima dos 65 anos, crescimento foi de 58,8% no mesmo período. 27 jun. 2017. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/4730-em-cinco-anos-aumenta-participacao-de-idosos-no-mercado-formal-de-trabalho>>. Acesso em: 21 nov. 2018.

FONTANELLA, B. J. B.; LUCHESI, B. M.; SAIDEL, M. G. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R. T.; MELO, D. G. Amostragem em pesquisas qualitativas: proposta de procedimentos para constatar saturação teórica. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.27, n.2, pp.389-394, fev., 2011.

FONTOURA, D. dos S.; PICCININI, V. C. Envelhecimento populacional e gestão de pessoas: pesquisas internacionais e notas para o Brasil. OS NOVOS CONTEXTOS DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS, Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal/Portugal, 28 e 29 de janeiro de 2013. **Anais do...** Disponível em: <<http://www.eseig.ipp.pt/publicacoes/index.php/iirh/article/view/112>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

FRANCO, M. V. A.; DANTAS, O. M. A. N. A. Pesquisa exploratória: aplicando instrumentos de geração de dados – observação, questionário e entrevista. XIII Congresso Nacional de Educação (EDUCERE), IV Seminário Internacional de Representações Sociais, Subjetividade e Educação (SIRSSE) e VI Seminário Internacional sobre Profissionalização Docente (SIPD/CÁTEDRA UNESCO): “Formação de professores: contextos, sentidos e práticas”, Curitiba/PR, 28 a 31 de agosto de 2017. **Anais do...** Disponível em: <[https://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2017/25001\\_13407.pdf](https://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2017/25001_13407.pdf)>. Acesso em: 31 mai. 2019.

FUNDO DE POPULAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Envelhecimento no século XXI: Celebração e desafio**. Nova York, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo demográfico 2010**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/vicosa>>. Acesso em: 04 jun. 2019.

PERAZZO, P. F. Narrativas Oraís de Histórias de Vida. **Comunicação & Inovação**, PPGCOM/USCS, v. 16, n. 30, pp. 121-131, jan-abr., 2015.

PINTO, A. M. G. L. R. S. **Envelhecimento, trabalho e práticas de gestão de recursos humanos**. Lisboa: 2015. 266p. Tese de Doutorado (Doutorado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos), Instituto Universitário de Lisboa, 2015.

SILVA, A. P.; BARROS, C. R.; NOGUEIRA, M. L. M.; BARROS, V. A. de. “Conte-me sua história”: reflexões sobre o método de História de Vida. **Mosaico: estudos em psicologia**, Belo Horizonte, v. I, n. 1, p. 25-35, 2007.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE GERIATRIA E GERONTOLOGIA. **OMS divulga metas para 2019: desafios impactam a vida de idosos**. 27 de janeiro de 2019. Disponível em: <<https://sbgg.org.br/oms-divulga-metas-para-2019-desafios-impactam-a-vida-de-idosos/>>. Acesso em: 01 jun. 2019.

SOUZA, K. R.; KERBAUY, M. T. M. Abordagem quanti-qualitativa: superação da dicotomia quantitativa-qualitativa na pesquisa em educação. *Educação e Filosofia*, Uberlândia, v. 31, n. 61, p. 21-44, jan./abr. 2017.

TAQUETTE, S. R. Análise de Dados de Pesquisa Qualitativa em Saúde. **Atas: Investigação Qualitativa em Saúde**, v.2, pp.524-533, 2016.

TONELLI, M. J.; CEPellos, V.; LINS, J.; PEREIRA, J. J. **Envelhecimento nas organizações e a gestão da idade**: quais são as percepções de gestores de RH com relação aos profissionais com 50 anos ou mais de idade e quais as práticas de gestão de idade adotadas pelas empresas? Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (EAESP/FGV). 2018. 23p.

## ARTIGO I – POR QUE CONTINUAR TRABALHANDO NA VELHICE? O CASO DE HEFESTO E SEUS 95 ANOS<sup>1</sup>

### WHY CONTINUE TO WORK IN THE OLD AGE? THE CASE OF HEFESTO AND ITS 95 YEARS

#### RESUMO

Objetivou-se conhecer e analisar a história de vida laboral de uma pessoa idosa de 95 anos, que ainda se encontra ativa no mercado de trabalho formal, desenvolvendo a mesma atividade, pelas IES que passou, sejam elas públicas ou privada. Para alcance deste foi utilizado o método de história de vida, guiado por entrevista semiestruturada, com o sujeito participante, escolhido intencionalmente pelas pesquisadoras, em virtude de sua trajetória no mercado laboral. Histórias como esta permitem maior conscientização de que o envelhecimento é conquista significativa, quando se foca na ampliação da capacidade da pessoa idosa em contribuir com a sociedade e garantir a empregabilidade do trabalhador maduro (a partir de 50 anos), em condições de igualdade de oportunidades e de recursos. Pois, histórias como essa deixarão de ser exceção e passarão a ser cada vez mais frequentes, por causa do processo de envelhecimento da população e sua permanência no mercado de trabalho, por período mais longo. É necessário refletir acerca da valorização da pessoa idosa no meio social, desafio que requer respostas urgentes pois, como observado nesta pesquisa, os fatores que as motivam a permanecer no trabalho estão relacionados, principalmente, à manutenção da vida e saúde mental, social e econômica, recebendo reconhecimento no ambiente profissional, familiar, assim como a consideração da sociedade, sentindo-se inseridos no contexto social, úteis e capazes, superando o estigma de que a velhice é a etapa da vida relacionada ao processo de finitude e inutilidade.

**Palavras-chave:** Pessoa Idosa; Envelhecimento Ativo; Instituições de Ensino Superior; Ageísmo; Envelhecimento no Mercado de Trabalho.

#### ABSTRACT

The objective was to know and analyze the work life history of a 95-year old person, who is still active in the formal job market, developing the same activity, through the HEIs that passed, whether public or private. To achieve this, the life history method was used, guided by a semi-structured interview, with the participant subject, chosen intentionally by the researchers, due to their trajectory in the labor market. Stories like this allow greater awareness that aging is a significant achievement, when it focuses on expanding the capacity of the elderly to contribute to society and guarantee the employability of mature workers (from 50 years old), under conditions of equal opportunities and resources. For, stories like this will cease to be an exception and will become more and more frequent, due to the aging process of the population and its permanence in the labor market, for a longer period. It is necessary to reflect on the valorization of the elderly person in the social environment, a challenge that requires urgent responses because, as noted in this research, the factors that motivate them to stay at work are mainly related to the maintenance of life and mental, social and economic health, receiving recognition in the professional, family environment, as well as the consideration of society, feeling inserted in the social context, useful and capable, overcoming the stigma that old age is the stage of life related to the process of finitude and uselessness.

**Key-words:** Elderly; Active Aging; Higher Education Institutions; Ageism; Aging in the Labor Market.

---

<sup>1</sup> Artigo publicado na revista *Oikos: Família e Sociedade em Debate*, Viçosa, v.30, n.1, p. 87-103, 2019. Este é parte da pesquisa desta tese, realizada durante o curso de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa, Viçosa/MG, com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

## 1. INTRODUÇÃO

É possível perceber que avanços significativos foram alcançados no que diz respeito ao conhecimento sobre o processo de envelhecimento populacional não só mundial, como também brasileiro. Em sua maioria, estes avanços consideram os aspectos relacionados à saúde, buscando sua interface com a melhoria da qualidade de vida deste extrato da população, objetivando não apenas a longevidade por si só, mas uma vida longa com autonomia e independência.

O envelhecimento da população é fato em grande parte dos países desenvolvidos e em desenvolvimento, e, durante muito tempo, a realidade vivenciada pela maioria desses países, era de uma população jovem, com a sobrevivência era bem menor do que a de hoje. Além disso, a fase da velhice, por vezes, estava relacionada ao deterioramento do indivíduo e de suas capacidades, à chegada de doenças ou mesmo à espera da morte. Lidar com esse novo panorama e os impactos que ele traz ainda é um desafio, tanto para as pessoas idosas, quanto para suas famílias, sociedade civil e Estado.

Uma população pode ser considerada como uma entidade coletiva, pertencente a um determinado ambiente, no qual o indivíduo se insere pelo nascimento ou pela imigração e sai pela morte ou emigração, depois de aí permanecer pelo transcorrer da vida ou duração do tempo de permanência como migrante (PEREIRA, 2005).

Neste contexto, pode-se reafirmar, então, que a transição demográfica está relacionada à mudança de padrão caracterizado por elevadas taxas de mortalidade e fecundidade para outro contexto, em que essas taxas passam a ser, significativamente, mais baixas. Considera-se de fundamental importância identificar as alterações ocorridas no estilo de vida e na prevalência de fatores de risco, que também colaboraram nessa transição e, conseqüentemente, podem trazer mudanças e alterações à coletividade, como a permanência por mais tempo no mercado de trabalho por parte dos indivíduos, ou mesmo a sua reinserção após o processo de aposentadoria.

Entretanto, tal como a relação saúde e longevidade, outro aspecto que ganha importância nos estudos relacionados ao envelhecimento demográfico, diz respeito à relação dessa longevidade e impacto por ela causado no sistema econômico dos países, principalmente, no que diz respeito ao fator previdenciário e à idade para a aposentadoria.

No entanto, é preciso considerar que essa longevidade no mercado de trabalho não está associada apenas às questões de saúde e economia, mas também aos aspectos sociais e culturais do indivíduo e das organizações, uma vez que têm impacto direto no envelhecimento ativo destes atores sociais e em sua qualidade de vida e na de suas famílias.

Assim, a necessidade de estudos e construção de políticas públicas e sociais, que busquem responder ao envelhecimento ativo no mercado de trabalho, não apenas direcionadas às pessoas idosas, mas a todos os indivíduos, independente de sua idade e percursos laborais, torna-se eminente. Parte fundamental desse processo é dar voz a esses trabalhadores mais velhos e que ainda continuam ativos no mercado de trabalho, principalmente o formal, identificando fatores que considerem fundamentais, no que diz respeito ao seu percurso laboral (ILC BRASIL, 2015, PINTO, 2015).

Como reafirma Wisner (1994), pode-se considerar o fenômeno do envelhecimento entre os 20 e 50 anos, em que geralmente ocorre aumento da probabilidade de redução das capacidades. Este aumento varia muito de um tipo de capacidade para outra, e de um indivíduo para outro. A idade não é um meio seguro de predição das capacidades de um indivíduo. Daí a importância do aprendizado ao longo da vida para os trabalhadores, proporcionando-lhes oportunidades equitativas de formação, treinamento e capacitação, independente da idade em que estejam visando a valorização do capital humano como um todo nas organizações.

Outro avanço quanto aos estudos da relação envelhecimento e trabalho é que esta tem sido explorada pelas mais diversas áreas de conhecimento, abrangendo as ciências sociais, da saúde e econômicas. O interesse de estudos quanto a essas questões vem inicialmente, como mencionado, do envelhecimento populacional observado, mas também do desafio enfrentado pelas organizações, no que diz respeito à idade e ao conhecimento técnico de seus trabalhadores. Tais aspectos configuram na relação mercado de trabalho/pessoa idosa e as situações de ageísmo, ou seja, preconceito contra a pessoa idosa. Se, por um lado, têm-se jovens com alto nível de formação entrando no mercado de trabalho, por outro, se observa grande número de trabalhadores mais velhos e com menor nível de formação, porém com grande experiência na execução de suas atividades (LAVILLE; VOLKOFF, 2007).

Fazem-se, assim, necessárias práticas de gestão da idade (condutas que visam minimizar os efeitos do envelhecimento do profissional nas organizações e minimizar as barreiras etárias) estando ligadas ao processo de recrutamento, formação, desenvolvimento e promoção de profissionais, como também ao trabalho flexível, ergonomia e mudança de atitudes nas organizações, reforçando que, no campo da formação e da aprendizagem, essas práticas devem garantir que os mais velhos não sejam desprivilegiados no treinamento e no desenvolvimento de carreira, e que as práticas de retenção devem preservar as experiências acumuladas dos profissionais mais velhos (CEPELLOS; TONELLI, 2017).

Na direção oposta ao que pretendem as práticas de gestão de idade, algumas condutas reforçam o ageísmo na esfera organizacional, que pode ser entendido como:

[...] um conjunto de atitudes negativas ou positivas frente ao envelhecimento, valorizando ou desvalorizando a força de trabalho dos mais velhos, favorecendo ou desfavorecendo a sua inclusão/exclusão e permanência no mercado de trabalho. A discriminação quanto aos trabalhadores mais velhos, pode abranger desde a sua não contratação até a sua dispensa, especialmente quando a organização precisa reduzir seu quadro de funcionários (FRANÇA et al., 2017, pp.766-767).

Com a inversão da pirâmide demográfica, em virtude do aumento progressivo do número de pessoas idosas, a longevidade pode ser considerada ganho para toda a sociedade brasileira. No entanto, o bônus demográfico não foi efetivamente aproveitado, gerando situação em que a População Economicamente Ativa (PEA) do país, em breve, não suportará o sistema previdenciário, caso medidas não sejam tomadas por parte do governo, no que diz respeito às políticas públicas direcionadas aos trabalhadores, mercado de trabalho e à organização deste. Entender a contribuição do envelhecimento ativo e da gestão da idade como subsídios de análise da longevidade no mercado de trabalho e enfrentamento ao ageísmo pode ser de fundamental importância, pois acredita-se que esses conceitos poderão apoiar tal análise.

Para isso, considera-se a redefinição do conceito de envelhecimento ativo, estabelecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2015, em seu documento “Envelhecimento Ativo: um marco político em resposta à revolução da longevidade”, em que está pautado em quatro pilares, quais sejam: saúde, aprendizagem ao longo da vida, participação e segurança/proteção (ILC BRASIL, 2015, 42):

[...] processo de otimização de oportunidades para a saúde, a aprendizagem ao longo da vida, a participação e a segurança para melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas envelhecem (ILC BRASIL, 2015, p. 42).

Ao se pensar o envelhecimento ativo aliado às práticas de gestão da idade, pensa-se no processo de construção/concepção e análise do ambiente laboral, possibilitando maior longevidade no mercado de trabalho, sem que este seja desgastante, penoso ou insalubre. Ou seja, estas seriam ferramentas apropriadas às organizações, auxiliando no desenvolvimento econômico e produtividade desejados, sendo possível o desenvolvimento do indivíduo, que, ao educar/capacitar-se, valorizará a si próprio, na mesma lógica em que se valoriza o capital. Fazendo com que o trabalho seja entendido como forma central de representação social de quem “SE É”, enquanto indivíduo perante a sociedade.

Assim, objetivou-se neste estudo conhecer e analisar a história de vida laboral de uma pessoa idosa de 95 anos, que ainda se encontra ativa no mercado de trabalho formal, desenvolvendo a mesma atividade, pelas Instituições de Ensino Superior pelas quais passou, sejam estas, de caráter público ou privado.

O estudo se justifica, pois, a trajetória laboral desta pessoa no mercado de trabalho está associada aos principais desafios colocados pela transição demográfica, quais sejam, a diminuição de mão de obra por causa do envelhecimento da população, a aposentadoria de indivíduos que ainda estariam aptos à continuar trabalhando, ou mesmo a não reinserção ou reabsorção destes em outras atividades ou na mesma, após a aposentadoria. Tal cenário laboral, se entendido como de baixa produção e crescimento econômico, pode tornar instável a economia no que diz respeito à sustentação da seguridade social e da produção de capital, um dos principais temas econômicos em discussão. Além do aspecto econômico, torna-se necessário quebrar paradigmas relacionados ao fato de que o envelhecimento traz consigo a ideia do “ser inútil”, que “não serve mais”, e que “não contribui” para a sociedade, dando origem à situações de ageísmo.

## 2. O CAMINHO PERCORRIDO

O presente estudo pode ser caracterizado como do tipo descritivo exploratório, contrapondo a teoria e as situações do cotidiano (MICHEL, 2009). O método utilizado foi do tipo história de vida, com abordagem qualitativa, o que não impede o surgimento de questões a serem reafirmadas por estudos qualitativos ou ainda quantitativos, futuramente, pois estudiosos já assumem posicionamento contra a existência da dicotomia e incompatibilidade entre estudos quantitativos e qualitativos (SOUZA; KERBAUY, 2017).

Deve haver o entendimento que o qualitativo e o quantitativo se complementam e podem ser utilizados em conjunto nas pesquisas, possibilitando melhor contribuição para compreender fenômenos investigados, que cada vez mais se apresentam de diferentes maneiras (SOUZA; KERBAUY, 2017).

O método de história de vida, aqui utilizado, foi guiado por entrevista semiestruturada, com o sujeito participante deste estudo, uma pessoa idosa de 95 anos, escolhida intencionalmente pelas pesquisadoras, por estas terem o conhecimento de sua trajetória no mercado laboral, ou seja, ela ainda se encontra no mercado de trabalho formal, desenvolvendo a mesma atividade, em sua terceira organização. A escolha por esse método é reforçada quando se percebe que a história de vida é instrumento privilegiado para análise e interpretação, na medida em que incorpora experiências subjetivas mescladas com contextos sociais (ARAÚJO et al., 2016).

Este método tem por objetivo acessar a realidade que ultrapasse o narrador. É ainda a oportunidade de dar voz ao indivíduo que narra sua história, e que por vezes pode ter vivenciado seu discurso calado ou teve pouca oportunidade de expor seu ponto de vista sobre determinado assunto (SILVA et al., 2007). A história de vida devolve a palavra aos silenciosos e aos esquecidos da história e projeta a iluminação particular ao social, ela tira a palavra dos lugares de silêncio e rechaçam um ponto de vista enquadrado em sistemas de pensamento exclusivos, redutores e totalitários (ARAÚJO et al., 2016).

Reforçando a importância desse método nos estudos qualitativos, que procuram investigar temas por vezes considerados subjetivos, Perazzo (2015, p.130) afirma que:

Assim, as Narrativas Orais de História de Vida constituem-se em um método para se trabalhar com o passado dos indivíduos, com o cotidiano e com as micro experiências sociais. Mas também é um método que nos permite compreender como as pessoas pensam, porque fazem ou fizeram suas escolhas na vida, que posição social assumiram. Por isso, é um método que nos permite compreender as subjetividades. E dessa forma, nos permite trazer para a ciência as dimensões dos sentidos, dos sentimentos e das mentalidades, que antes eram apenas dos domínios dos relatos literários e das crônicas (PERAZZO, 2015, p.130).

O local de estudo foi a cidade de Viçosa, localizada na Zona da Mata do estado de Minas Gerais, que possui, como estratégia de desenvolvimento econômico, a presença de Instituições de Ensino Superior (IES), públicas e privadas, demais instituições de ensino e os diversos setores de serviços que a elas atendem, assim como à população que, direta ou indiretamente, estão ligadas às mesmas.

Também foram consultados livros, artigos, dissertações e teses que versassem sobre o tema, disponíveis em bases tais como *SciELO*, *LILACS*, Google Acadêmico, bibliotecas *on line* ou institucionais.

A narrativa foi transcrita, analisada e discutida à luz da teoria sobre o tema, trazendo a história como ciência do acontecido e do acontecimento, para o diálogo com a história contada pelo próprio sujeito do estudo. Reforça-se ainda que, a partir dos dados da entrevista, foi realizada análise, percorrendo as etapas de classificação/categorização, codificação, análise e comparação das falas com a literatura.

O participante foi informado sobre o objetivo do estudo e assinou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), atendendo aos princípios éticos inerentes à pesquisa dessa natureza e à resolução do Conselho Nacional de Saúde, CNS 466/2012 (BRASIL, 2012(b)). O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa (CEP/UFV), por meio do parecer consubstanciado número 2.165.936.

### **3. RESULTADOS E DISCUSSÕES: O CASO DE HEFESTO**

O cenário acerca do envelhecimento da população brasileira e o seu impacto, tanto para as organizações de trabalho quanto para a População Economicamente Ativa (PEA), suscita atenção de estudiosos, pois o Brasil, ao contrário dos países desenvolvidos, envelheceu antes de enriquecer, o que traz consequências para a saúde, economia, política, educação, qualidade de vida e outras variáveis relacionadas ao

cotidiano não apenas da pessoa idosa, mas também de suas famílias, comunidade e Estado, sugerindo atenção urgente por parte de todos os envolvidos.

Assim, fez-se uso do método da história de vida, guiada por entrevista semiestruturada, para atender ao objetivo proposto neste estudo, qual seja, o de conhecer e analisar a história de vida laboral de uma pessoa idosa de 95 anos, que se encontra ativa no mercado de trabalho formal, desenvolvendo a mesma atividade, nas Instituições de Ensino Superior pelas quais passou, seja de caráter público ou privado, acreditando que as informações por ela repassadas serão de grande importância para se pensar variáveis que se qualifiquem como importantes para estruturação de futuros planos de retenção de trabalhadores experientes, bem como de capacitação e qualificação ao longo da vida laboral, para as organizações de trabalho.

O recorte da narrativa foi apresentado de forma a garantir o sigilo acordado com o participante. Para isto, foi a ele dado o nome de Hefesto, que na mitologia grega representava o deus do fogo, dos metais e da metalurgia. Sua figura também estava associada ao trabalho, pois foi um grande forjador e joalheiro. Hefesto era visto como o deus mais feio da mitologia grega e ainda tinha uma deficiência era coxo (manco). Isso causou repugnância em sua mãe que o rejeitou desde o nascimento. Se fizermos analogia entre a figura de Hefesto com a pessoa idosa e o mundo do trabalho, vemos que estas, por vezes, são discriminadas por sua idade, pois ainda se cultua o jovem em suas várias dimensões, fazendo com que elas sejam descaradas ou colocadas de lado nos ambientes laborais (DIANA, 2018).

Hefesto tem 95 anos de idade, recém completados, nasceu no ano de 1923, na capital do estado de Minas Gerais, órfão de pai e mãe, foi morar em uma instituição que abrigava menores de idade nesta situação. É do sexo masculino, viúvo, tem oito filhos (05 homens e 03 mulheres). Tem ensino fundamental incompleto, trabalha como técnico de laboratório, mais especificamente na área de patologia animal, desde os seus 18 anos, quando saiu da instituição em que morava. Ao sair da referida instituição, foi convidado a trabalhar no curso de medicina veterinária de uma Instituição de Ensino Superior Federal, mesmo não tendo formação/habilitação técnica. Hefesto destaca que todo seu conhecimento adveio da prática do dia a dia e de pequenos cursos e orientações dadas

pelos professores com os quais trabalhou e trabalha, ou mesmo por parte dos fornecedores de equipamentos que usou e usa nos laboratórios.

“Ó, eu comecei a estudar depois parei, eu casei novo, família foi aumentando, aumentando, aí ao invés de eu estudar à noite eu fui trabalhar. Eu saía da universidade, e eu ia pra uma instituição filantrópica, eu saía de lá 11h [23h] e corria pra pegar o bonde. Nessa época a gente andava de bonde né. Aí eu chegava em casa meia noite e tanto, chegava e olhava os filhos pra saber se tava vivo. Eu tive 08 filhos, cinco homens e três mulheres. Aí não deu pra mim, a família foi crescendo, foi crescendo, aí eu falei, eu tenho é que trabalhar. E como saía cinco horas [17h] da universidade e pegava às sete horas [19h] nessa instituição, e saía 11 horas [23h], não dava pra estudar. Eu até tinha umas aulas, mas era coisa corriqueira, saber nome de vidro, de coisas de laboratório tal, porque quando eu era interno eu era auxiliar de enfermagem, mas não sabia bem as vidraria, né, e quando chegou no laboratório eu tinha que ficar com esse conhecimento. Porque isso tudo aqui [aponta para os vidros de reagentes que possui no laboratório], a gente tinha que preparar e punha tudo aí. Mas hoje já tá modificado, eles põe tudo junto, você já compra pronto, antes a gente tinha que fazer tudo. Quando chega um equipamento novo é só me explicar né, como era o funcionamento, aí depois ia praticando, aprendendo mesmo” (Hefesto, 95 anos).

Tal fato vai contra o que autores, como França (2011), Fontoura e Piccinini (2012) Ilmarinem (2012), afirmam. De acordo com esses autores, o processo de educação é um marco que as pessoas adquirem no início de suas vidas, influenciando mesmo no desenvolvimento e enfrentamento, por exemplo, de doenças, como as crônico-degenerativas, tal como o Alzheimer.

Além disso, Ilmarinem (2012) salienta que trabalhadores mais velhos estão aptos à aquisição de novos conhecimentos, uma vez que a aprendizagem não depende da idade, mas sim do processo de aprendizagem que varia de acordo com a idade, devendo ser utilizadas estratégias de aprendizagem e didáticas adequadas.

Ainda neste mesmo caminho, quando se pensa a relação grau de escolaridade e mercado de trabalho, França (2011, p. 56) diz que:

Para garantir a empregabilidade, é preciso melhorar o nível educacional, aprender a linguagem do mundo digital, manter competências, habilidades e estar permanentemente atualizado em face das mudanças do mercado de trabalho (FRANÇA, 2011, p. 56).

Assim se vê a importância da capacitação ao longo da vida dos indivíduos. Quando a Organização Mundial da Saúde (OMS) traz como um de seus quatro pilares para o envelhecimento ativo, o aprendizado ao longo da vida, isso fica mais evidenciado na trajetória da discussão sobre o envelhecimento e a velhice. Além disso, é preciso

considerar que a empregabilidade dos mais velhos não depende apenas da intenção dos trabalhadores de acessarem educação e atualização, mas da disponibilidade e criação de empregos flexíveis, pensados e elaborados, de forma que valorizem o capital humano das organizações, levando-se em consideração as demandas e necessidades dos trabalhadores ao longo de seu percurso laboral (ILC BRASIL, 2015).

Como dito anteriormente, Hefesto começou a trabalhar formalmente como técnico de laboratório em patologia, em uma Instituição Pública de Ensino Superior, na capital do estado de Minas Gerais, na área de medicina veterinária, no ano de 1941, desenvolvendo ali suas atividades até sua primeira aposentadoria em 1977.

Já aposentado, foi procurado por professores de outra Instituição de Ensino Superior Federal, situada no interior do estado de Minas Gerais e que eram egressos da Instituição em que Hefesto trabalhara, para que ele viesse trabalhar nesta, ajudando-os, principalmente, na organização e estruturação da área de patologia, mais especificamente do laboratório.

Apesar de ainda não ser considerado uma pessoa idosa, se tomarmos o marco temporal do que hoje traz o Estatuto do Idoso em seu Art. 1, ao definir o idoso como aquele indivíduo que tem 60 anos ou mais (BRASIL, 2012(a)), pois em 1977, Hefesto tinha 54 anos, percebe-se que pelo tempo de serviço trabalhado e de contribuição, 36 anos, ele já reunia as condições para estar aposentado.

No entanto, apesar disto, não foi considerado por aqueles que conheciam seu trabalho, como um indivíduo incapaz ou inútil, com conhecimento ultrapassado, apenas pelo fato de ser uma pessoa idosa e aposentada, como geralmente acontece, dando destaque a uma situação de ageísmo, ou seja, o preconceito contra a pessoa idosa.

“[...] Aí tem gente que é daqui, gente que era da veterinária de lá, mas que é daqui, e eu aposentado lá e eles foram lá atrás de mim, falaram ‘nós sabemos do seu trabalho e tal e a veterinária vai voltar aqui, será que você não podia dar uma mão?’, aí eu falei, eu dô uai. Aí eu vim e fui ficando até hoje” (Hefesto, 95 anos).

Cepellos (2013) afirma que uma das causas de fomento ao ageísmo, também nas organizações de trabalho, está no fato de as sociedades ocidentais cultuarem o novo, o jovem. O que se observou no caso de Hefesto, é a situação inversa, ou seja, a confiabilidade que deram ao seu conhecimento acumulado durante os anos em que trabalhou na Instituição.

Carvalho (2009) ressalta ainda que uma das dificuldades de a pessoa idosa permanecer trabalhando ou mesmo conseguir uma (re)colocação no mercado de trabalho após sua aposentadoria está dada na relação negativa que se faz entre o avanço da idade e a produtividade dos indivíduos. Essa é outra forma de reforço ao ageísmo, uma vez que em seus estudos, Fontoura e Piccinini (2012) afirmam não haver consenso, na literatura, quanto à queda de produtividade dos trabalhadores mais velhos, e que ao se pensar esta questão, não se deve partir apenas dos aspectos econômicos, mas também de aspectos, tais como a experiência adquirida, os conhecimentos acumulados ao longo de uma vida e as habilidades aperfeiçoadas.

Ilmarinem (2012, p.2) reforça tal aspecto quando afirma:

Os trabalhadores mais velhos podem adquirir novos conhecimentos. A aprendizagem não depende da idade, mas o processo de aprendizagem muda com a idade. [...] Na aprendizagem ao longo da vida, devem ser utilizadas estratégias de aprendizagem e didáticas adequadas. Em suma, o envelhecimento torna os trabalhadores mais velhos melhores e mais fortes do que antes, em muitos aspectos. Por conseguinte, a participação ativa na vida profissional é um importante fator positivo no envelhecimento ativo. Cada geração tem os seus próprios pontos fortes e debilidades; os pontos fortes dos trabalhadores mais velhos devem ser melhor identificados e aproveitados, de modo a tornarem-se ativos valiosos em cada local de trabalho (ILMARINEM, 2012, p.2).

Desta forma, quando se pensa em uma organização que se preocupa com a gestão da idade, e o seu papel ao relacionar o envelhecimento e trabalho, com reflexos na qualidade dos postos de trabalho ofertados e no desempenho dos trabalhadores mais velhos, tais elementos se colocam como de fundamental importância.

Mediante o referido convite, o senhor Hefesto aceita vir trabalhar na instituição, mudando-se com a família da capital para o interior de Minas Gerais, dando prosseguimento às suas atividades como laboratorista na área de patologia, nesta nova instituição, do ano de 1981 à 1993, sendo o motivo de rescisão, a aposentadoria por idade, pois em 1993 já estava com 69 anos.

“Eu sei que em 1993, né, eles já tavam querendo me mandar embora, por causa da idade. [...] Mas eu ajudei muita gente fazendo material, eu preparava os material pros professores que iam estudar nos Estados Unidos, com as doenças que eles queriam. Eles iam fazer PhD., eu acho né, é assim que fala?! E aí eu fiquei conhecendo muita gente famosa da área de patologia dos Estados Unidos, mas também da Argentina” (Hefesto, 95 anos).

Após a segunda aposentadoria, o senhor Hefesto então se muda com a família para o estado do Espírito Santo, para morar perto de um de seus filhos, permanecendo por lá até o ano de 2002, quando novamente é convidado por uma Instituição de Ensino Superior, agora de ordem privada, localizada na mesma cidade de seu último trabalho, para voltar ao mercado de trabalho formal, novamente para ajudar na estruturação e organização do curso de medicina veterinária que a referida instituição estava criando.

Nesta época, Hefesto estava com 78 anos, por acreditar que ainda poderia contribuir com a instituição, utilizando de seu conhecimento construído durante tantos anos, assim como percebendo a importância que o trabalho tinha em sua vida, não apenas econômico, mas também social, aceita o convite e retorna à cidade e às Minas Gerais, deixando o estado do Espírito Santo.

O trabalho, por vezes é fonte de garantia de independência, liberdade e autonomia para as pessoas idosas e, de acordo com Carvalho (2009), não apenas em âmbito econômico, como também para o exercício mental, identidade pessoal, exercício de cidadania e aspectos de sociabilidade, visto que é uma oportunidade de relacionar-se com o próximo, diminuindo a rejeição social construída e vivida por elas.

Reforçando estas colocações encontradas na literatura, Hefesto reafirma ao ser questionado “o por quê?” de continuar trabalhando até essa idade, mesmo já tendo se aposentado em duas ocasiões:

“O que eu vou ficar fazendo dentro de casa, arrastando chinelo, ahhh, eu não levo jeito pra isso não. E sabe, eu ainda ajudo um filho meu com dinheiro, ele tem problema, está perdendo a visão e também cuido do que mora comigo, ele tem diabetes, aí preciso ir com ele no médico e tomar conta das coisas” (Hefesto, 95 anos).

Sua colocação reforça não só o papel que o trabalho assume em sua vida social e mental, mas também econômica e do papel do cuidado. Este, por sua vez, aparece de forma invertida, se considerarmos que quem deveria receber cuidados pela idade, seria Hefesto e não seu filho. Isso demonstra que é necessária a quebra de paradigma e de estigma de que a chegada e a vivência da velhice é algo ruim, com o indivíduo passando de um “SER” que precisa de cuidados e inútil, para um “SER” que pode ser ativo e que tem responsabilidade para com os seus. O que se deve lembrar é que, assim como outras

etapas da vida, a velhice possui as suas peculiaridades e é composta por indivíduos cada vez mais heterogêneos.

Carvalho (2009) reafirma ainda que, para pessoas idosas, o trabalho pode apresentar diferentes dimensões significativas, como a de se manter financeiramente, auxiliar ou mesmo ser o maior responsável pelo orçamento familiar.

Uma nova etapa laboral formal se inicia. Na atual instituição, Hefesto já está há 16 anos (desde o ano de 2002). Seu registro é em carteira, desenvolvendo atividades em período integral (8 às 11h e 14 às 18h), com atividades que, de acordo com o próprio, requerem exigências tanto mentais quanto físicas, de sua parte, afirmando que nunca se sentiu incapaz para a realização de seu trabalho ou mesmo que tenha passado por situações de preconceito por causa de sua idade, pelas organizações por onde passou.

Mesmo diante deste cenário, ao ser questionado se percebia práticas de gestão da idade nestas Instituições, Hefesto, disse que não.

Assim também, Hefesto diz que em dados momentos, tem sim autonomia sobre seu trabalho no que diz respeito à necessidade de se ausentar do ambiente de trabalho, como por exemplo, para viagens ou idas ao médico, ou mesmo quanto ao seu horário de entrada e saída do trabalho.

“Mas o Evaldo aí, que é o diretor geral, fala aí, eu quero é a presença dele né, e eu toda vida fui bom funcionário, quando eu tenho que sair, é só falar, quando eu vou em algum médico, ele ‘não, não tem problema’. Aqui é de 8h às 11h e de 2h [14h] às 18h, às vezes eu saio mais cedo” (Hefesto, 95 anos).

Tal fato foi levantado, pois, o que se vê na literatura, são casos de organizações que reforçam, mediante seus processos seletivos, a prioridade por pessoas jovens ou mesmo o incentivo por aposentadoria dos trabalhadores mais velhos, não investindo em práticas de gestão da idade, por acreditarem que trabalhadores mais velhos, proporcionam custos e gastos.

Mas a partir da fala de Hefesto, que relata certa autonomia quanto ao seu trabalho, podendo em alguns momentos dispor de certa flexibilidade, percebe-se que a Instituição, onde trabalha atualmente, pode até não ter formalmente um plano de gestão da idade, mas que já apresenta ações voltadas para tal.

Ilmarinen (2012) destaca que ao se pensar a gestão da idade nas organizações, alguns objetivos devem ser priorizados, um deles são as formas de trabalho compatíveis

com a idade, em que se encaixariam políticas de flexibilização do trabalho, o que poderá oportunizar melhor qualidade de vida aos trabalhadores mais velhos, assim como equalizar as oportunidades em todas as gerações.

Este autor reforça ainda que quanto às ações de gestão da idade:

Os trabalhadores são mais responsáveis pela sua saúde e a sua competência, e ao empregador cabe uma maior responsabilidade pela empresa e a organização do trabalho. O conceito de promoção baseia-se, pois, na cooperação entre o empregador e o empregado: juntos podem criar um melhor equilíbrio no local de trabalho e reforçar a capacidade de trabalho (ILMARINEM, 2012, p. 5).

Assim também, Cepellos (2013) destaca que uma das possibilidades de se reter o trabalhador mais velho na instituição é oferecer a possibilidade de trabalhar de forma flexível, a fim de permitir que ele realize as atividades pessoais e familiares. Prática esta que pode ser identificada na fala do entrevistado.

Outra questão identificada durante a entrevista, em que Hefesto relata sua história de vida laboral, e que reflete possível ação de gestão da idade, por parte da instituição em que trabalha, diz respeito ao processo de intergeracionalidade no ambiente e organização de trabalho, ou seja, a troca/compartilhamento de conhecimentos entre trabalhadores jovens e mais velhos. Hefesto, que exerce suas atividades de técnico de laboratório normalmente, tem passado pelo processo de treinar outro colaborador que o ajuda:

“Eu tenho um colega que trabalha comigo né, agora eu tô deixando mais pra ele, então, ele vai fazendo algumas coisas, porque antigamente a gente tinha que preparar os corantes tudo, hoje já é mais fácil, às vezes você já compra o corante, porque antigamente você tinha tantas técnicas. E desde lá da UFMG, entrava um, aí eu ensinava ele, né. E assim ia, todo lugar, as três universidades, e eram mais novo. E se às vezes a gente errava alguma coisa, eles questionavam como é que eles faz [se referindo à pesquisadores da área e à teoria existente], então eu falava ‘vamo vê na tioria mesmo como é que era, e era assim’. E eu aprendi mais foi com os meus chefes né, na época [se referindo à quando começou a trabalhar na área] eu não sabia nada e só tinha eles na época, na época a veterinária quase não tinha funcionário. Sempre o que eu pude ajudar eu ajudei. Porque às vezes eu falo ‘ah, isso aqui parece que não tá assim e tal’, aí eles falam ‘vão fazer outra técnica e tal’. A vantagem deles é porque a coisa tá mudada né, então sai mais rápido e a gente às vezes, antigamente se vai fazer uma técnica e sai muito mais demorado do que hoje, então hoje sai muito mais rápido” (Hefesto, 95 anos).

Essa atitude, de intergeracionalidade, entre Hefesto e o novo colaborador, é vista na literatura, como uma das possíveis ações de gestão da idade que podem contribuir

com a Gestão de Recursos Humanos (GRH) a se adaptar ao processo de envelhecimento da mão de obra, em que o conhecimento adquirido pelos sujeitos, ao longo de sua vida laboral, é compartilhado com aqueles que estão entrando/chegando às organizações.

Carvalho (2009) afirma que as características singulares, acumuladas na trajetória de vida pelas pessoas idosas, podem favorecer o ambiente organizacional saudável, propiciando compartilhamento de saberes, com saldo positivo, tanto para o trabalhador mais velho, que se sentirá valorizado pela organização, quanto para esta, que terá uma pessoa que conhece, efetivamente, as atividades desenvolvidas no dia a dia, compartilhando seu conhecimento. Sendo possível ainda, que os trabalhadores mais novos aprendam com os mais velhos e que a produtividade melhore, em consequência dessa interação entre ambos.

Cepellos (2013) citando pesquisas desenvolvidas na Austrália e no Reino Unido, reforça tal situação quando afirma que:

A gestão de uma força de trabalho envelhecida requer consciência sobre as relações que se estabelecem entre trabalhadores de diferentes idades e mostra também a importância de se gerenciar as relações entre grupos de idade no ambiente organizacional. Sendo possível observar alguns benefícios quando a empresa investe em uma equipe com diferentes faixas etárias, como a possibilidade de orientação e aumento da produção. Nestes casos, pessoas mais velhas podem transferir suas experiências para as mais jovens e estas podem ensinar a nova tecnologia aos mais velhos, dado que os mais jovens possuem maiores noções de informática (CEPELLOS, 2013, p. 42-43).

Algumas empresas já identificaram o potencial dos trabalhadores idosos, no sentido de ser detentor de experiência, os quais representam sua identidade, uma vez que conhecem os detalhes dos serviços. Além disso, os funcionários mais jovens interpretam a contratação ou a retenção de pessoas idosas por parte das organizações como fator positivo, também para si mesmos, pois se sentem menos ameaçados pela possibilidade de serem descartados com o avanço da idade.

Outro fator que deve ser considerado, quanto às práticas de gestão da idade, está relacionado às condições do ambiente de trabalho e ÀS suas principais implicações, questões importantes quando se pensa o processo de envelhecimento no mercado de trabalho, sendo questionado a Hefesto se ele recebia algum tipo de adicional de insalubridade ou de periculosidade, obtendo-se o relato:

“É... antigamente eles pagavam, eu andei recebendo, mas depois acabou. É ocê vê, se não tem inalação de formol aqui o dia inteiro, que você mexe com formol, e lá na anatomia também, e lá é ainda pior, porque tem muito, e aqui a gente mexe com o que vem nos vidros, e a gente mexe com formol em quase todas as peças” (Hefesto, 95 anos).

Percebe-se, diante desta fala, que há certo descontentamento por parte de Hefesto no que diz respeito às suas condições de ambiente de trabalho, uma vez que ele identifica possíveis fontes de perigo à sua saúde e também à daqueles que frequentam o laboratório em que trabalha e ainda em outros dentro da instituição, e que podem estar passando despercebidas aos olhos dos responsáveis pelo setor de gestão de pessoas. Por isso, ouvir quem trabalha diretamente nos ambientes de trabalho, é importante para conhecer as exigências e possíveis demandas dos locais, assim como faz parte dos objetivos da ergonomia, ou seja, construir, junto a quem desenvolve e vivencia as atividades de trabalho, um ambiente cada vez mais seguro e saudável àqueles que ali estão, proporcionando adequada saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho.

Fato a ser destacado aqui, é que em um dos encontros com Hefesto para realização da entrevista, ele estava desenvolvendo uma de suas atividades, qual seja a preparação de lâminas para detecção de possíveis doenças, a partir de tecidos retirados por autópsias ou necropsias, e em nenhum momento ele fez uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), tais como luvas, máscaras, óculos de proteção, dentre outros.

A importância da interação indivíduo *versus* ambiente de trabalho é reforçada ainda por Ilmarinem (2012), quando este toma por base a teoria da “Casa-Modelo ‘capacidade para o trabalho<sup>2</sup>’”, afirmando que:

Atendendo a que numerosos problemas de saúde estão relacionados com a profissão, os riscos para a saúde associados ao trabalho devem ser identificados e prevenidos no local de trabalho (4.º andar). As fortes interações entre a saúde e o trabalho exigem uma colaboração ativa entre os especialistas em matéria de saúde e segurança no trabalho, os empregadores e os empregados (ILMARINEM, 2012, p. 5).

Assim, ainda querendo reforçar tal relação indivíduo *versus* ambiente de trabalho, pensando na proposição de variáveis quanto à qualidade de vida neste ambiente, foi

---

<sup>2</sup> A Casa-Modelo "capacidade de trabalho", descreve as diferentes dimensões com impacto na capacidade de trabalho humano. Esta capacidade consiste no equilíbrio entre o emprego e os recursos individuais, e vai além do local de trabalho, considerando que, para o equilíbrio no desenvolvimento das atividades, deve-se levar em conta também a família e a comunidade envolvente (ILMARINEM, 2012).

perguntado a Hefesto, dentre as atividades de trabalho que realizou ou mesmo continua realizando, o que gostaria de melhorar ou mesmo mudar:

“Agora ultimamente que arranjam as coisas, porque antigamente não tinha, então a gente começou a ganhar insalubridade, pra mim era isso. Hoje as técnicas tão aparecendo, muitas coisas diferentes, sabe, porque antigamente, era mais trabalhoso, hoje não, hoje eu tenho aparelhos que ajuda bem a gente, sabe, antigamente era uma dificuldade” (Hefesto, 95 anos).

Novamente a questão da insalubridade é mencionada por Hefesto. Durante a fala deste, pode-se perceber uma importância mais acentuada dada ao econômico quando da relação construída pelo indivíduo entre a insalubridade e a forma como esta é retratada pela GRH, do que propriamente expor uma preocupação com sua saúde, segurança e qualidade de vida. Tal fato pode estar relacionado à importância econômica que o trabalho assume para as pessoas idosas, pois como afirma Carvalho (2009, p. 5), “para elas o trabalho alcança dimensões significativas, além de manter-se financeiramente ou auxiliar no orçamento familiar”. E como já dito anteriormente, Hefesto menciona ajudar financeiramente um de seus filhos e cuidar da saúde do que mora com ele, fazendo com que, essa “renda extra”, seja importante na administração de seu cotidiano.

Outra forma de valorização do indivíduo no ambiente de trabalho, diz respeito ao seu reconhecimento enquanto trabalhador. Hefesto relatou em sua narrativa, por diferentes momentos, sua satisfação ao receber homenagens por parte de alunos, egressos e das instituições pelas quais passou e está vinculado. Sendo, em sua opinião, a que mais lhe emocionou, a que recebeu, prestes a completar 90 anos de idade, no ano de 2013, por parte das Universidades Federais de Minas Gerais (UFMG) e de Viçosa (UFV), pelo Conselho Regional de Medicina Veterinária de Minas Gerais (CRMV/MG) e pela União de Ensino Superior de Viçosa (UNIVIÇOSA), onde as referidas IES e o CRMV/MG condecoraram Hefesto, por sua importância no segmento educacional como técnico de laboratório.

A valorização do trabalhador, em especial do trabalhador mais velho, de acordo com Dejours (1999), configura espaço onde o indivíduo busca sua autorrealização e identidade no campo social, visto que necessita do olhar e do julgamento do outro, implicando na necessidade de reconhecimento.

Também foi considerado importante para o presente estudo, identificar a percepção do entrevistado quanto ao processo de envelhecimento, questionando-o, por exemplo, sobre o que é ser velho ou uma pessoa idosa, em sua própria concepção.

“Ah, é [pausa], a gente mais novo tem mais disposição, né [risos] a idade vai chegando, mas, eu sinto que eu faço a mesma coisa de quando eu era mais novo, mais tem certa coisa, igual subi escada, os meus fio se eu subo escada xinga, né. Não posso subir escada, ah mas eu falo ‘eu quero ver como é que tá a situação lá, eu que quero ver, né ocês não, a casa é minha e tal’. Eu entro lá no forro, ponho duas escadas assim [faz o gesto demonstrando com as mãos, tentando exemplificar como faz uso das escadas para chegar ao forro da sua casa], e entro no forro, por causa da instalação de luz, de água né, aí eu tenho que ver [risos]. É porque uma vez eles fizeram um andaime lá, que tava fazendo uma parede, e eu subi, e foi e o andaime quebrou, e eu disci e quebrei o pé, mas isso podia acontecer com qualquer um, novo... Ser velho então é não querer parar, tá sempre querendo fazer as coisas, e continuar fazendo, porque se ocê acomodar, eu acho que... [não conclui o pensamento]” (Hefesto, 95 anos).

Percebe-se que Hefesto também faz relação do “SER” uma pessoa idosa com as atividades que ela conseguiria desenvolver em seu dia a dia, o que pode-se levar também para o mundo das organizações em que a pessoa idosa é avaliada e julgada pelas atividades que consegue desenvolver e também por sua produtividade. Afinal, Cepellos (2013) afirma que a idade é tema relevante nas organizações, pois o modo como os indivíduos experienciam o trabalho e a forma como estes se relacionam com essas experiências representam uma das preocupações da teoria organizacional.

Fineman (2011) ainda afirma que a idade pode representar diferentes marcadores de indicação social, de posição de *status*, e mesmo em que momento o indivíduo está em seu curso de vida. Além disso, a idade geralmente é definidora das condutas/atitudes/ações desejáveis a um indivíduo, perante a sociedade à qual está inserido, submetendo-o às normas sociais.

Após relatar o que era ser uma pessoa idosa para ele, foi questionado a Hefesto, se ele se sentia de tal forma.

“Se eu sinto? Ah, mas é os meus filhos que não deixam eu fazer as coisas sabe, o problema é esse, mas foi como eu disse, eu sinto que eu faço a mesma coisa de quando eu era mais novo” (Hefesto, 95 anos).

Outro ponto importante quanto à gestão de recursos humanos, diz respeito ao preconceito gerado nas organizações de trabalho, quanto aos trabalhadores idosos, o ageísmo, seja por parte das próprias organizações, ou mesmo pelos colaboradores. No

entanto, esta prática é inadmissível e vai contra o que preconiza o Estatuto do Idoso, que em seu Art. 26, assegura às pessoas idosas o direito de exercer uma atividade profissional em um ambiente saudável e seguro, com especial atenção às suas condições físicas, intelectuais e psíquicas para o desenvolvimento do trabalho produtivo (BRASIL, 2012(a)).

Hefesto, no entanto, afirma não ter sentido ou vivenciado situações de preconceito pelas organizações por onde passou e ainda está trabalhando. Sendo este preconceito sentido mais pelas pessoas que conhece e convive em seu dia a dia, fora da instituição do que em seu ambiente de trabalho.

“Não, eu encontro com uns colegas que falam ‘ué, cê já aposentou, mas tá trabalhando?’, eu falô, ‘ué eu tô’, eu não posso ficar parado não uai. Ainda mais depois que eu fiquei viúvo, ainda [risos] eu faço tudo que eu posso fazer, eu faço. Eu por exemplo, eu falei ‘eu não vou parar’, eu tô com saúde, então eu perdi a esposa, tal, então, eu tenho os filhos, tem que dar força pra ajudar a criar. Eu ajudava eles. Igual, tem um que ele tá quase cego e eu ajudo ele e o outro que tá comigo, que é diabético, ele tá com sessenta e poucos anos, aí que é mais complicado, tem que levar ao médico, e tudo, arranjar pessoa pra levar. Tem um que eu ajudo em dinheiro também, dô certa quantia pra ele, pra ajudar, ele ficou quase cego, tá fazendo tratamento” (Hefesto, 95 anos).

Aqui, percebe-se a dimensão da importância do trabalho na vida dos indivíduos, principalmente para as pessoas idosas, pois, conforme argumentam Roque e Sousa (2016), há diversos fatores individuais, sociais e ambientais, que influenciam no trabalho, mas as necessidades que motivam o desenvolvimento de atividades produtivas na velhice, vão além das materiais, são também simbólicas.

Estar satisfeito com sua vida laboral, desempenhando atividades que lhe proporcionem bem-estar e que sejam fonte de motivação para permanecer no mercado de trabalho, depende também de como o ambiente de trabalho está organizado. Fontoura e Piccinini (2012) corroboram tal questão ao lembrarem que os indivíduos estão, sim, susceptíveis às perdas decorrentes do processo de envelhecimento, tais como declínio da força muscular, dificuldade de manter a postura e o equilíbrio e a redução da visão e da capacidade auditiva, dentre outros.

No entanto, essas perdas, que são comuns à esse processo, podem ser amenizadas/corrigidas por adaptações nos espaços de trabalho, podendo contribuir para que trabalhadores mais velhos sigam trabalhando ou mesmo atuando na diminuição dos efeitos negativos da organização do trabalho na saúde do trabalhador. Além do espaço

físico, deve-se dar atenção às relações interpessoais no ambiente de trabalho, priorizando ambiente igualitário e saudável, evitando-se, assim, a ocorrência de ageísmo.

Assim também, é de responsabilidade do setor de gestão de pessoas e da diretoria conscientizar gerentes e demais funcionários da importância do trabalho desenvolvido por profissionais mais velhos e com mais tempo de experiência, além de combater as preconceções atribuídas a este grupo geracional (FONTOURA e PICCININI, 2012).

Quanto a essas questões, Hefesto deixa transparecer que possui bom relacionamento com as pessoas com quem trabalha e também com os estudantes que frequentam e fazem uso do laboratório. Mas que identifica demandas e necessidades por equipamentos que seriam necessários para melhorar o desempenho de suas atividades, até mesmo em virtude da experiência vivenciada nas outras instituições pelas quais passou.

“Ó, eu sou muito querido aqui no meio dos alunos, porque a gente caçoa, brinca, e tudo né. Não tem aquele do povo ficar, não, o que a gente sabe passa pra eles, e eu sou assim, tô muito bem no meio deles, sabe. E do local, sempre muda alguma coisa, às vezes igual aqui, por exemplo, aqui tá precisando mesmo de uma câmara fria pra guardar animais, e tal, então tá tudo nas congelação ali, porque lá na UFMG tem a câmara [fria], aqui também eu acho que tem [se referindo à UFV], tem porque quando eu tive lá, tinha. Agora aqui é que não tem, você vê que tem quatro ou cinco congelador aí, quê vê, vem cá... [me leva até os congeladores e me mostra cada um, com seus conteúdos]” (Hefesto, 95 anos).

De fundamental importância para se pensar/elaborar ações e práticas de gestão de pessoas relacionadas ao envelhecimento ativo no ambiente de trabalho, é dar voz à pessoa idosa, que ainda se encontra no mercado de trabalho, seja formal ou informal, e identificar o que a motivou a permanecer ou retornar a este. Ilmarinem (2012) reafirma tal importância quando diz que a maneira mais fácil de promover o envelhecimento ativo no ambiente de trabalho é identificar novas necessidades e formas de redefinir o trabalho, levando em consideração a opinião dos trabalhadores mais velhos, questionando-os como é que gostariam de mudar e melhorar o seu emprego e atividade.

“Ah, que eu acho que se eu ficar em casa, eu acho que eu adoço, porque eu quero é movimentar. Porque você até movimenta em casa, mas não é, toda hora, todo dia, e aqui não, eu tô no meio dos alunos e tal, né. Hummm, esse negócio de ficar arrastando chinelo dentro de casa, Deus me livre, Deus que me permita que não deixa eu ficar assim” (Hefesto, 95 anos).

Apesar de em sua fala Hefesto não ter diretamente exposto os motivos que o fazem ainda estar trabalhando, pode-se perceber que indiretamente, eles estão relacionados ao fato de se sentir útil e ativo, manter relacionamentos com as pessoas, estar em sociedade, se sentir apto para o desenvolvimento de suas atividades, e porque não, se sentir reconhecido pelo trabalho que faz.

Confirmando tais aspectos, Carvalho (2009) afirma que o trabalho confere identidade predominante de trabalhador e não de aposentado, ou seja, um indivíduo que já não tem mais serventia para a sociedade e para o mercado. Fato este que também pode estar relacionado ao *status* de provedor, em oposição à situação de isolamento e segregação, mesmo dentro de suas famílias. Constituindo-se como forma de socialização, manutenção de poder e aumento da renda familiar, o que lhes confere certa autonomia, independência e liberdade.

Outra questão que deve ser abordada, diz respeito ao atendimento, por parte das organizações, das demandas/necessidades identificadas pelos trabalhadores, incluindo os mais velhos. Estas podem ser por equipamentos, ferramentas, ou mesmo por cursos de capacitação/treinamento.

“Principalmente quando chegava material novo né. Aí o vendedor vinha, explicava a gente, e a gente já ia tocando, né. E aí eles procuram atender [se referindo aos equipamentos e condições dos locais de trabalho, por exemplo, a necessidade de maior ventilação e da câmara fria]. Eu já tô achando aqui pequeno, aqui pra nós tá pequeno, tá tudo mesmo tumultuado” (Hefesto, 95 anos).

Mas ao ser questionado se a instituição lhe procurava para saber se suas demandas/necessidades relacionadas ao desenvolvimento das atividades e também as do ambiente de trabalho, estavam sendo atendidas, Hefesto reporta tal situação primeiramente aos materiais a serem utilizados nas preparações das lâminas. Mas em seguida lembra que quando chegam equipamentos novos, como um microscópio que havia chegado a pouco tempo, a instituição oferece treinamento por meio principalmente dos representantes e vendedores, e que depois, ia aperfeiçoando na prática, com ajuda de professores e sozinho mesmo.

O processo de envelhecimento de Hefesto parece não influenciar negativamente sua permanência no mercado de trabalho, indo contra ao que muitas instituições pregam, reforçando mesmo as questões de preconceito no ambiente de trabalho. Mas sabe-se

que seu exemplo ainda é exceção, principalmente no Brasil, onde Carvalho (2009) afirma, por meio de seus estudos, haver indícios da necessidade de rever valores e processos na administração das organizações, especialmente, em relação à gestão de pessoas no que concerne à incorporação de políticas que contemplem a nova realidade demográfica mundial.

Hefesto acredita que:

“Você tendo saúde, é que é o importante, porque é bom arranjar um servicinho, não ficar parado, não ficar arrastando chinelo dentro de casa não, dá umas volta. E eu já quase não conheço mais, porque já aposentaram [se referindo à outras pessoas idosas que, assim como ele estariam no mercado de trabalho]. Tem gente que aposentou até novo né. Igual hoje, hoje eu encontrei com um que aposentou de lá [UFV], e falou ‘Aow, como é que é? Você tá sumido uai, cê tá trabalhando’, eu falei ‘uai eu trabalho’, eu gosto de trabalhar, o que é que eu vou ficar fazendo em casa, arrastá chinelo? Então eu sou viúvo né, eu tenho que trabalhar” (Hefesto, 95 anos).

Por fim, foi perguntado a Hefesto, se ele já havia pensado em parar de trabalhar, ou mesmo até que idade gostaria de continuar trabalhando.

“Não tem quando, às vezes a gente cansa, aí eu falo que vou parar, mas passa. Mas até Deus deixar, minha filha de Curitiba fala, ‘ah pai, vem pra cá’, aí eu falo ‘deixa eu trabalhar mais um bocadinho’” (Hefesto, 95 anos).

Estudos mostram que um dos motivos que levam a pessoa a se aposentar é a possibilidade de poder desfrutar de momentos até então ainda não vividos, tais como as viagens. Hefesto relata que gosta muito de viajar, e que em suas férias sempre viaja com um amigo, segundo ele *‘um senhor de idade’*, seja de ônibus ou mesmo em cruzeiros marítimos, ou seja, ele consegue conciliar trabalho e lazer.

Bulla e Kaefer (2003) enfatizam tal situação, de saber relacionar trabalho, aposentaria e lazer, quando afirmam que a maneira como as pessoas idosas percebem o trabalho após aposentadoria pode ser ressaltada pela sua história de vida. Os processos de envelhecimento e de aposentadoria ocorrem de maneiras heterogêneas, apresentando múltiplas interfaces, que estão relacionadas às mudanças na vida social e no mundo do trabalho, à reorganização da vida familiar que se presencia em nossa sociedade atual, ao convívio dentro e fora do trabalho, à rotina laborativa, aos papéis sociais desempenhados, ao *status* do sujeito, ao modo de ser de cada um, aos projetos de vida, dentre outros.

Ao final, foi dada oportunidade de reforçar algo que Hefesto já havia relatado ou mesmo que gostaria de acrescentar quanto ao assunto.

“A única coisa que tenho, é que todo esse pessoal que trabalhei com eles, fui muito bem tratado, né. O que eles pediam pra eu fazer eu fazia, se caso um dia acontece uma coisa, essa técnica não tá dando certo, vamo mudar e tal. E era assim. Não tenho nada a reclamar viu. Na verdade eu não tenho. A única coisa que a gente sabe, que eu sei, é que cê não é o que era, né. É a realidade. Às vezes eu quero pegar um negócio eu falo, deixa pra lá. E eu sempre gostei do que eu faço. Eu continuei trabalhando com a mesma coisa, porque se não, eu não sei se eu fosse pra outro lugar se eu ia dar certo, e aqui eu já tava carimbado aqui, então eu prefiro mesmo é trabalhar na minha parte mesmo. Porque lá em outro lugar, se bem que hoje já tá muito mudado as técnicas e tal, mas eu não vou fazer questão disso, se eu souber alguma coisa eu faço, se não, falo ‘ó professor, não tô entendendo isso não’ e não tem mais nada não” (Hefesto, 95 anos).

Também acrescentou que o que mais o deixou incomodado durante todos esses anos de vida laboral, foi o não cumprimento do acordo quanto aos ‘seus vencimentos’ quando veio para trabalhar na segunda instituição (uma universidade federal), pois lhe prometeram um valor, o mesmo recebido na época em que trabalhava na capital, mas, no entanto, o valor pago foi menor.

Assim, percebendo-se a importância de dar voz a pessoa idosa, considerando as suas percepções quanto ao processo de envelhecimento no mercado de trabalho, no caso Hefesto, mesmo não sendo identificada política formal de gestão da idade pelas organizações pelas quais passou e ainda está, é possível sistematizar importantes variáveis de apoio a esta, a partir das falas deste e também de estudos realizados por Fontoura e Piccinini (2012) e Ilmarinem (2012) acerca dos objetivos e desafios da gestão da idade, sendo as principais: flexibilização do trabalho; relações intergeracionais; reconhecimento e valorização da contribuição pelo trabalho desenvolvido e do conhecimento adquirido por parte da pessoa idosa; importância da capacitação/treinamento e aprendizado constantes ao longo da vida; o não fomento ao ageísmo dentro das organizações.

Desta forma, ao apresentar estudos que retratem histórias como a de Hefesto, acredita-se que haverá maior conscientização, de que o envelhecimento é conquista significativa, quando se foca na ampliação da capacidade da pessoa idosa em contribuir com a sociedade e garantir a empregabilidade do trabalhador maduro (a partir de 50 anos), em condições de igualdade de oportunidades e de recursos. Sendo necessário

refletir acerca da valorização da pessoa idosa em nosso meio social, pois esta questão se coloca como desafio que requer respostas urgentes, pois ficou evidente nesta pesquisa que os fatores que as motivam a permanecer no trabalho estão relacionados, principalmente, à manutenção de sua vida e saúde mental, social e econômica, recebendo reconhecimento no ambiente profissional, familiar, assim como a valorização da sociedade. Dessa forma, eles permanecem inseridos no contexto social e sentem-se úteis e capazes, superando o estigma de que a velhice seja a etapa da vida relacionada ao processo de finitude e inutilidade.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Apesar de já ser percebida a preocupação com a questão da transição demográfica e seu conseqüente processo de envelhecimento da população, por parte, principalmente da academia, ainda são poucos os estudos voltados especificamente para o entendimento do processo de envelhecimento no mercado de trabalho e suas conseqüências. Nesta perspectiva, ouvir a pessoa idosa sobre este contexto é fundamental.

Com o aumento da longevidade, as pessoas querem continuar ativas, fazendo parte do processo produtivo. Querem quebrar o estigma vinculado à velhice, de que esta seria apenas a etapa relacionada à finitude e inutilidade dos indivíduos.

O trabalho para a pessoa idosa, além de poder assumir o papel de principal fonte de renda, pode ainda ser complemento essencial à aposentadoria, além de ser uma forma do indivíduo se manter útil, se ocupar, ou mesmo ser apontado como questão de dignidade e pertencimento social.

Deve-se entender que processo de envelhecimento não significa improdutividade e dependência. E que a aposentaria não é necessariamente sinônimo de afastamento definitivo do mercado de trabalho, que casos como o de Hefesto são ainda minoria e exceção, mas que podem se tornar cada vez mais recorrentes, por causa, principalmente, dos avanços na área da saúde e das tecnologias. Devendo o próprio indivíduo tomar a sua decisão, a partir de suas vivências e significados, se quer ou não permanecer ou reingressar no mercado de trabalho. Por outro lado, deve-se investir em políticas

organizacionais e públicas, a fim de combater qualquer tipo de preconceito nas organizações (ageísmo).

Sendo assim, com base no presente estudo, em que a história de vida de Hefesto foi o pano de fundo, pôde-se perceber sentimento e vontade crescente, por parte deste, em dar seguimento a sua vida laboral, contribuindo não só para o mercado de trabalho, como também para possível abrandamento da sobrecarga do sistema previdenciário.

Hefesto reforça com seu exemplo que, as pessoas idosas, enquanto sujeitos de direito e deveres, por meio dos conhecimentos adquiridos ao longo de suas vidas, podem contribuir para com as organizações, que devem estar preparadas para oferecer-lhes um ambiente organizacional que estimule a produtividade, a intergeracionalidade, o reconhecimento pelo desenvolvimento de suas atividades e o aproveitamento de seu capital intelectual.

Diante da história de vida, ora retratada neste estudo, foi possível inferir também que o entendimento a respeito da realidade contemporânea, trazida pelo envelhecimento populacional e suas implicações no mercado de trabalho, e sua relação com o afastamento pela aposentadoria ainda é muito incipiente, se considerarmos a literatura brasileira de embasamento para essa área.

Neste cenário, pesquisas que abordem o tema, na perspectiva apresentada, se tornam fundamentais para o entendimento das questões dos desdobramentos do envelhecimento populacional em aspectos mais amplos. Pois, compreendendo os diferentes significados assumidos pelo trabalho para os indivíduos, será possível entender, historicamente, como os indivíduos se colocam na sociedade, definem sua identidade e exprimem sua vida em família e sociedade.

Desta forma, fica a sugestão de que outros estudos sejam realizados focalizando essa temática, pois com pesquisas como essa, será possível evidenciar a influência que o trabalho exerce na qualidade de vida das pessoas idosas que optam por continuar trabalhando ou mesmo se reinserir no mercado depois da aposentadoria. Assim como mensurar a importância de variáveis, tais como o aprendizado ao longo da vida, a ergonomia, o capital humano e a gestão da idade no processo de envelhecimento nas organizações de trabalho.

Sendo possível também, além de demonstrar quais os motivos que levam as pessoas idosas a esta permanência ou reinserção, vislumbrar outras opções que promovam o bem-estar na velhice e que garantam o reconhecimento e a valorização delas.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, P.; MARTINS, E.; FERNANDES, R.; MENDES, F.; MAGALHÃES, C. O Método das Histórias de Vida na Investigação Qualitativa em Psicologia. **Investigação Qualitativa em Saúde (Investigación Cualitativa em Salud)**, Atas CIAIQ, v. 2, 2016.

BRASIL. **Legislação sobre o idoso**: Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 (Estatuto do Idoso), e legislação correlata. 2ª ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação Edições Câmara, 2012(a).

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. 2012(b). Disponível em: <[http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466\\_12\\_12\\_2012.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html)>. Acesso em: 15 nov. 2018.

BULLA, L. C.; KAEFER, C. O. Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. **Revista Virtual Textos & Contextos**, n. 2, ano II, p. 1-8, dez., 2003.

CARVALHO, A. S. Gestão de pessoas e envelhecimento: sentido do trabalho para o idoso. In: ENCONTRO DA ANPAD, 33. São Paulo. **Anais do...** São Paulo: ANPAD, 2009. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad\\_2009/GPR/GPR3213.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2009/GPR/GPR3213.pdf)>. Acesso em: 22 nov. 2018.

CENTRO INTERNACIONAL DE LONGEVIDADE DO BRASIL – ILC BRASIL. **Envelhecimento Ativo**: um marco político em resposta à revolução da longevidade. ILC BRASIL. Rio de Janeiro, RJ. 2015. 119 p.

CEPELLOS, V. M. **O Envelhecimento nas organizações**: das percepções de gestores de recursos humanos às práticas de gestão da idade. São Paulo, 2013. 99p. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Administração de Empresas), Fundação Getúlio Vargas, 2013.

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J. Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da Idade. **Revista Alcance** [Eletrônica], v. 24, n. 1, jan./mar., 2017.

DEJOURS, C. **Conferências brasileiras**. Tradução de Ana Fonseca Reis; Revisão técnica de Maria Irene Stoco Betiol e Maria José Tonelli. São Paulo: Fundap: EASP/FGV, 1999.

DIANA, D. **Hefesto**. 2018. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/hefesto/>>. Acesso em: 12 fev. 2019.

FINEMAN, S. **Organizing age**. Oxford: Oxford. 2011.

FONTOURA, D. dos S.; PICCININI, V. C. Envelhecimento populacional e gestão de pessoas: pesquisas internacionais e notas para o Brasil. XXXVI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro, 22 a 26 de setembro de 2012. **Anais do...** Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012\\_GPR2116.pdf](http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_GPR2116.pdf)>. Acesso em: 11 nov. 2018.

FRANÇA, L. H. de F. P. O envelhecimento populacional e seu reflexo nas organizações: a importância da educação ao longo da vida. **B. Téc. Senac: a R. Educ. Prof.**, Rio de Janeiro, v. 37, n. 2, p. 49-60, mai./ago., 2011.

FRANÇA, L. H. de F. P.; BRITO, A. da R. S.; VALENTINI, F.; MENEZES, I. V.; TORRES, C. V. Ageísmo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. **Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 6, pp. 765-777, 2017.

ILMARINEM, J. **Promover o envelhecimento ativo no local de trabalho**. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. p. 1-9., 2012. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

LAVILLE, A.; VOLKOFF, S. Envelhecimento e Trabalho. **In:** P. Falzon, Ergonomia. São Paulo: Blücher, 2007, p. 111-121.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

PERAZZO, P. F. Narrativas Oraís de Histórias de Vida. **Comunicação & Inovação**, PPGCOM/USCS, v. 16, n. 30, pp. 121-131, jan-abr., 2015.

PEREIRA, M. G. Transição demográfica e epidemiológica. **In:** PEREIRA, M. G. Epidemiologia teoria e prática. 8. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2005. p. 157-185.

PINTO, A. M. G. L. R. S. **Envelhecimento, trabalho e práticas de gestão de recursos humanos**. Lisboa: 2015. 266p. Tese de Doutorado (Doutorado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos), Instituto Universitário de Lisboa, 2015.

ROQUE, T. da G.; SOUSA, A. M. V. de. O idoso e o trabalho: caminhos para uma vida digna. XII Seminário Nacional: Demandas sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea, II Mostra Nacional de Trabalhos Científicos, Santa Cruz do Sul, 19 a 20 de maio de 2016. **Anais do...** Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/viewFile/14574/3273>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

SILVA, A. P.; BARROS, C. R.; NOGUEIRA, M. L. M.; BARROS, V. A. de. “Conte-me sua história”: reflexões sobre o método de História de Vida. **Mosaico: estudos em psicologia**, Belo Horizonte, v. I, n. 1, p. 25-35, 2007.

SOUZA, K. R.; KERBAUY, M. T. M. Abordagem quanti-qualitativa: superação da dicotomia quantitativa-qualitativa na pesquisa em educação. *Educação e Filosofia*, Uberlândia, v. 31, n. 61, p. 21-44, jan./abr. 2017.

WISNER, A. **A inteligência no trabalho**: textos selecionados de ergonomia. São Paulo: FUNDACENTRO, 1994. 191p.

## ARTIGO II – POR QUE NÃO? A RELAÇÃO ENTRE MITOLOGIA E PESSOA IDOSA: O CASO HEFESTO

### RESUMO

Diante do cenário de transição demográfica, com conseqüente envelhecimento da população, em especial da PEA e seus impactos no mundo do trabalho, objetivou-se neste estudo estabelecer a relação entre o processo de envelhecimento, em especial nas organizações de trabalho, e a valorização da pessoa idosa no ambiente laboral, utilizando o mito de Hefesto, a fim de ressaltar a superação de estigmas negativos atribuídos ao trabalhador idoso. Para alcance deste fez-se uso de levantamento bibliográfico, entrevista semiestruturada e registros fotográficos. Fica claro que assim como Hefesto, da mitologia grega, teve que provar ser digno de voltar ao Olimpo, por meio de seu trabalho, os trabalhadores idosos também têm que provar estarem aptos e produtivos frente ao mercado de trabalho. Fazendo-se necessária a criação e implementação, por parte das organizações de trabalho, de políticas de gestão de pessoas e gestão da idade, que tenham a valorização e o reconhecimento do trabalhador como norteadores de suas ações.

**Palavras-chave:** Pessoa Idosa; Envelhecimento; Discriminação; Organizações de Trabalho. População Economicamente Ativa.

### ABSTRACT

In view of the demographic transition scenario, with the consequent aging of the population, especially the PEA and its impacts on the world of work, this study considers the relationship between the study process, especially in work activities and the valorization of the elderly person in the work environment, using the myth of Hephaestus, in order to highlight the overcoming of stigmas attributed to the elderly worker. To reach this resource, use the bibliographic survey, semi-structured interview and photographic records. Of course, just like Hephaestus, from Greek mythology, had to prove himself worthy of returning to Olympus, through his work, elderly employees also experienced being able and productive in the job market. Make it necessary to require the creation and implementation, by labor organizations, of people management and age management policies, which value and recognize workers as guiding their actions.

**Key-words:** Elderly; Aging; Discrimination; Work Organizations. Economically Active Population.

## 1. INTRODUÇÃO

Dados do censo demográfico de 2010 reafirmam o processo de transição demográfica brasileira, acompanhando um cenário que também é mundial. Um aspecto importante desse processo é a redução da taxa de fecundidade, o aumento da expectativa de vida, com conseqüente envelhecimento da população.

O ato de envelhecer é uma experiência subjetiva que precisa ser considerada para a orquestração de políticas públicas, sociais, econômicas, organizacionais, dentre outras, que abordam esse extrato populacional (MAFRA et al., 2015). Além disso, sabe-se que esse processo entre as pessoas idosas é constituído de uma grande heterogeneidade.

Conhecer e dar voz ao sujeito com que se quer trabalhar (a pessoa idosa), implica saber qual o melhor caminho e medidas a se adotar. Sem desprezar o percurso por ela trilhado e as experiências acumuladas, permitindo construir o conceito ou categorização

mais apropriados, considerando a linha do tempo, o recorte do espaço social, geográfico e cultural em que se situam pessoas idosas, ou mesmo do qual são excluídas.

O Estatuto do Idoso define a pessoa idosa em seu Art. 1º, como sendo todo sujeito com idade igual ou superior a 60 anos (BRASIL, 2012(a)). No entanto, o que se sabe é que a compreensão desse grupo exige, antes, o reconhecimento, como já dito de que este é um coorte populacional com características e necessidades muito distintas entre si. E que devido à estigmas negativos geralmente relacionados a esta fase de vida, tais como, o que é velho não tem mais utilidade, principalmente numa sociedade capitalista, fazem com que as próprias pessoas idosas, não se categorizem ou se reconheçam como tal.

Isso é percebido também no ambiente laboral, onde situações que caracterizem ageísmo, ou seja, o preconceito contra o trabalhador idoso, não são incomuns, mesmo que este tenha assegurado por lei, o direito de exercer atividade laboral, respeitando suas condições físicas, intelectuais e psíquicas (BRASIL, 2012(a)).

O conceito de ageísmo ou o preconceito contra a idade surgiu ainda na década de 1970 com o médico Robert Neil Butler a partir do termo “*ageism*”, estereotipando ou categorizando negativamente, o indivíduo, devido a sua idade, o que num contexto organizacional influenciava diretamente nas decisões voltadas para a gestão de pessoas (FRANÇA et al., 2017).

Quando se pensa mais especificamente o ageísmo nas organizações de trabalho, França et al. (2017, pp.766-767) o definem como:

O ageísmo organizacional pode ser definido por um conjunto de atitudes negativas ou positivas frente ao envelhecimento, valorizando ou desvalorizando a força de trabalho dos mais velhos, favorecendo ou desfavorecendo a sua inclusão/exclusão e permanência no mercado de trabalho. A discriminação quanto aos trabalhadores mais velhos, pode abranger desde a sua não contratação até a sua dispensa, especialmente quando a organização precisa reduzir seu quadro de funcionários (FRANÇA et al., 2017, pp.766-767).

O que se percebe, é que o trabalhador idoso vive uma constante superação, compensação ou mesmo reafirmação no ambiente laboral, demonstrando que o processo de envelhecimento não é um ato negativo, mas apenas parte do ciclo da vida. E que ao vivenciar condições saudáveis e com qualidade, e de posse das ferramentas adequadas, nos ambientes de trabalho ao longo de toda a sua trajetória no mercado, tornam-se

colaboradores de grande importância para as organizações, demonstrando superar qualidades como responsabilidade, comprometimento, experiência, assiduidade, quando comparados com trabalhadores mais jovens (DERROSSO; OLIVEIRA, 2018).

Desta forma, o trabalhador idoso na contramão de vivenciar e fortalecer estigmas negativos que possam ser atribuídos ao processo de envelhecimento, mais especificamente, nas organizações de trabalho, pode ser associado ao mito de Hefesto<sup>3</sup>, demonstrando como as pessoas idosas procuram e podem compensar suas dificuldades pelo aprendizado técnico conferido pelo domínio de uma profissão (SILVA, 2010).

Este cenário exigirá por parte das organizações de trabalho, principalmente do setor de Gestão de Pessoas (GP) e dos profissionais por ele responsáveis, novas habilidades para gerir e liderar este novo perfil de trabalhador, visto que são estes os responsáveis pelo conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam a eficácia dos colaboradores e organizações (VANZELLA; LIMA NETO; SILVA, 2011).

Práticas adequadas de Gestão da Idade (GI), por parte do setor de GP, são aquelas que têm por objetivo combater as barreiras de idade e, ou promover a sua diversidade nas organizações, colaborando para criar um ambiente no qual os colaboradores individuais são capazes de atingir o seu potencial sem serem prejudicados pela sua idade.

As principais dimensões de práticas de gestão da idade adequadas, sugeridas por Cepellos e Tonelli (2017) podem ocorrer durante o processo de recrutamento, formação, desenvolvimento, promoção e reconhecimento de profissionais, como também práticas de trabalho flexíveis, ergonomia, *design* de trabalho e mudança de atitudes dentro das organizações.

Assim, objetivou-se neste estudo estabelecer a relação entre o processo de envelhecimento, em especial nas organizações de trabalho, e a valorização da pessoa idosa no ambiente laboral, utilizando o mito grego de Hefesto, a fim de ressaltar a superação de estigmas negativos atribuídos ao trabalhador idoso.

---

<sup>3</sup> Hefesto é o deus do fogo, dos metais e da metalurgia na mitologia grega. Sua figura também estava associada ao trabalho, pois foi um grande forjador e joalheiro. Trabalho este que o levou de volta ao Olimpo, uma vez que ao ter nascido deficiente fora rejeitado por seus pais, Zeus e Hera, por não se enquadrar ao estereótipo atribuído aos deuses (GALAHAD, 2015; DIANA, 2018).

## 2. O CAMINHO PERCORRIDO

Trata-se de pesquisa qualitativa de abordagem exploratória descritiva, na forma de estudo de caso, considerando a história oral de vida no trabalho do sujeito de pesquisa, a fim de alcançar os objetivos propostos.

Os dados que sustentam o trabalho foram coletados tanto em pesquisas bibliográficas e documentais, como também em entrevista orientada por roteiro semiestruturado, com questões chaves que oportunizaram outras indagativas ao sujeito de interesse da pesquisa, assim como registros fotográficos e consulta do acervo pessoal deste, tais como documentos, homenagens, reportagens, dentre outros.

Foi utilizada a amostra não aleatória, do tipo por julgamento, ou seja, intencional. Freitag (2018, p.671), define as amostras não aleatórias e seus tipos como sendo classificadas em três tipos:

[...] por conveniência (acidental), por julgamento (intencional) e por cotas (proporcional), escolhidas por conveniência ou por julgamento. [...] Amostra de julgamento envolve o juízo do pesquisador de campo para selecionar, na população, falantes que sejam boas fontes de informação para os propósitos do processo (FREITAG, 2018, p.671).

Assim, o sujeito participante deste estudo, foi uma pessoa idosa de 95 anos, escolhida intencionalmente, devido a sua trajetória no mercado laboral, ou seja, ela ainda se encontrava no mercado de trabalho formal, desenvolvendo a mesma atividade, em sua terceira organização, à época da coleta de dados do estudo (outubro de 2017 a julho de 2019) e a luz do objetivo proposto para este estudo, oportunizaria vivências e histórias que exemplificassem o processo de envelhecimento nas organizações de trabalho.

Por isso também a escolha pelo método de história de vida, mais especificamente a trajetória laboral, aqui utilizado e guiado por entrevista semiestruturada, pois como afirmam Araújo et al. (2016) a história de vida devolve a palavra aos silenciosos e aos esquecidos da história e projeta uma iluminação particular ao social, ela tira a palavra dos lugares de silêncio e rechaçam um ponto de vista enquadrado em sistemas de pensamento exclusivos, redutores e totalitários.

O local de estudo foi a cidade de Viçosa, localizada, na Zona da Mata do estado de Minas Gerais, que possui como estratégia de desenvolvimento econômico a presença

de Instituições de Ensino Superior (IES), públicas e privadas, e demais instituições de ensino, e os diversos setores de serviços que a elas atendem, assim como à população que direta ou indiretamente estão ligadas às mesmas.

Os locais convenientes para as entrevistas, foram aqueles que o sujeito da pesquisa indicou. O primeiro encontro se deu em seu ambiente de trabalho, um laboratório de anatomia e patologia em uma IES de caráter privado, e o segundo encontro na própria residência do entrevistado, a fim de consultar o acervo de documentos, fotos, prêmios, recordações, homenagens que tivessem por objetivo enriquecer e melhor conhecer sua trajetória laboral.

As entrevistas foram gravadas com o consentimento do participante e posteriormente transcritas, assim como foram realizados registros fotográficos, também com autorização, resguardando os critérios de privacidade exigidos. Sendo que, o participante foi informado sobre o objetivo do estudo e assinou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), atendendo aos princípios éticos inerentes à pesquisa dessa natureza e à resolução do Conselho Nacional de Saúde, CNS 466/2012 (BRASIL, 2012(b)). O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa (CEP/UFV), por meio do parecer consubstanciado número 2.165.936.

De posse dos dados, foi realizada análise, percorrendo as etapas de classificação/categorização, codificação, análise e comparação das falas e registros fotográficos com a literatura.

### **3. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

O atual cenário de transição demográfica mundial e brasileira revela conseqüentemente, o envelhecimento da População Economicamente Ativa (PEA). A reflexão que se faz necessária é pela adoção de práticas relacionadas com a gestão de pessoas, particularmente com a gestão da idade nas organizações, de modo a garantir que os trabalhadores permaneçam mais tempo na vida ativa (PINHEIRO, 2012).

Ramos, Souza e Caldas (2008, p.507) afirmam que:

Estudos evidenciam que cada vez mais as pessoas idosas precisam ou querem se manter no mundo do trabalho, situação que parece se distanciar do previsto para pessoas nessa faixa etária, pois a sociedade, de forma geral, espera que

elas se encaminhem para a aposentadoria e para o afastamento do mundo laboral (RAMOS; SOUZA; CALDAS, 2008, p.507).

O trabalho faz parte do cotidiano das pessoas, por vezes é ele quem dita sua rede de contatos e o círculo social, e diz muito em uma sociedade ocidental e capitalista como a nossa. E mais, quando se pensa em negar o direito a permanecer ou mesmo retornar ao trabalho depois de certa idade, principalmente para o homem em uma sociedade patriarcal, pode influenciar diretamente em sua qualidade de vida, pois esse diz muito sobre sua trajetória.

Vivenciar o ambiente laboral também possibilita convívio social, pois em seu ambiente há troca interpessoal entre os indivíduos, não ficando restrita à realização de atividades rotineiras. O fato de estar inserido nesse ambiente social possibilita ao indivíduo o aprimoramento de sua subjetividade como também faz com que a pessoa esteja mais integrada 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 (LIMA et al., 2013).

Mas o que é trabalho? A palavra trabalho é compreendida como atividade profissional, remunerada ou não, produtiva ou criativa, exercida para determinado fim. E neste estudo, vai além de apenas um conceito simplesmente, mas um conceito agregado de subjetividades. Como bem explanado por Lima et al. (2013) ao afirmarem que, para se entender o sentido do trabalho, é fundamental entender a subjetividade daquele que realiza as tarefas, ou seja, o trabalhador, que experimenta múltiplas interações entre diferentes sujeitos e condições, resultando em variados elementos e modos de produzir e trabalhar.

O que se percebe na verdade, é uma transição demográfica que num futuro próximo levará a um envelhecimento da PEA do Brasil, caminhamos na direção oposta ao que pretendem as práticas de gestão de idade, pois algumas condutas reforçam o ageísmo na esfera organizacional, fazendo com que o trabalhador idoso tenha que se reafirmar a todo o momento como sendo útil e apto a realização de suas tarefas, sendo por vezes negligenciada toda sua experiência e conhecimento, não considerando suas opiniões e subjetividades.

Assim sendo, podemos nos apropriar dos mitos para nos ajudar a entender as relações humanas. A mitologia grega, repleta de lendas e contos históricos, nos revela um pouco da mente humana e seu modo de agir. É o caso da relação entre Hefesto e o trabalhador idoso.

Hefesto era o deus do trabalho, do fogo, dos artesãos, dos escultores e da metalurgia, na mitologia grega. Era muito importante na religião, principalmente nas cidades onde a prática da manufatura era intensa. Filho de Hera e Zeus nasceu feio, coxo, manco e com aparência de anão, por isso, sua mãe o atirou do Monte Olimpo. Foi encontrado, acolhido e cuidado por Tétis (ninfa do mar), durante nove anos, lhe ensinando também a trabalhar com metal e a fazer joias (SILVA, 2010; BASTOS, 2015; BENTES, 2017).

Hefesto tinha grande capacidade de criação. Em certa ocasião, Hera é apresentada aos seus trabalhos. Esta por sua vez admirada, descobre que o criador de tais peças, era seu filho rejeitado, e o quis então, de volta ao Olimpo. Porém Hefesto, recusou seu convite. Mas Hera não desistiu da volta de seu filho e pediu para que Dionísio o convencesse a voltar. Dionísio só conseguiu isso após embriagá-lo com vinho, carregando-o de volta com a ajuda de uma mula (SILVA, 2010; BASTOS, 2015; BENTES, 2017).

Já de volta ao Olimpo, Hefesto continuou suas criativas obras e mesmo com as críticas e risadas irônicas por causa de suas pernas defeituosas conseguiu a atenção de todos os deuses pelo fato de sua grande sabedoria e criatividade (SILVA, 2010; BASTOS, 2015; BENTES, 2017), demonstrando sua superação diante do caminho tortuoso trilhado.

Este mito nos remete a questão da aceitação incondicional que deve haver entre os seres humanos. Por vezes as pessoas são rejeitadas por não corresponderem às expectativas dos outros, não serem iguais a eles, não terem os mesmos interesses e aptidões, ou seja, não se encaixarem no padrão construído no imaginário da sociedade. No entanto, cada pessoa possui e pode surpreender a todos com a sua capacidade de produzir grandes obras usando de seu próprio talento/conhecimento/trabalho quando são consultadas e ouvidas.

Assim também acontece com o trabalhador idoso, que por vezes é visto pela sociedade capitalista como um indivíduo “inútil”, “incapaz” ou mesmo “fraco” para integrar

a força de trabalho. Entretanto ao prezar por políticas de gestão da idade nas organizações, conseguiremos melhorar não só as condições de vida e a perspectiva de vida da pessoa idosa que trabalha, como também lhe proporcionaremos aumento da capacidade produtiva (POLETTINI, 2015).

Trata-se de garantir ao idoso o direito à dignidade humana, assegurando seu acesso ao trabalho, que é um dos requisitos essenciais de garantia dos princípios fundamentais e como tal deve ser efetivado.

Desta forma, prezar por políticas de gestão de pessoas, em especial de gestão da idade nas organizações, que valorizem não apenas o trabalhador idoso, mas todo trabalhador durante seu percurso laboral, se fazem de grande importância, visto o cenário de transição demográfica e envelhecimento da PEA brasileira.

Paolini (2016) alerta para a necessidade de criação de políticas organizacionais que tenham como público alvo a pessoa idosa e seu ambiente laboral, reforça o papel de cidadãos com direitos protegidos por lei, ativos e com funcionalidade, fazendo com que estes sujeitos se sintam e façam parte efetivamente das tomadas de decisões, com relação ao desenvolvimento de suas atividades.

No caso específico do reconhecimento no trabalho, a gestão de pessoas, é elemento-chave da relação do sujeito com o trabalho e a organização, com implicações diretas nos processos motivacionais e nas percepções de valorização do trabalhador e de justiça. Neste último sentido, o reconhecimento está associado às expectativas de retribuição pela contribuição dedicada pelos indivíduos à organização (BENDASSOLLI, 2012).

Souza (2016, p.6) diz que:

Entende-se que a valorização no ambiente de trabalho traz mais satisfação em toda a equipe de trabalho, melhora o clima organizacional e gera aumento na produtividade. É importante valorizar o potencial de cada colaborador, porque além de trazer grandes impactos na vida profissional, melhora a performance de cada colaborador (SOUZA, 2016, p.6).

Ao trazer a figura mitológica de Hefesto para este debate se percebe que ele foi valorizado e reconhecido por sua competência quanto a arte que desenvolvia, criando peças sempre citadas como maravilhosas. E apesar de no início provocar eventuais gargalhadas irônicas dos demais deuses do Olimpo devido a suas pernas e ao seu modo

deficiente de andar, conquistou o respeito que merecia pela seriedade de seus relacionamentos e pela extrema qualidade de seus trabalhos e de seus serviços. Sendo muito bem aceito e reconhecido por todos os demais deuses do Olimpo (SILVA, 2010; BASTOS, 2015; BENTES, 2017).

Assim, apresenta-se o sujeito deste estudo, o Hefesto do Século XXI e figura cada vez mais comum em nosso cotidiano devido aos aspectos demográficos vivenciados, o “Seu” Sylvio Miguel, com seus 95 anos de idade (nasceu em 29 de setembro de 1923), viúvo, pai de oito filhos (05 homens e 03 mulheres), mineiro de Belo Horizonte, órfão de pai e mãe, que até os seus 18 anos residiu em uma instituição que abrigava menores de idade nesta situação. Local onde aprendeu, pela vivência e prática, sua profissão, técnico de laboratório, mais especificamente na área de patologia animal. Mesmo não tendo completado o ensino fundamental, aprendeu o ofício e desenvolveu suas próprias técnicas, usadas e reconhecidas, ainda hoje no meio acadêmico.

Ao completar seus 18 anos, prestes a deixar a Instituição em que morava, devido ao reconhecimento de suas atividades aí, foi convidado a trabalhar junto ao curso de medicina veterinária da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), mesmo não tendo formação/habilitação técnica. Fato superado, segundo o próprio “Seu” Sylvio devido a prática do dia a dia e de pequenos cursos e orientações dadas pelos professores com os quais trabalhou e trabalhava, ou mesmo por parte dos fornecedores de equipamentos que usou e usava nos laboratórios, não se tornando um aspecto limitante, mas sim o contrário, impulsionando-o a sempre buscar mais conhecimento.

Em 1977, se aposentou em seu primeiro emprego (Figura 1). Em 1981, aos 58 anos de idade “Seu” Sylvio é convidado por ex-alunos da UFMG, com os quais trabalhou, e agora já professores, de outra Instituição de Ensino Superior Federal, no interior de Minas Gerais, a Universidade Federal de Viçosa (UFV), a voltar ao mercado de trabalho, e integrar a equipe do novo curso de medicina veterinária, devido ao reconhecimento de suas habilidades e trabalho prestados. O convite foi por ele aceito, desenvolvendo suas atividades de técnico patologista na UFV até o ano de 1993, quando se aposenta novamente, aos 69 anos.

Depois de um intervalo de nove anos, “Seu” Sylvio já com seus 78 anos, é novamente convidado a retornar ao mercado de trabalho, agora em uma Instituição de

Ensino Superior Particular, o Centro Universitário de Viçosa (Univiçosa), para exercer as mesmas atividades de outrora, também no curso de veterinária recém criado na Instituição.

Figura 1 – Portaria do Diário Oficial da União, do ano de 1977, oficializando a aposentadoria do “Seu” Sylvio Miguel, na primeira instituição de trabalho (UFMG) como técnico em patologia

*R.S. Edmundo 6789*

3040 Sexta-feira 29 DIÁRIO OFICIAL (Seção I — Parte II) Julho de 1977

que consta do Processo número ....  
29.973-74-UFRRJ, resolve:

N.º 553 — Retificar a Portaria número 27, de 9 de janeiro de 1976, publicada no *Diário Oficial* de 23 de janeiro de 1976, que nomeou de acordo com o artigo 15 da Lei número 5.339, de 1968, Mario Camarinha da Silva, habilitado em concurso para prover o cargo de Professor Titular, do Quadro Único de Pessoal desta Universidade, para o Setor de Língua e Literatura Espanhola do Departamento de Letras Neo-Latinas, e não como consta, ficando ratificados os demais termos.

N.º 554 — Retificar a Portaria número 28 de 9 de janeiro, publicada no *Diário Oficial* de 23 de janeiro de 1976, que nomeou de acordo com o artigo 15 da Lei número 5.339-59, B.ª L.ª Karacuchanskv Josef, habilitada em concurso para prover o cargo de Professor Titular, do Quadro Único de Pessoal desta Universidade, para o Setor de Literatura Hispano-Americana do Departamento de Letras Neo-Latinas, em vaza decorrente da aposentadoria de Manoel Carneiro de Sousa Bandeira, e não como consta, ficando ratificados os demais termos. — *Hélio Fraga*.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**  
PORTARIAS DE 19 DE JULHO DE 1977

O Reitor da Universidade Federal de Minas Gerais, no uso de atribuição conferida pelo artigo 9.º, alínea “a”, do Decreto nº 59.673, de 1936 resolve:

N.º 1.745 — Nos termos dos artigos 101, item III, e 102, item I, alínea “a”, da Constituição Federal, conceder aposentadoria a Sylvio Miguel no cargo de Técnico de Laboratório, NM-1005.7, classe “C”, ref. 32 do Quadro Permanente da UFMG, lotado na Escola de Veterinária com os proventos equivalentes aos vencimentos integrais do cargo, por ter comprovado a prestação de mais de 35 (trinta e cinco) anos de serviço público.

N.º 1.748 — Nos termos dos artigos 1.º, 2.º e 3.º da Lei Complementar nº 29, de 5 de outubro de 1975, e da

N.º 1.750 — Nos termos do artigo 101, item III, e 102, item I, alínea “a”, da Emenda Constitucional nº 1 de 17 de outubro de 1969, conceder aposentadoria a João dos Santos no cargo de Contramestre, ART. 702.4, do Quadro Permanente da Universidade Federal de Minas Gerais, lotado na Escola de Engenharia, com os proventos equivalentes aos vencimentos integrais do cargo, por ter comprovado a prestação de mais de 35 (trinta e cinco) anos de serviço, apurados na forma das leis números 1.711-52, 5.832-72 e 6.226-75.

N.º 1.763 — Nos termos dos artigos 101, item I, e 102, item I, alínea “b”, “in fine”, da Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969, aposentar Herculano Campos de Souza, no cargo de Professor M.401.4 do QP da UFMG, lotado na Escola de Belas Artes, com os vencimentos integrais do cargo acrescidos de 2/5 (dois quintos) do Incentivo Funcional III, em regime de T-20, por ter-se comprovado a sua incapacidade para o Serviço Público, em virtude de sofrer de doença especificada em Lei, conforme o laudo nº 74.270, da Comissão Especial por mim designada. — *Eduardo Osório Cisalpino*.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ**  
PORTARIA DE 18 DE JULHO DE 1977

O Reitor da Universidade Federal do Pará, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, resolve:

N.º 1.116 — Aposentar, compulsoriamente, a partir de 12 de agosto de 1977, Benedito Lobão Pereira, matrícula nº 1.822.735, ocupante do cargo de Professor Titular, do Quadro Permanente de Pessoal desta Universidade, nos termos do art. 101, item II da Constituição Federal, combinado com o art. 176, item I, da Lei nº 1.711, de 23 de outubro de 1952 e art. 9.º, alínea “b”, do parágrafo 3.º, da Lei número 3.182, de 11 de dezembro de 1974. — (Processo nº 010.192-77). — *Aracy Amazonas Barreto*.

**PORTARIAS DE 19 DE JULHO**

N.º 231 — Rescindir, a pedido, em 15.3.77, o contrato de trabalho de Sônia Jorge Gabriel, ocupante de emprego de Professor Assistente, .... LT-M-401.4, da Tabela Permanente desta Universidade. (Processo número 2653-77).

N.º 233 — Conceder aposentadoria, de acordo com a Lei Complementar nº 29, de 5 de julho de 1975, observando o item II do art. 102, da Constituição a José Paulo de Mattos, matrícula nº 1.687.334, no cargo de Engenheiro Agrônomo, TC-101.21.B, do Quadro Suplementar desta Universidade — (Proc. nº 4.935-77).

N.º 235 — Declarar aposentado compulsoriamente, de acordo com o art. 176, item I, combinado com o art. 187, da Lei nº 1.711, de 23 de outubro de 1952, e observado o item II do art. 102 da Constituição a partir de 31 de dezembro de 1975, José Honorato de Souza, matrícula nº 2.191.302, no cargo Auxiliar Operacional em Agropecuária, .... NM-1007-1.A, Referência 4, do Quadro Permanente desta Universidade. (Proc. nº 1594-76).

N.º 234 — Conceder aposentadoria de acordo com o parágrafo único do art. 101 e item I do art. 102, da Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969, a Maria de Lourdes da Costa Breves, Auxiliar de Meteorologia, .... NM-1010.4.B, matrícula nº 1.159.544 referência “29”, do Quadro Permanente desta Universidade (Proc. número 6.118-7).

N.º 235 — Conceder aposentadoria, de acordo com o parágrafo único do art. 101, e item I do art. 102, da

Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969, combinado com o parágrafo 2.º do art. 78 da Lei ... 1.711-52 a Lúcia Joana Kordash, Agente Administrativo, SA-201.4.C, matrícula nº 1.947.053, referência “32”, do Quadro Permanente desta Universidade (Processo nº 6.161-71).

N.º 236 — Designar Francisca F.ª Gomes, Auxiliar de Ensino, regida pela CLT, para substituir em seus impedimentos eventuais o titular da função de confiança de Diretor do Centro de Processamento de Dados LT-DAS-101.1, desta Universidade — *Arthur Orlando Lopes da Costa*.

**PORTARIA Nº 105 DE 1.º DE JULHO DE 1977**

Os Reitores da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro e da Universidade Federal Fluminense, usando da atribuição que lhes conferem os artigos 27, 28 e 29 da Lei nº 4.381-A, de 1965, resolvem:

Transferir Ana Margarida Lange-negger de Rezende, Professora Assistente, M-401.4, Matrícula número .. 2.286.114, do Quadro Permanente da Universidade Federal Fluminense para o Quadro Permanente da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. (Proc. UFRJ nº 1947-75).

— *Arthur Orlando Lopes da Costa* — Reitor da UFRJ — *Geraldo Sebastião Tavares Cardoso* — Reitor da UFF.

*Retificação*  
Na Portaria nº 105, de 1.º de abril de 1977, publicada no *Diário Oficial* de 11.4.77, página 1411:  
Onde se lê: item II  
Leia-se: item III.

**MINISTÉRIO DA SAÚDE**  
**INSTITUTO NACIONAL DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO**

PLANO DE APLICAÇÃO Nº 0002/01

Despacho do Presidente do .

Em 15.7.77

Proc. 1.004/76 - INAN - Aprovo a reformulação do Plano de Aplicação dos cursos orientatórios, no valor de Cr\$ 3.122.000,00 (três milhões, cento e ...)

Fonte: Dados de pesquisa, acervo pessoal “Seu” Sylvio, 2019

Ao lhe questionar, o por que, mesmo depois de duas aposentadorias, voltar ao mercado de trabalho, em idade tão longeva, este afirma que:

“O que eu vou ficar fazendo dentro de casa, arrastando chinelo, ahhh, eu não levo jeito pra isso não. E sabe, eu ainda ajudo um filho meu com dinheiro, ele tem problema, está perdendo a visão e também cuida do que mora comigo, ele tem diabetes, aí preciso ir com ele no médico e tomar conta das coisas. Além disso, gosto do que faço e aqui vivo com todo tipo de gente né” (“Seu” Sylvio Miguel, 95 anos).

Fato este que reforça, a importância do trabalho não só na vida econômica, como também nas relações sociais estabelecidas no convívio entre os indivíduos, pois de acordo com Lima et al. (2013, p.47), quando se pensa especificamente o trabalho na vida das pessoas, esse:

Pode significar também a atividade que coloca em contato várias pessoas e possibilita a criação de laços sociais e afetivos de união (ou desunião). Pode ser também a oportunidade de desenvolvimento de sua habilidade técnica maior. Pode, ainda, significar o ponto de referência de cada pessoa para se situar no seu contexto social e histórico. Pode ser tudo isso e mais alguma coisa (LIMA, et al., 2013, p.47).

Além disso, como forma de expressar a sua importância e pertencimento ao ambiente laboral que ocupava, em diversos momentos, “Seu” Sylvio, trouxe à tona o quanto se sentia feliz pelo reconhecimento dado ao trabalho que desenvolveu durante toda a vida, mostrando as homenagens e premiações recebidas (Figuras 2 a 12).

Dentre essas homenagens, a mais citada e que lhe causa melhores recordações, foi a que recebeu do Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado de Minas Gerais (CMRV/MG), em comemoração aos 50 anos de existência da Instituição. Na ocasião “Seu” Sylvio foi o único profissional, não médico veterinário, a ser homenageado, devido ao reconhecimento de sua história e contribuições profissionais na área. Estavam presentes no evento também as Instituições em que ele trabalhou e trabalhava (Figuras 2 e 3).

“Seu” Sylvio, por várias vezes em seus relatos fez alusão a esta ocasião, demonstrando o quanto ser valorizado pelo trabalho que se realiza é importante para os colaboradores, proporcionando ainda mais motivação em continuar seu caminho laboral.

“Ah, foi uma surpresa né. Eu até sabia que ia receber uma homenagem, minha filha que mora em Belo Horizonte estava comigo. Mas eu não sabia que o pessoal que eu trabalhei e que tô trabalhando (*referindo as Instituições pelas quais passou*) iam tá lá. Foi muito bom, mesmo depois de tanto tempo trabalhando. A gente se sente feliz né. Vê que ainda pode render” (“Seu” Sylvio, 95 anos, grifo nosso).

À época de tal homenagem, o entrevistado estava para completar 90 anos (ano de 2013). Assim como esta homenagem, que ele destaca sendo a mais importante, muitas outras aconteceram, tais como: homenagens por mérito de serviços prestados nas Instituições em que trabalhou, por turmas de formandos, não só do curso de medicina

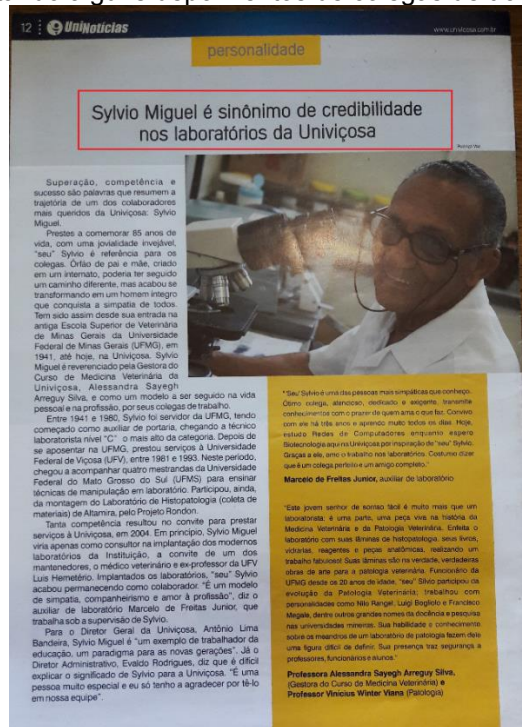
veterinária, assim como reportagens exaltando e exemplificando sua história, trabalho e comprometimento.

Figuras 2 e 3 – Reportagem e Placa de Menção Honrosa em homenagem à “Seu Sylvio” por parte do CMRV/MG e das Instituições nas quais trabalhou – Ano 2013



Fonte: Dados de pesquisa, acervo pessoal “Seu” Sylvio, 2019

Figura 4 – Reportagem sobre a história de vida e participação nos ambientes de trabalho por onde passou “Seu” Sylvio. Ressaltando alguns depoimentos de colegas de trabalho sobre sua personalidade



Fonte: Dados de pesquisa, acervo pessoal “Seu” Sylvio, 2019

Figura 5 – Honra ao Mérito (“Personalidade Destaque”) conferida pela UFV – Ano 2006



Figuras 6 e 7 – Homenagens concedidas por alunos e pela Administração da Univiçosa – Anos de 2008 e 2013

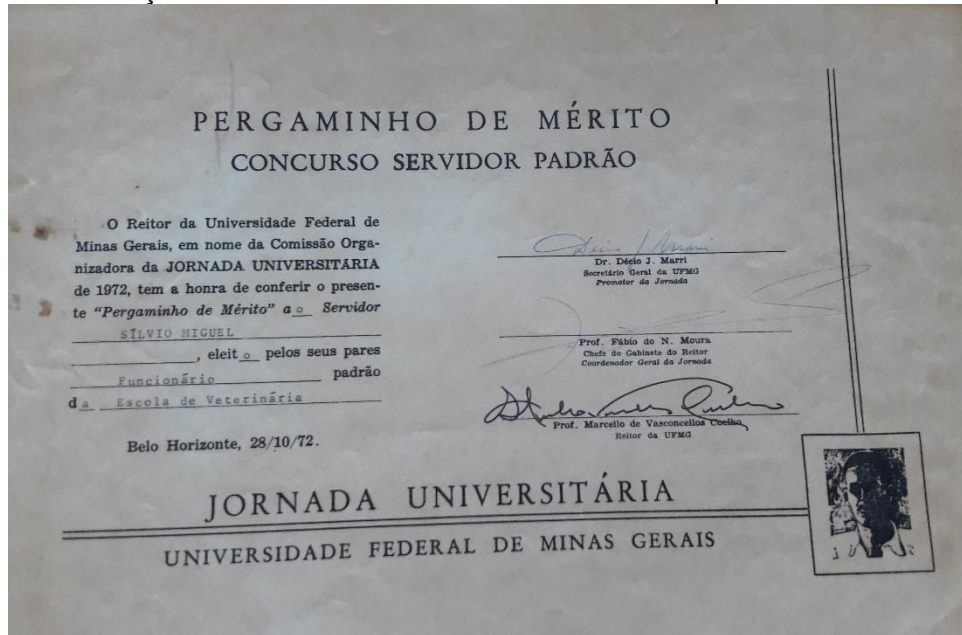


Figuras 8, 9 e 10 – Medalha de Mérito Profissional conferida ao “Seu” Sylvio pela Univiçosa – Ano de 2017



Fonte: Dados de pesquisa, acervo pessoal “Seu” Sylvio, 2019

Figura 11 – Menção Honrosa de “Funcionário Padrão” conferida pela UFMG – Ano de 1972



Fonte: Dados de pesquisa, acervo pessoal “Seu” Sylvio, 2019

Figura 12 – Homenagem conferida pelo trabalho prestado e reconhecido por seus colegas da UFV – Ano de 1992



Fonte: Dados de pesquisa, acervo pessoal “Seu” Sylvio, 2019

Sendo assim, foi lhe questionado se acreditava ser esta uma política de gestão da idade utilizada por parte das organizações por onde passou, considerando-a como forma de valorizar o trabalhador:

“Ahhhh, se é isso aí, eu não sei dizer não. Mas que é bom saber que fui importante, é né. Eu me dou bem com o povo todo, os alunos, meus companheiros do laboratório e os professores, e com o pessoal de fora também. Igual, há um tempo atrás (2014) eles deram até o meu nome pro lugar onde fica o NUPEX (*Núcleo de Pesquisa e Extensão, que abriga o Comitê de Ética em Pesquisa com Animais e o Comitê de Ética com Seres Humanos*), até meus filhos vieram na inauguração. Eu agradei muito a homenagem sabe, não acho que mereço tanto, quando eles me convidaram pra trabalhar aqui (*Univiçosa*) eu pensei muito, porque já estava morando em outro lugar (*depois que se aposentou pela UFV, “Seu” Sylvio foi morar no norte do Espírito Santo, onde, seu filho mais novo residia*), mas não arrependo, vi isso tudo aqui crescer, e quero continuar vendo, eu entrei faz uns 15 anos, sabe, ajudei a montar tudo (“Seu” Sylvio, 95 anos, grifo nosso).

Em reportagens pesquisadas e encontradas no site da Instituição na qual “Seu” Sylvio trabalha, ou nas redes sociais desta, foi possível perceber o quanto ele é querido e admirado, reconhecendo-se o seu trabalho e sua experiência (Figuras 13, 14, 15 e 16). Tanto que aos 78 anos de idade, já aposentado em outras duas e instituições, foi convidado para atuar como consultor na implantação de laboratórios da Univiçosa, assumindo posteriormente a chefia da equipe de laboratoristas.

Figura 13 – Reportagem sobre a inauguração do Núcleo de Pesquisa e Extensão (NUPEX), que abriga o Comitê de Ética em Pesquisas com Animais e o Comitê de Ética e Pesquisa com Seres Humanos, da Univiçosa, e que leva o nome de Sylvio Miguel



Fonte: Dados de pesquisa, 2019.

Figuras 14, 15 e 16 – Vídeo institucional da Univiçosa publicado em duas de suas redes sociais oficiais exaltando a figura de Sylvio Miguel – Ano 2019

facebook.com/univicosas/videos/334381120844696/

Pesquisar

Sharinna Página inicial Criar



Sylvio Miguel

Univiçosa

Curtir Comentar Compartilhar ...

254 56 comentários 91 compartilhamentos

7,3 mil visualizações · há cerca de 7 meses

---

facebook.com/univicosas/videos/334381120844696/

Pesquisar

Sharinna Página inicial Criar

Univiçosa

Curtir Comentar Compartilhar ...

254 56 comentários 91 compartilhamentos

7,3 mil visualizações · há cerca de 7 meses

📖 Ao longo dos anos, incorporamos inúmeros elementos à bagagem que carregamos conosco durante a vida. A cada experiência a bagagem vai aumentando.

Imaginem só o quão rica é a bagagem de alguém de 95 anos!

🌍 Lá atrás, em 1924, essa história começou a ser construída num orfanato, em Belo Horizonte. Lá, o menino que traz no nome uma homenagem ao arcanjo Miguel, por ter nascido no dia de seu xará, começou a montar sua bagagem, peça por peça.

Não por acaso, a história do menino que sempre contagiou as pessoas ao redor por sua vitalidade e motivação, se enveredou pelo caminho da educação. Na bagagem, ele acumulou experiências nas Universidades Federais de Minas Gerais e de Viçosa e na Univiçosa.

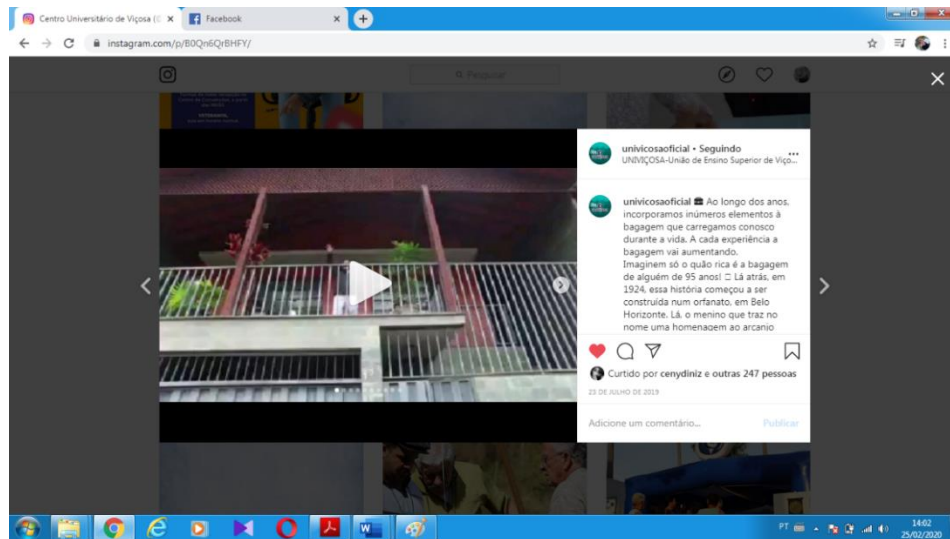
👤 Peça fundamental para a disseminação e avanço de técnicas de laboratórios de patologia das instituições de ensino superior de Minas Gerais, o Sr Sylvio Miguel é, ainda hoje, muito modesto. O dono das lâminas mais maravilhosas da patologia animal fica até vermelhinho com os elogios.

A sua bagagem é rica, plena, conhecida por muitos e admirada por muitos mais. Afinal, é impossível deixar escondida a beleza que irradia desse olhar tímido e sorriso contido.

🤝 O Sr. Sylvio é nosso exemplo, nosso amigo, nosso abraço mais apertado. A ele, toda a nossa gratidão por tantos anos de amizade, ensinamentos e por compartilhar conosco sua bagagem de forma tão leve. 🌱

Nossas pessoas. Nossas histórias. Nossos valores.

📄 Bate-papo - (55)



Fonte: Dados de pesquisa, 2019.

Reconhecer a importância e valorizar o colaborador durante todo seu percurso laboral, é de fato uma política de gestão da idade eficiente, dando voz a quem realmente desenvolve as atividades, fazendo com que se sintam efetivamente parte do processo de construção e não apenas mais uma ferramenta a ser usada. Convidar uma pessoa idosa, de 78 anos, já aposentado em outras duas Instituições e fora do mercado de trabalho há 10 anos para chefiar a implantação de laboratórios e chefiar a equipe de laboratoristas, é um belo exemplo, de reconhecimento de que o trabalhador idoso, com o passar dos anos adquire experiências e pode sim contribuir com a organização, além de proporcionar o movimento de intergeracionalidade no ambiente de trabalho, combatendo dinâmicas de ageísmo.

Literaturas internacionais e nacionais sobre o processo demográfico pelo qual o mercado passa, tendo que lidar com esse novo sujeito, o trabalhador idoso, apontam que com a intensificação do processo de envelhecimento em muitos países, sem a devida reposição da população, muito se tem discutido, sobre a criação e implementação de práticas de gestão voltadas aos profissionais mais velhos que possam combater ações preconceituosas com caráter ageístas (MANPOWER, 2007; ARMSTRONG-STASSEN, 2008; ZNIDARSIC; DIMOVSKI, 2009; LAZAZZARA; BOMBELI, 2011; PAOLINI, 2016; CEPellos; TONELLI, 2017; FRANÇA et al., 2017).

Sylvio Miguel reforça-nos essa situação quando diz que:

“Hoje em dia vem tudo pronto pro povo já (*se referindo e apontando para os reagentes no laboratório*), antes não era moleza assim não, eu tinha que preparar tudo pra conseguir a coloração das lâminas que eu faço. E os professores confiam em mim, sem exame, sem nada, eu batia o olho e falava qual doença era. E depois eles só confirmavam e vinham me perguntando... ‘mas como o senhor sabia?’, eu respondia que era a experiência. Em outras vezes eles nem faziam o exame, já iam logo confiando em mim. Hoje eu sou responsável por esses laboratórios tudo aqui, mas não sou melhor do que ninguém não, mas os anos me ensinaram muito, eu aprendi muito por onde passei” (“Seu” Sylvio, 95 anos, grifo nosso).

As empresas, devido a nova configuração da população, ao escolherem seus colaboradores devem refletir e pensar nas qualidades que as pessoas mais velhas têm a oferecer e sempre manter um sistema que garanta a satisfação, comprometimento e valorização de todo seu corpo de trabalhadores, orientando e estimulando os mais novos, visto que um dia irão também envelhecer (PAOLINI, 2016).

Na maioria das vezes, discutir o envelhecimento populacional e as práticas de gestão de pessoas parte da relação de causa e efeito, ou seja, reconhecer que as mudanças demográficas implicarão em adaptações e ações, em especial, para a gestão da idade nas organizações.

Assim, a forma como estas práticas são influenciadas pelas crenças partilhadas e pelo momento histórico-cultural, acabam por produzir ou reproduzir ações que terão reflexos na estrutura do mercado de trabalho e, portanto, terão papel como mediadoras da relação envelhecimento-trabalho-mercado de trabalho no momento em que permitem ou proporcionam saídas ou permanências dos mais velhos em atividade.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O estudo permitiu compreender a importância de se pensar e construir políticas organizacionais de gestão de pessoas, em especial de gestão da idade, considerando para isso as subjetividades do trabalho na vida do trabalhador idoso, que vai muito além de ganho material, mas inclui aspectos, como o sentimento de importância e pertencimento ao ambiente de trabalho, e saber que seu empenho, dedicação e esforço são reconhecidos e valorizados.

Pois assim como Hefesto, deus grego, que fora rejeitado e banido do Olimpo por seus pais, por não se enquadrar nos padrões, e teve que provar por meio de sua criatividade e trabalho, ser digno de ocupar o devido lugar entre os seus, assim também

o sujeito deste estudo, o “Seu” Sylvio Miguel, a quem carinhosamente podemos comparar e apelidar de Hefesto do Século XXI e muitos outros trabalhadores idosos, têm que provar todos os dias, perante o mercado de trabalho, serem aptos e livres de estigmas negativos atribuídos à velhice, tais como “inutilidade”, “desprovido de força física” ou “incapacidade para o trabalho” apenas por serem pessoas idosas, mostrando que podem ser um ganho para as organizações, frente a qualidades tais como, maior comprometimento, responsabilidade, experiência, menor absenteísmo, *turnover*.

E mesmo não sendo possível generalização a partir desta pesquisa, já é possível perceber por meio de outros estudos brasileiros e de outros países que atravessam ou já vivenciam a transição demográfica com o envelhecimento de sua população, os impactos desta na População Economicamente Ativa, com mais trabalhadores idosos permanecendo ou retornando ao mercado e menos trabalhadores jovens inserindo-se.

Devemos deixar de lado a imagem da pessoa idosa improdutiva, estamos vivendo mais, com maior qualidade e oportunidades, como exemplificado aqui pelo sujeito do estudo, uma pessoa idosa, ainda presente e ativa no mercado de trabalho formal, que cuida de um filho com problemas, colabora financeiramente com outros familiares e possui total autonomia e independência, aos 95 anos de idade, sendo reconhecido e valorizado em seu ambiente de trabalho e por onde passou. Sendo essa cada vez mais uma constante nos próximos anos.

Diante desse cenário, é imprescindível adequar o ambiente de trabalho e as atividades a serem realizadas às características típicas da velhice, proporcionando aos trabalhadores uma melhor adaptação e qualidade de vida quando se pensa o percurso laboral. Abandonando de vez a ideia de que o envelhecer traz apenas sofrimentos diversos, perda da autonomia, fragilidades, debilidades físicas, isolamento, constituindo o fim das possibilidades de se manter uma vida digna e com qualidade, aliadas as ideias de mal-estar ao não se corresponder às exigências do mundo contemporâneo do trabalho, comumente experienciado pelo trabalhador idoso, ocasionando, com frequência, seu próprio desprezo quanto a sua condição de pessoa idosa.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, P.; MARTINS, E.; FERNANDES, R.; MENDES, F.; MAGALHÃES, C. O Método das Histórias de Vida na Investigação Qualitativa em Psicologia. **Investigação Qualitativa em Saúde (Investigación Cualitativa em Salud)**, Atas CIAIQ, v. 2, 2016.
- ARMSTRONG-STASSEN, M. Human Resource practices for mature workers and why aren't employers using them? **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 2008.
- BASTOS, A. C. de A. C. **A formação do professor do ensino religioso: um olhar sobre a inclusão de alunos com deficiência na escola**. Paraíba: 2015. 179p. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Ciências das Religiões), Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, 2015.
- BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v.17, n.1, pp.37-46, jan./mar., 2012.
- BENTES, H. H. S. Hefesto capaz: do mito aos direitos da pessoa com deficiência. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília v.19, n.118, jun./set., pp.352-376, 2017.
- BRASIL. **Legislação sobre o idoso: Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 (Estatuto do Idoso), e legislação correlata**. 2ª ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação Edições Câmara, 2012(a).
- BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. 2012(b). Disponível em: <[http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466\\_12\\_12\\_2012.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html)>. Acesso em: 15 nov. 2018.
- CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J. Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. **Revista Alcance (Eletrônica)**, v.24, n.1, pp.4-21, jan./mar., 2017.
- DERROSSO, G. OLIVEIRA, M. A Inserção de Idosos no Mercado de Trabalho de Foz do Iguaçu. **Revista Ciências Humanas - Educação e Desenvolvimento Humano (UNITAU)**, Taubaté/SP, v.11, n.1, edição 20, pp.47-61, jun., 2018.
- DIANA, D. **Hefesto**. 2018. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/hefesto/>>. Acesso em: 12 fev. 2019.
- FRANÇA, L. H. P.; SIQUEIRA-BRITO, A. da R.; VALENTINI, F.; VASQUES-MENEZES, I.; TORRES, C. V. Ageismo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. **Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.**, Rio de Janeiro, v.20, n.6, pp.765-777, 2017.
- FREITAG, R. M. K. Amostras sociolinguísticas: probabilísticas ou por conveniência? **Revista de Estudos da Linguagem**, v.26, n.2, pp.667-686, 2018.

GALAHAD, L. C. **Hefesto, o deus grego rejeitado**. [on line] Disponível em: <<https://mitologiagrega.net.br/hefesto-deus-do-fogo/>>. Acesso em: 12 fev. 2019.

LAZZAZZARA, A.; BOMBELLI, M. C. HRM practices for an ageing italian workforce: the role of raining. **Journal of European Industrial Training**, v.35, n.8, 2011.

LIMA, M. P. de; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie [online]**, v.14, n.2, pp.42-68, 2013.

MAFRA, S. C. T.; FONSECA, E. da S.; SILVA, E. P. da; FREITAS, N. C. de. O retrato do Brasil envelhecido. Capítulo 01. In: SILVA, E. P. da; MAFRA, S. C. T.(Org.) Envelhecimento no Brasil: o retrato da diversidade. Visconde do Rio Branco: Suprema, 2015. 106p.

MANPOWER. **The new agenda for an older workforce**. Milwaukee, WI: Manpower Inc. 2007.

PAOLINI, K. S. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Rev Bras Med Trab.**, v.14, n.2, pp.177-182, 2016.

PINHEIRO, C. A. O. **Gestão da idade nas organizações**: importância das práticas de recursos humanos e influência das mesmas na retenção dos trabalhadores. Lisboa: 2012. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Psicologia Social e das Organizações), Departamento de Psicologia Social e das Organizações, ISCTE Instituto Universitário de Lisboa, 2012.

POLETTINI, M. R. N. F. Idoso: proteção e discriminação no trabalho. In: XXIV Congresso do CONPEDI – Direito e política: da vulnerabilidade à sustentabilidade, Belo Horizonte. 11 a 14 de novembro de 2015. **Anais do...** Disponível em: <[http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/marcia\\_regina\\_negrisola\\_fernandez\\_polettini.pdf](http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/marcia_regina_negrisola_fernandez_polettini.pdf)>. Acesso em: 01 jun. 2019.

RAMOS, E. L.; SOUZA, N. V. D. O.; CALDAS C. P. Qualidade de vida do idoso trabalhador. **Rev Enferm UERJ**, v.16, n.4, pp.507-511, 2008.

SILVA. N. T. R. C. Entre Hefesto e Procusto: a condição das pessoas com deficiência. **Argumenta Journal Law**. n.12, pp.99-130. 2010.

SOUZA, H. P. R. T. A importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional. XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão, Rio de Janeiro. 29 e 30 de setembro de 2016. **Anais do...** Disponível em: <[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16\\_M\\_041.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_041.pdf)>. Acesso em 31 mai. 2019.

VANZELLA, E.; LIMA NETO, E. de A.; SILVA, C. C. da. A terceira idade e o mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, v.14, n.4, pp. 97-100, 2011.

ZNIDARSIC, J.; DIMOVSKI, V. Age management: a new paradigm. In: HRM Within Slovenian Enterprises. **The Journal of Applied Business Research**, v.25, n.3, 2009.

## ARTIGO III – ENVELHECIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO: COM A PALAVRA, OS GESTORES

### RESUMO

O processo de transição demográfica observado no Brasil, se deve a queda da taxa de natalidade e o envelhecimento da população. Como consequência, nos próximos anos ter-se-á um cenário de menos jovens entrando no mercado de trabalho e envelhecimento da População Economicamente Ativa. A implantação de políticas de gestão da idade nas organizações de trabalho, deve se tornar uma constante. Sendo assim, o objetivo deste trabalho, foi identificar a existência de possíveis políticas de gestão da idade e verificar quais são as percepções acerca desta temática, por parte de gestores de três Instituições de Ensino Superior, onde o sujeito desse estudo, com 95 anos de idade, trabalhou, exercendo a mesma atividade ao longo de sua vida laboral. Para alcance de tal objetivo fez-se uso de entrevista semiestruturada, percebendo-se que apesar de os gestores terem conhecimento do processo de envelhecimento da População Economicamente Ativa e reconhecerem a importância do trabalhador idoso, principalmente devido a experiência acumulada e comprometimento deste para com o trabalho, ainda é tímida a implantação e discussão de políticas que primem pela gestão da idade, e ainda não existe planejamento de ações voltadas para esse fim, o que também é demonstrado na literatura. Desta forma, estudos que identifiquem as demandas e necessidades do trabalhador idoso quanto ao seu ambiente laboral, são de grande importância a fim de construir e implementar políticas públicas e organizacionais que primem por um envelhecimento laboral saudável e com equidade quanto as oportunidades, evitando-se assim a cultura do ageísmo.

**Palavras-chave:** Trabalhador Idoso; Envelhecimento; Discriminação da Pessoa Idosa; Organizações de Trabalho. População Economicamente Ativa.

### ABSTRACT

The demographic transition process observed in Brazil is due to the drop in the birth rate and the aging of the population. As a consequence, in the coming years there will be a scenario of fewer young people entering the labor market and the aging of the Economically Active Population. The implementation of age management policies in work organizations must become a constant. Therefore, the objective of this work was to identify the existence of possible age management policies and to verify what are the perceptions about this theme, by managers of three Higher Education Institutions, where the subject of this study, with 95 years of age, he worked, exercising the same activity throughout his working life. To achieve this goal, semi-structured interviews were used, realizing that although managers are aware of the aging process of the Economically Active Population and recognize the importance of elderly workers, mainly due to their accumulated experience and commitment to the work, the implementation and discussion of policies that focus on age management is still timid, and there is still no planning of actions aimed at this end, which is also demonstrated in the literature. Thus, studies that identify the demands and needs of the elderly worker in relation to their work environment, are of great importance in order to build and implement public and organizational policies that excel in a healthy and equitable work aging, while avoiding thus the culture of ageism.

**Key-words:** Elderly Worker; Aging; Discrimination against the Elderly; Work Organizations; Economically Active Population.

## 1. INTRODUÇÃO

O envelhecimento da população já se configura como um fenômeno mundial. De certo, foi uma das mais significativas conquistas alcançadas pelo ser humano. E no caso do Brasil, esse processo de envelhecimento da população se dá de maneira acelerada.

O IBGE (2018) projeta que o número de pessoas idosas passará de 13,8%, em 2020, para 33,7%, em 2060, ou seja, um terço da população brasileira terá mais que 60

anos. Neste mesmo caminho, pode-se afirmar então, que a População Economicamente Ativa (PEA) também será diretamente impactada. Cepellos e Tonelli (2017) e França et al. (2017) reforçam tal fato quando trazem que as estimativas para o ano de 2040 apontam que é na faixa etária dos 45 anos que os empregos estarão concentrados mostrando ser de fundamental importância iniciativas que tenham como foco nas organizações a gestão da idade.

Entretanto, o que se percebe é a escassez de estudos que contemplem esse extrato da população. O envelhecimento, especificamente no mercado de trabalho, ainda é rodeado por mitos e tabus, que em geral desprestigiam o trabalhador idoso. É necessário desconstruir estigmas negativos com relação a esse sujeito.

Polettini (2015) afirma que muitas vezes a pessoa idosa é associada a termos como inutilidade, incapacidade e despreparo físico para compor a força de trabalho, considerados valores sociais, e que impedem a participação destes sujeitos em diferentes cenários.

Na sociedade ocidental e capitalista, o trabalho diz muito a respeito do indivíduo, principalmente nas sociedades patriarcais, em que por vezes o homem é associado, relacionado, identificado ou ainda julgado quanto à atividade que desenvolve laboralmente, reforçando-se assim a necessidade de atenção por parte das organizações públicas e privadas, sociedade civil, poder público e pesquisadores no que diz respeito à elaboração e implementação de políticas públicas e organizacionais, além das adequações necessárias às já existentes, voltadas para a gestão da idade.

Com a maior participação de pessoas idosas na PEA, ações que tenham a gestão da idade como base, devem levar em conta, perdas da capacidade para o trabalho decorrentes da idade e estarem adequadas para atender aos mais velhos, tais como medidas de prevenção de doenças e promoção à saúde nas situações de trabalho, buscando a preservação e desenvolvimento das capacidades e a manutenção da qualidade de vida dentro e fora do trabalho (SATO et al., 2017). Porque ao otimizar as condições de vida e a perspectiva da pessoa idosa, conseqüentemente haverá aumento da sua capacidade produtiva, com ganhos para todos os envolvidos no processo.

No entanto, a literatura atual nos mostra que as organizações de maneira geral não estão preparadas para promover a inclusão e/ou permanência dos trabalhadores

mais velhos no ambiente laboral, mesmo reconhecendo que experiência, conhecimento, comprometimento, capacidade de colaboração e vivência devem ser considerados em detrimento da força física. Desta forma, ao dar voz e oportunidade aos trabalhadores idosos de hoje, estes podem contribuir na construção de políticas que englobem as demandas e necessidades nos diferentes ambientes pelos quais permeia a relação trabalho *versus* pessoa idosa, evitando mesmo situações de ageísmo.

O termo ageísmo foi cunhado em 1969 pelo psiquiatra americano Robert Butler, que usa a palavra *age* (idade), para descrever o preconceito contra a pessoa idosa, ganhando ainda mais notoriedade e associação com o processo de envelhecimento no mercado de trabalho, devido as práticas de exclusão, por vezes adotadas, desmerecendo o trabalhador idoso. Com o passar do tempo e o interesse pela temática, por parte de outros países, como Portugal, termos como idadismo e etarismo, foram cunhados, sendo usados também para nomear o preconceito contra a pessoa idosa no mercado de trabalho.

Tal fato é ainda reforçado pelos dados apresentados pela publicação “Síntese de indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira” (IBGE, 2018), que mostram ser maior entre as pessoas idosas o percentual da força de trabalho em potencial, mas que não consegue emprego (66,7%). E que destes, 32,2% apontam como principal motivo não conseguir trabalho por serem consideradas como pessoas muito idosas. E uma vez desocupadas, apresentam maior dificuldade em conseguirem nova ocupação, quando comparados aos trabalhadores mais jovens, exemplificando situações de preconceito (IBGE 2018).

Desta forma, faz-se necessário conhecer as demandas dos trabalhadores e dar maior visibilidade às interações entre processo de envelhecimento e trabalho, combatendo o ageísmo e possíveis estigmas negativos associados a pessoas idosas, visto que, estudos voltados à temática são bastante escassos, apesar de sua importância.

Assim, considerou-se oportuno identificar a existência de possíveis políticas de gestão da idade e verificar quais são as percepções acerca desta temática, por parte de gestores de três Instituições de Ensino Superior (IES), onde o sujeito desse estudo, com 95 anos de idade, trabalhou, exercendo a mesma atividade ao longo de sua vida laboral.

## 2. CAMINHO PERCORRIDO

Neste estudo optou-se por uma pesquisa qualitativa de abordagem exploratória descritiva, na forma de estudo de caso para alcançar o objetivo proposto, buscando apreender como os gestores entrevistados compreendem e atribuem significado às práticas cotidianas relacionadas à gestão da idade, partindo de seu contexto específico.

Os cenários para o levantamento de dados foram três Instituições de Ensino Superior (IES), duas federais e uma particular, situadas no estado de Minas Gerais, uma na capital e as outras no interior. Estas foram escolhidas por ser o *lócus* laboral de uma pessoa idosa<sup>4</sup>, que esteve ativa até seus 95 anos de idade, desempenhando a mesma atividade nestas.

Desta forma, optou-se por uma amostra de julgamento que de acordo com Freitag (2018, p.671) “envolve o juízo do pesquisador de campo para selecionar, na população, falantes que sejam boas fontes de informação para os propósitos do processo”.

Os dados para este trabalho foram coletados em bibliografias, documentos e entrevistas semiestruturadas aplicadas aos sujeitos de interesse, quais sejam, gestores na área de gestão de pessoas de três IES (duas públicas e uma privada).

As entrevistas foram nas respectivas IES, sendo gravadas com o consentimento dos participantes e posteriormente transcritas, visando compreender que práticas de gestão de pessoas, mais especificamente a gestão da idade, são adotadas pelas Instituições e que por ventura pudessem ter contribuído para a longevidade no mercado de trabalho de “Seu” Sylvio Miguel.

Os entrevistados foram informados sobre o objetivo e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), atendendo aos princípios éticos inerentes à pesquisa dessa natureza e à resolução do Conselho Nacional de Saúde, CNS 466/2012 (BRASIL, 2012 (b)). O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres

---

<sup>4</sup> Senhor Sylvio Miguel, ponto de partida para esta tese de doutorado realizada junto ao Programa de Pós-graduação em Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa e intitulada “Enquanto muitos me convidaram para um café, ele me convidou para uma tarde de vinho com queijo: a longevidade nas organizações de trabalho contada por meio de uma história de vida”.

Humanos da Universidade Federal de Viçosa (CEP/UFV), por meio do parecer consubstanciado número 2.165.936.

De posse dos dados, foi realizada análise, percorrendo as etapas de classificação/categorização, codificação, análise e comparação das falas com literaturas que também abrangem a temática do estudo.

### **3. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

O trabalho sempre fez parte da vida dos indivíduos, por vezes tomado como referência para identificá-los. Agregando sentimento de pertencimento social. Por isso, entender qual a importância desta variável na vida dos trabalhadores, se faz necessário quando se pensa na estruturação e implementação de políticas públicas e organizacionais, em especial as de gestão de pessoas voltadas para a gestão da idade.

As pessoas idosas, são consideradas parte da população a quem se dá o nome de “minorias”, ou seja, aquelas que apresentam algum tipo de vulnerabilidade. Seus direitos e deveres, no Brasil, começaram a ganhar notoriedade a partir da Constituição Federal de 1988, assegurando o direito à cidadania, à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, sendo reforçada pela Política Nacional do Idoso de 1994, e pelo Estatuto do Idoso, de 2003 (PAOLINI, 2016).

O Estatuto do Idoso defende e assegura os direitos da pessoa idosa. Em seu Art. 26, estabelece que todo indivíduo com 60 anos ou mais tem o direito de exercer uma atividade profissional em um ambiente saudável e seguro, com especial atenção às suas condições físicas, intelectuais e psíquicas para o desenvolvimento do trabalho produtivo (BRASIL, 2012 (a)).

Com o processo de envelhecimento pelo qual passa o Brasil, e que influenciará diretamente na dinâmica do mercado de trabalho, com mais pessoas idosas e menos jovens compondo a População Economicamente Ativa (PEA), é urgente a dedicação do poder público, organizações públicas e privadas e sociedade civil na elaboração e implementação de políticas públicas e organizacionais que assegurem a qualidade de vida em toda a história e trajetória laboral dos trabalhadores.

Reconhecendo a importância e a presença cada vez mais constante das pessoas idosas para a PEA é importante trazer à luz das discussões exemplos encontrados no

dia a dia acerca da temática. Assim, o presente trabalho debruçou-se sobre a história de vida laboral de “Seu” Sylvio Miguel, pessoa idosa que se manteve ativa até os 95 anos de idade, em três diferentes Instituições de Ensino Superior (IES), mas sempre exercendo a mesma atividade.

Este exemplo positivo e bem-sucedido de envelhecimento ativo no mercado de trabalho reforça a importância de identificar a existência ou não de políticas organizacionais voltadas para a gestão da idade e qual a percepção dos gestores, aqui representando as três IES em que “Seu” Sylvio trabalhou, sobre temáticas como o ageísmo.

Os dados foram coletados entre outubro de 2017 e julho de 2019, com entrevistas junto a três gestores, um de cada Instituição levantadas junto ao sujeito da pesquisa como seus *locus* laborais ao longo da vida. Seguindo orientações do Conselho Nacional de Saúde, CNS 466/2012 (BRASIL, 2012 (b)), foram atribuídos nomes fictícios aos gestores a fim de distingui-los:

- Gestor da primeira IES (pública), onde “Seu” Sylvio trabalhou: Entrevistada 1 (mulher, enfermeira, está há 34 anos na IES, atualmente, exercendo o cargo de Diretora Geral do Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador desde maio de 2015);

- Gestor da segunda IES (pública), onde “Seu” Sylvio trabalhou: Entrevistado 2 (homem, professor, está há 27 anos e 10 meses na IES, formado em engenharia elétrica e estava como Pró-reitor de Gestão de Pessoas há quatro meses no dia da entrevista);

- Gestor da terceira IES (privada), onde “Seu” Sylvio trabalhou: Entrevistado 3 (homem, engenheiro civil, está há 17 anos na IES, exercendo diferentes cargos desde sua entrada, estando como Diretor Geral desde 2014).

Nenhum deles tem formação específica na área de gestão de pessoas, sendo indicados aos cargos a que estão vinculados atualmente. Neste momento se faz oportuno ressaltar que, dos três Entrevistados, apenas do Entrevistado 3 conhecia pessoalmente e teve contato com o trabalho do “Seu” Sylvio, sendo que os outros dois entrevistados tomaram conhecimento à partir deste trabalho.

A Instituição da Entrevistada 1, tem 92 anos de história, é de caráter público federal, conta com três *campi* em cidades diferentes e 7.117 servidores, destes 851 tem 60 anos ou mais (12%). A Instituição do Entrevistado 2, também tem 92 anos e é de

caráter público federal, conta com três *campi* em cidades diferentes e possui 3.593 servidores, sendo que destes 489 tem 60 anos ou mais (13,6%). A Instituição 3, é de caráter privado, sendo criada em 2000, iniciando suas atividades acadêmicas em 2005, conta com dois *campi*, localizados na mesma cidade, tem 484 servidores, sendo 10 com 60 anos ou mais (2%).

Ao observarmos a porcentagem de trabalhadores idosos nas Instituições da Entrevistada 1 e do Entrevistado 2, percebe-se que esta acompanha a porcentagem de pessoas idosas presentes na população brasileira, que de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2012 era de 12,5%, passando para 13%, no ano de 2013, totalizando então, aproximadamente 26,1 milhões de pessoas idosas no país (SORDI, 2015).

Já identificado o aumento de pessoas idosas na população brasileira, esta situação, começa a ser também a realidade das organizações de trabalho, fazendo surgir perguntas tais como: o que os gestores entendem por ageísmo e se este é percebido no ambiente laboral?; as organizações, públicas ou privadas, estão preparadas para o processo de envelhecimento da PEA?; existem políticas organizacionais voltadas para a gestão da idade?

Quando questionados sobre o conceito ageísmo, os três entrevistados disseram não saber do que se tratava exatamente:

*[Depois de um momento em silêncio pensando]* Não sei exatamente do que se trata, mas acredito que tenha a ver com idade, né (Entrevistado 2, grifo nosso).

Tal resposta provém da relação feita pelo Entrevistado 2, entre a palavra ageísmo e sua origem norte-americana a partir da palavra *age* (idade). O termo (*ageism*) foi cunhado na década de 60, pelo psiquiatra norte-americano Robert Butler, para descrever o preconceito com todas as faixas etárias, sendo delimitada às pessoas idosas no ano de 2004 pelo gerontologista americano Erdman Ballath Palmore, desqualificando-as, atribuindo-lhes estigmas geralmente negativos, principalmente no mercado de trabalho, onde ainda tem-se o culto ao jovem e sua vitalidade física ao mensurar a produtividade (TEIXEIRA, SOUZA; MAIA, 2018).

O ageísmo soma-se aos outros dois “ismos”, racismo e sexismo, diferenciando-se em dois pontos, o primeiro é que todos os que viverem o suficiente, um dia, integrarão

esse grupo, já o segundo ponto se refere à forma sutil e subentendida com que o preconceito contra as pessoas idosas se manifesta (FRANÇA et al., 2017; TEIXEIRA; SOUZA; MAIA, 2018).

Assim, foi conveniente verificar junto aos entrevistados, se já existiram situações que exemplificassem o ageísmo em suas organizações, sendo a resposta negativa por parte dos três entrevistados.

Com a própria estrutura de cargos [*entrada por meio de concurso público*], aqui não tem esse pano de fundo pra essa discriminação, de pagar mais pra quem é mais novo, entrando mais capacitado. E no caso de entrada, de ingresso na carreira, o servidor mais velho, em caso de empate, tem prioridade à vaga (Entrevistado 2, grifo nosso).

Com base na informação acima, também é importante conhecer a opinião dos gestores quanto ao processo de envelhecimento da PEA e se a presença do trabalhador idoso é encarada como um problema. Sendo que todos disseram não acreditar que esse processo seja um problema, ao contrário, por se tratar de IES, onde o conhecimento geralmente está atrelado a experiência, e que esses trabalhadores tem muito a contribuir no processo de intergeracionalidade organizacional, não veem objeção à permanência ou entrada dos colaboradores idosos no trabalho, mesmo depois de aposentados, pelo contrário, acreditam ser oportunidades a serem trabalhadas, embora a preocupação com a saúde e o índice de afastamento desses trabalhadores tenha sido registrada, como possível ocorrência no futuro.

Não vejo como um problema não, pelo contrário, dependendo de como é trabalhada, a idade só tem a somar, principalmente em ambientes de ensino como aqui (Entrevistada 1).

Em tese seria muito positivo, porque você teria pessoas mais experientes. Com essa idade, a pessoa podendo aposentar compulsoriamente mais tarde, em tese você teria docentes mais experientes, ainda trabalhando na Instituição. Servidores conhecendo a Instituição. Então isso poderia ser bom. Mas aí tem o outro lado da moeda que você teria que analisar como é que está a situação de saúde desse pessoal mais velho no serviço. Então isso pode trazer problemas potenciais. A pessoa ficar mais tempo de licença médica. Então assim, é muito difícil de avaliar o que aconteceria, daqui pra frente com a idade média, subindo para os nossos servidores (Entrevistado 2).

Não vejo como um problema o envelhecimento nas organizações, mas sim como um benefício, tenho notado um comprometimento das pessoas mais experientes [*pausa*] essa mescla é importante (Entrevistado 3, grifo nosso).

Polettini (2015) afirma que o preconceito para com a velhice pode estar dado ao fato de que o trabalho é uma das formas de identificação e sentimento de pertencimento por parte dos indivíduos, que ao ser negado ou retirado da pessoa idosa, faz com que ela se sinta também excluída socialmente. No entanto, são inúmeras as vantagens da inclusão do trabalhador idoso no mercado de trabalho, pois geralmente apresentam maior maturidade, capacidade de análise, tomada de decisões e detenção de conhecimento, sendo essas apenas algumas das vantagens oferecidas.

Teixeira, Souza e Maia (2018) reforçam ainda que o tratamento dado às pessoas se relaciona diretamente com os estereótipos que elas carregam consigo. Fato que podemos relacionar às oportunidades que são dadas ao trabalhador idoso quanto ao aprendizado, capacitação e treinamento quando comparados aos mais jovens e mesmo ao oferecimento de ambientes laborais considerados adequados e saudáveis às atividades desenvolvidas.

*Aqui mesmo [referindo-se ao Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador] nós fazemos ações de prevenção a doenças ou contaminações que podem partir do trabalho. E quando percebemos que tem novas regras, procuramos treinar todos os servidores, sem levar em consideração se são jovens ou velhos (Entrevistada 1, grifo nosso).*

*Todos são geridos da mesma forma, mas se levarmos em consideração a ergonomia [referindo-se à adequação dos ambientes e processo de trabalho ao trabalhador, e não o contrário], teremos um processo caro, por exemplo, quanto mais idoso é o funcionário, mais ele vai precisar de alguns tratamentos especiais. Aqui temos a clínica de fisioterapia que atende a comunidade, os alunos, mas também os servidores, tudo gratuito (Entrevistado 3, grifo nosso).*

A fala do Entrevistado 3 quando comparada à literatura, não se apresenta como a realidade encontrada, pois Polettini (2015) afirma ser menor o custo com o treinamento das pessoas idosas, devido as experiências e conhecimento adquiridos ao longo da vida, por parte desses sujeitos.

Ao reconhecerem o impacto que o envelhecimento da população terá sobre a PEA, que as Instituições por eles representadas não assumem práticas ageístas e que veem esse trabalhador idoso como uma presença vantajosa em suas organizações, foi considerado oportuno verificar a existência de práticas de gestão da idade em suas IES, das quais se sintam orgulhosos e que destaquem como sendo um diferencial.

Nenhum dos entrevistados disse existir ações ou políticas formais, em regimento institucional que abarquem a gestão da idade, mas citaram exemplos praticados por suas Instituições e que podem sim ser transformadas em políticas organizacionais que contribuam para um envelhecimento saudável e ativo no ambiente de trabalho e que ao mesmo tempo, considerem não só o trabalhador idoso, mas todo o corpo de colaboradores, visto que o processo de envelhecimento não se dá, da noite para o dia, nos tornamos mais velhos todos os dias e devemos nos preparar ao longo de toda vida.

Aqui formalmente não temos nenhuma política ou prática de gestão da idade não... [pausa], não peraí, temos o Programa de Educação para Aposentadoria, que foi implementado como projeto piloto em 2013 e consolidado em 2014. Ele tem por objetivo preparar os servidores para a aposentaria. Porque a gente começou a perceber que muitos servidores quando estavam para aposentar ou depois de se aposentarem ficavam meio perdidos ou mesmo adoeciam. Aí foi pensada uma maneira de ajuda-los, surgindo aí o Programa, que está sendo aceito cada dia mais. Porque no início a gente teve sim uma resistência por parte do pessoal. A gente percebeu que pra muitos, falar em aposentaria parece falar de final da vida né, mas isso tá mudando (Entrevistada 1).

Não que eu saiba... [pausa, parecia ter lembrado de alguma informação] quer dizer, na verdade tem um setor aqui, que é vinculado à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, a Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida (DSS) e lá eles têm essa preocupação e estão tentando, definir esses procedimentos [pelo contexto, tais procedimentos estão relacionados ao processo de aposentadoria], pra poder, por exemplo, preparar a pessoa pra uma aposentadoria, pra ela realmente ter certeza que é o momento dela se aposentar. Mas esse é um trabalho voltado para os servidores mais antigos da Instituição. Percebo que a aposentaria tem uma motivação muito pessoal. E quando a pessoa decide se aposentar, ela vem direto aqui no setor de aposentadoria, entra com um processo e daí duas semanas ele está aposentado. O que a gente tem feito aqui, é toda vez, que é aberto um processo de aposentaria, sugerir, que essa pessoa vá à DSS, que funciona em outro prédio, e converse com as psicólogas, pra fazer esse acompanhamento, mesmo que seja num período menor do que o prevê o Estatuto do Idoso né (Entrevistado 2, grifo nosso).

Políticas formais em regimento não temos não. Mas foi o que te falei, quando percebemos que algum colaborador precisa de uma formação, seja pela idade ou inovação de alguma técnica, nós providenciamos, sem dar preferência a um ou outro por causa da idade, fazemos capacitação permanente dos nossos colaboradores, principalmente quanto ao clima organizacional, que ao meu ver é um dos desafios que encontramos hoje nas organizações, mas preconceito com a idade, isso não, pelo contrário, vejo respeito com os mais velhos... [pausa] e tem também os atendimentos que falei, nas clínicas aqui na Instituição, os alunos atendem não só os nossos funcionários como também a comunidade. Se a gente identifica que um trabalhador tá com algum problema, a gente logo encaminha (Entrevistado 3, grifo nosso)

Diante das falas dos entrevistados, é possível perceber que há sim, necessidade de trabalhar políticas de gestão da idade e que, as Instituições estudadas, possuem sim

algumas ações nesse sentido. O que falta é uma maior organização e planejamento para que essas ações sejam transformadas efetivamente em políticas organizacionais ao longo da vida laboral, e não somente às vésperas do processo de aposentadoria.

Para isso, é necessário que o poder público, por sua vez, assuma sua responsabilidade e cumpra o estabelecido pelo Estatuto do Idoso (BRASIL, 2012(a), p.17):

Art. 28 O poder público criará e estimulará programas de:  
 I – profissionalização especializada para idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares remuneradas;  
 II – preparação dos trabalhadores para aposentadoria, com antecedência mínima de um ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;  
 III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho (BRASIL, 2012(a), p.17).

Polettini (2015, p.3143) reforça a importância de um período mínimo de preparação para o processo de aposentadoria, nos advertindo e alertando para o fato de que a aposentadoria é uma mudança que traz impacto na vida de todo trabalhador, e não deve ser pensada às vésperas de se aposentar, mas sim ser trabalhada a partir do ingresso do indivíduo nas atividades laborais, sejam elas formais ou informais, pois muitas serão as mudanças provenientes desse processo.

Nela [aposentadoria] estão incluídos a redução da renda, sensação de ociosidade e perda da importância social. Aposentar-se com o mesmo padrão de vida dos tempos da ativa é um ideal cada vez mais distante para os trabalhadores do mundo inteiro. A grande maioria dos aposentados de média e baixa renda dependem do quanto o Estado lhe paga para sobreviver e sustentar seus dependentes (POLETTINI, 2015, p.3143, grifo nosso).

Um exemplo de política organizacional que pode ser institucionalizada é o aprendizado ao longo da vida, ou seja, apreender conhecimentos científicos e empíricos continuamente. Fato este que é confirmado pelo documento publicado pelo Centro Internacional de Longevidade do Brasil e intitulado “Envelhecimento Ativo: um marco político em resposta à revolução da longevidade” (ILC BRASIL, 2015) que afirma ser a aprendizagem ao longo da vida, um processo que pressupõe o acesso à informação e se coloca como de fundamental importância não somente para a empregabilidade, mas também para favorecer o bem-estar. Além disso, a aprendizagem está sendo cada vez mais necessária durante todo o período da vida adulta, devido à especialização

profissional, mudanças de carreira ou a busca do crescimento pessoal (ILC BRASIL, 2015).

Outro ponto observado nas entrevistas, respeitando claro suas particularidades, uma vez que os regimes trabalhistas são diferentes é o engessamento e burocracia a serem enfrentados devido a legislação pertinente tanto à administração pública quanto à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelas Instituições no que diz respeito a gestão de pessoas, em especial a gestão da idade, principalmente no que se refere à capacitação/treinamento e aprendizado ao longo da vida; busca pela manutenção da saúde, segurança e qualidade de vida no ambiente de trabalho; atendimento, quando possível de solicitações de flexibilização do trabalho; ao estímulo e consolidação da figura do servidor ou docente voluntário; plano de preparação para a aposentadoria.

Tais aspectos conversam com literaturas pesquisadas e consultadas, que subsidiaram o alcance do objetivo deste estudo, qual seja, o reconhecimento por parte dos gestores entrevistados de que a presença da pessoa idosa entre seus colaboradores é cada vez mais constante e que as organizações precisam primar por políticas organizacionais de gestão da idade preventivas e não corretivas, o que incidirá em menores gastos, por exemplo com absenteísmo e *turnover*, além de ganhos em produtividade e satisfação por parte dos trabalhadores de forma geral.

Reforçando tal fato, Ilmarinem (2012) aponta como sendo oito, os principais objetivos da Gestão da Idade (GI), quais sejam: melhor consciencialização sobre o envelhecimento; atitudes justas em relação ao envelhecimento; GI como função e dever fundamentais dos gestores e supervisores; integração da GI na política de recursos humanos; promoção da capacidade de trabalho e da produtividade; aprendizagem ao longo da vida; formas de trabalho compatíveis com a idade; e transição segura e digna para a aposentadoria.

Assim também Fontoura e Piccinini (2012) corroboram a importância da academia, em se dedicar à estudos da gestão da idade nas organizações, uma vez que estão diante de desafios ainda pouco elucidados para se pensar uma política de Gestão de Pessoas (GP) que atenda às reais necessidades e demandas do processo de envelhecimento no mercado de trabalho. Sendo os principais desafios destacados por essas autoras: planejamento da força de trabalho; retenção dos trabalhadores mais

velhos; práticas de trabalho flexíveis; estratégias de saúde, segurança, e ergonomia; recrutamento e seleção; ações de treinamento, desenvolvimento e promoção; e condições do ambiente de trabalho que incluam a mudança de atitudes no interior das organizações.

Portanto o próximo passo é ampliar tal estudo, elucidando variáveis que podem sustentar políticas públicas que incentivem a permanência, retenção ou reabsorção dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho. Partindo não só de uma discussão que tenha por objetivo manter o trabalhador que envelhece no mercado de trabalho ou fazer com que ele retorne, sem o oferecimento de condições de trabalho saudáveis e decentes.

Deve haver então a preocupação em manter esses trabalhadores ativos economicamente, sem esquecer que as ações de GP têm estreita relação com a saúde física e mental do trabalhador, o que pode refletir diretamente na sua capacidade laboral com o avançar da idade. Ou seja, precisa-se estar atento as adequações das ações de GP, considerando esse novo perfil populacional, assim como não se pode descuidar do papel ativo destas ações ao formar os futuros trabalhadores idosos.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Frente a todas as considerações delineadas neste estudo e as literaturas consultadas sobre a temática, pode-se concluir que o processo de transição demográfica pelo qual passa o Brasil, acompanhando a tendência mundial, é resultado de uma diminuição da taxa de natalidade e o aumento da expectativa de vida, com o envelhecimento da população.

O processo de envelhecimento desta população assume diferentes impactos em nossa sociedade, dentre eles o econômico, proporcionado, por exemplo, pela presença cada vez mais significativa de pessoas idosas na População Economicamente Ativa (PEA), que detém capacidade para continuar ou retornar ao mercado de trabalho, mas que ainda enfrentam situações de ageísmo por parte das organizações, poder público e sociedade em geral, configurando a exclusão desses trabalhadores idosos do mercado de trabalho.

Fato este que pode estar dado no despreparo e desconhecimento ao lidar com o trabalhador mais velho, suas demandas e necessidades frente ao mercado, exemplificado neste estudo pela ausência de políticas formais de gestão da idade nas referidas Instituições, apesar de seus gestores estarem cientes que terão cada vez mais presentes trabalhadores idosos como colaboradores.

Sabe-se que, o ponto de partida para tal estudo apesar de incomum, ainda em nossa sociedade, será cada vez mais uma constante, qual seja, a presença de pessoas longevas (acima dos 80 anos) na PEA, desenvolvendo suas atividades laborais, seja por necessidade ou mesmo por realização pessoal.

Para proporcionar um ambiente de trabalho adequado a este trabalhador idoso, é necessário considerar diferentes fatores, dentre eles as demandas e necessidades destes indivíduos, no que diz respeito ao seu ambiente laboral. Oferecendo-lhes oportunidades equitativas as dadas aos mais jovens, visto que já estamos deixando de lado o perfil de um país demograficamente jovem, apesar de os dados mostrarem que ainda cultuamos a jovialidade como sinônimo de produtividade e que temos políticas, como o Estatuto do Idoso, que asseguram não só o direito ao trabalho à toda pessoa idosa, mas também a preparação desta para a aposentadoria.

Considera-se que o objetivo deste estudo foi alcançado ao identificar junto aos Entrevistados o quão importante e necessária se faz a discussão, elaboração e construção de políticas públicas e organizacionais que considerem a gestão da idade e a inclusão ou reinserção da pessoa idosa no mercado de trabalho com condutas positivas, combatendo principalmente o ageísmo organizacional.

E apesar de não ser possível generalizar tais aspectos quanto a longevidade no mercado de trabalho, expandindo-os para um cenário nacional e mesmo internacional, o presente estudo é um passo e exemplo de um novo cenário na vida econômica e social dos países, mostrando que aspectos negativos associados ao processo de envelhecimento, devem cair por terra, e que é possível aliar produtividade, com experiência, vivência, comprometimento e conhecimento, apresentados pelo trabalhador idoso, e não apenas a aspectos que levem em consideração o esforço físico.

Sendo assim, reconhece-se como essencial a realização de outros estudos com maior número de organizações e com diferentes perfis, mas mantendo a mesma

natureza, o que torna possível o contato com a realidade atual sobre as novas formas de gerir a idade e o processo de envelhecimento nas organizações.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Legislação sobre o idoso**: Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 (Estatuto do Idoso), e legislação correlata. 2ª ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação Edições Câmara, 2012(a).

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. 2012(b). Disponível em: <[http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466\\_12\\_12\\_2012.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html)>. Acesso em: 15 jun. 2019.

CENTRO INTERNACIONAL DE LONGEVIDADE DO BRASIL – ILC BRASIL. **Envelhecimento Ativo**: um marco político em resposta à revolução da longevidade. ILC BRASIL. Rio de Janeiro, RJ. 2015. 119 p.

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J. Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. **Revista Alcance** (Eletrônica), v.24, n.1, pp.4-21, jan./mar., 2017.

FONTOURA, D. dos S.; PICCININI, V. C. Envelhecimento populacional e gestão de pessoas: pesquisas internacionais e notas para o Brasil. XXXVI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro, 22 a 26 de setembro de 2012. **Anais do...** Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012\\_GPR2116.pdf](http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_GPR2116.pdf)>. Acesso em: 11 jun. 2019.

FRANÇA, L. H. P.; SIQUEIRA-BRITO, A. da R.; VALENTINI, F.; VASQUES-MENEZES, I.; TORRES, C. V. Ageismo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. **Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.**, Rio de Janeiro, v.20, n.6, pp.765-777, 2017.

FREITAG, R. M. K. Amostras sociolinguísticas: probabilísticas ou por conveniência? **Revista de Estudos da Linguagem**, v.26, n.2, pp.667-686, 2018.

ILMARINEM, J. **Promover o envelhecimento ativo no local de trabalho**. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. p. 1-9., 2012. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101629.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2019.

PAOLINI, K. S. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Rev Bras Med Trab.**, v.14, n.2, pp.177-182, 2016.

POLETTINI, M. R. N. F. Idoso: proteção e discriminação no trabalho. In: XXIV Congresso do CONPEDI – Direito e política: da vulnerabilidade à sustentabilidade, Belo Horizonte. 11 a 14 de novembro de 2015. **Anais do...** Disponível em: <[http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/marcia\\_regina\\_negrisoli\\_fernandez\\_polettini.pdf](http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/marcia_regina_negrisoli_fernandez_polettini.pdf)>. Acesso em: 01 jun. 2019.

SATO, A. T.; BARROS, J. de O.; JARDIM, T. de A.; RATIER, A. P. P.; LANCMAN, S. **Processo de envelhecimento e trabalho: estudo de caso no setor de engenharia de manutenção de um hospital público do Município de São Paulo, Brasil.** Cad. Saúde Pública, v.33, n.10, 2017.

SORDI, J. **Número de idosos quase triplicará no Brasil até 2050.** 2015. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/vida-e-estilo/vida/noticia/2015/09/numero-de-idosos-quase-triplicara-no-brasil-ate2050-afirma-oms-4859566.html>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

TEIXEIRA, S. M. de O.; SOUZA, L. E. C.; MAIA, L. M. Ageísmo institucionalizado: uma revisão teórica. **Revista Kairós-Gerontologia, São Paulo, v.21, n.3,** pp. 129-149, 2018.

## **4. CAPÍTULO FINAL – IMPRESSÕES DA PESQUISADORA – ENQUANTO MUITOS ME CONVIDARAM PARA UM CAFÉ, ELE ME CONVIDOU PARA UMA TARDE DE VINHO COM QUEIJO**

### **4.1 O Ponto de Partida**

Desde pequena já sonhava com a carreira acadêmica, estimulada por minha mãe, me lembro até hoje do velho quadro negro e da caixa de giz que ganhei dela. Minhas alunas, naquele momento, eram minhas primas, coleguinhas e algumas das minhas bonecas. Com os meus estudos, sempre fui dedicada, me baseando nos conselhos dados por meus pais de que *“educação é a única herança certa que eles poderiam deixar pra mim”*, ou *“que conhecimento é a única coisa que não podem me tirar”* ou ainda *“que competência ninguém dá, e ninguém tira, eu é quem a construiria”*. Exemplo na família de pessoas que seguiram a carreira acadêmica, em todos os níveis (fundamental, médio e universitário), não me faltavam. Fatos esses que só fortaleceram meu sonho, ser professora, graduar, fazer o mestrado e doutorado. E aqui estou eu.

Ao escolher o curso superior, optei pela Economia Doméstica, na Universidade Federal de Viçosa (UFV). Curso bem conhecido por mim (tenho na família, profissionais nessa área), mas muito desconhecido pela maioria. O que mais me encantou, é que se tratava de um curso muito amplo e que tinha como objeto de estudo a família e seus membros, perpassando por todas as esferas que os cercam buscando a otimização da qualidade de vida, tanto no meio urbano quanto no meio rural. E uma das habilidades do professor, é justamente saber e gostar de trabalhar com pessoas.

Na graduação, logo fui conquistada pela área de planejamento de interiores, em especial a que discutia a organização do trabalho a partir da relação indivíduo e ambiente, tendo como ferramenta a ergonomia, por meio da concepção, elaboração e adaptação dos ambientes e atividades ao trabalhador. Entendendo esse trabalho não apenas como laboral, mas sim, toda tarefa ou atividade, sendo ela econômica ou não, pública ou privada.

No mestrado, seguindo a mesma linha de pensamento, trabalhei a construção e elaboração de conceitos sobre saúde e segurança no trabalho utilizando jogos educacionais com crianças, filhas de servidores da UFV, que já teriam vivenciado uma situação familiar de acidente ou afastamento em decorrência do trabalho, de seus pais

ou responsáveis, objetivando a formação de indivíduos mais conscientes não apenas com a sua saúde e segurança nos diversos ambientes propostos ao longo de suas vidas, mas também, com a de suas famílias.

O período entre meu mestrado e doutorado (2012-2014), foi muito rico, ao me permitir sair do mundo acadêmico e vivenciar o mercado de trabalho como professora e economista doméstico, fortalecendo minhas convicções acerca da influência do trabalho na saúde e qualidade de vida dos indivíduos.

No final de 2014 fui aprovada, para a segunda turma, do recém-criado, doutorado, no Programa de Pós-graduação em Economia Doméstica (PPGED/UFV) (mesmo Programa do meu mestrado), iniciando minhas atividades em março de 2015.

Parte do processo de seleção, foi a submissão de um pré-projeto, com a temática a ser trabalhada na tese. Este pautado em minha trajetória acadêmica e laboral, trazia à tona a discussão sobre políticas públicas voltadas ao processo de envelhecimento da população brasileira, afinal estamos envelhecendo cada vez mais.

Com o início das atividades, cursando as disciplinas, tendo contato com novas leituras, aprofundando e conhecendo melhor a temática, conhecendo profissionais que trabalham com a questão do envelhecimento em suas diversas perspectivas, as ideias foram amadurecendo, surgindo o seguinte questionamento: Por que não, trabalhar o envelhecimento tendo como viés a saúde, segurança e a organização no trabalho, buscando compreender como as organizações tem se preparado ou não para esse novo colaborador, ou seja, o trabalhador idoso?

O cenário atual, é propício, a transição demográfica é vivenciada, não só no Brasil, mas no mundo todo. O aumento da expectativa de vida e a diminuição da taxa de fecundidade, já apontam para as transformações na População Economicamente Ativa (PEA) de todos os países, sinalizando ao mesmo tempo a diminuição da oferta de jovens e permanência ou reinserção da pessoa idosa no mercado de trabalho. Além disso, esse trabalhador idoso, cada vez mais presente no nosso cotidiano, tem perfil heterogêneo, com necessidades e demandas específicas, e muito diferentes daquelas de nossos antepassados, despertando para outra inquietação: como é que uma sociedade, acostumada a cultuar o novo ou o jovem, relacionando-o com a produtividade e

capacidade para o trabalho, enxerga o envelhecimento de seu recurso mais valioso, a mão de obra?

O envelhecimento, na sociedade capitalista, mais especificamente no ambiente de trabalho geralmente é associado ao processo de aposentadoria e desvalorização do indivíduo enquanto sujeito capaz/apto à produzir, gerando comentários tais como: *“fulano já passou da hora de aposentar, tem que dar lugar para alguém mais jovem”*; *“sicrano já está velho, não consegue mais aprender, não serve para determinado trabalho”*; *“pessoas idosas são sinônimo de gastos para as organizações”*; dentre muitos outros. Ou ainda, gera no próprio trabalhador idoso uma expectativa de enfim ter uma renda fixa (aposentadoria) aliada a oportunidade de “aproveitar” o tempo livre se dedicando à realização de um sonho profissional (visto que muitos, trabalharam durante anos em atividades que garantiam o seu sustento e de sua família, mas que talvez não fossem as que lhes davam prazer), lazer, voluntariado, maior convívio com os familiares e amigos, ou mesmo “ficar à toa”.

Assim, num espaço de tempo de dois anos, período em que eu deveria dar forma e corpo ao meu pré-projeto e apresentar e defender o projeto de doutorado, surgiram muitas inquietações e indagações, mas acima de tudo, uma necessidade de ver o trabalho a ser desenvolvido, como uma ferramenta/resposta à sociedade, contribuindo para novas formas de trabalhar o envelhecimento, em especial no mercado de trabalho, respeitando a heterogeneidade dessa categoria.

No entanto hoje, o resultado desta tese, não é a ideia do pré-projeto, do projeto e nem do projeto de qualificação, mas é muito maior do que eu desejei ou sonhei. Sabia que estaria sujeita a diferentes imprevistos, não conseguindo, por vezes, controlar as variáveis e caminhos a serem percorridos durante o desenvolvimento do estudo, principalmente com seres humanos. E assim foi, mas tenho certeza que todas as mudanças que se fizeram necessárias, vieram pra contribuir positivamente com o caminho trilhado.

A oportunidade de conviver com diferentes perfis de pessoas idosas, principalmente em ambientes, momentos e significados de vida laboral diferentes para cada uma delas, me seduziu, fazendo com que vários (pré)conceitos fossem ressignificados.

O primeiro deles é a própria palavra trabalho, que tem sua origem na palavra latina *tripalium*, instrumento composto por três paus, mais precisamente três estacas, fincadas no chão formando os vértices de um triângulo, se encontrando no alto. A essa estrutura se prendiam pessoas para serem martirizadas. Ou seja, a palavra trabalho teve sua origem num instrumento de tortura. Talvez esse fato, possa explicar, em parte, porque para muitos a aposentadoria é vista como um momento de libertação, ou seja, a pessoa que desenvolveu, por anos, atividades que não lhe eram agradáveis e saudáveis, vê nesta, uma oportunidade de enfim, se livrar do que lhe oprime.

Outra questão diz respeito à relação (in)capacidade para o trabalho, idade e o ageísmo, atribuindo ao trabalhador idoso a finitude de sua contribuição para com o mercado de trabalho, sendo que para muitas atividades desenvolvidas a experiência, o conhecimento, a responsabilidade e o comprometimento, comuns ao perfil deste trabalhador, são tão benéficas para organizações. Sendo assim, seria justo lhe retirar o direito ao trabalho (previsto no Art. 26 do Estatuto do Idoso, Lei Nº 10.741, de 1º de outubro de 2003) caso seja de sua vontade permanecer ou voltar a trabalhar?

Assim também, como estimular os trabalhadores idosos, que já estão aptos à aposentadoria, a permanecerem contribuindo e trabalhando junto às organizações, ao mesmo tempo, ressignificando o trabalho para esses sujeitos, atribuindo-lhe realização pessoal, profissional e, ou social?

A cabeça borbulhava de possibilidades. Até porque, eu mesma, tinha essa (pré)concepção de que chegando à idade e cumprindo o tempo necessário para a aposentadoria, os trabalhadores deveriam mesmo se aposentar e deixar o lugar para alguém mais novo. Ignorando assim a riqueza que o processo de intergeracionalidade pode trazer para todos os envolvidos.

Precisava então delimitar o meu campo de estudo. Decidimos por investigar como as Instituições de Ensino Superior (IES), de caráter público e que estavam cadastradas na plataforma e-MEC, do Ministério da Educação, estavam se preparando para esse novo colaborador, o trabalhador idoso, até por se tratar de um ambiente propício para o adiamento da aposentadoria, visto que muitos desses trabalhadores, estão no auge de sua produção e contribuição, devido a toda experiência e capacitação acumuladas ao longo de anos de trabalho e dedicação.

No entanto, das 63 IES levantadas e contatadas há época, apenas uma respondeu ao questionário que enviei aos setores responsáveis pela gestão de pessoas. Será que essa ausência de resposta (mesmo de que não gostariam de participar do estudo), deixava transparecer uma não importância ou reflexão do assunto ou mesmo uma atitude ageísta por parte das IES? Infelizmente não consegui esta resposta, ficando assim a sugestão para novos estudos que investiguem a temática.

Desta forma, sem dados consistentes para o processo de qualificação do doutorado, ao refletir sobre novas possibilidades e caminhos, sem no entanto, abandonar a temática, tive a grata surpresa e satisfação de conhecer a história de *“um certo senhor”*, que desenvolvia a mesma atividade laboral já em sua terceira IES, isso no auge de seus 95 anos de idade. Quer exemplo maior de longevidade no mercado de trabalho do que esse? Então fui atrás.

Sempre gostei de ler, ouvir e contar histórias, e ao tomar conhecimento da trajetória de vida, deste senhor, era como se eu tivesse descoberto uma joia rara. E ao começar a conhecer, o “Seu” Sylvio Miguel e um pouco de sua vida, num primeiro momento laboral, e depois um pouco da pessoal também, tive a confirmação de que sim, estava diante de um exemplo não só de trabalhador, mas de ser humano.

As literaturas e bibliografias da área de envelhecimento me mostravam um outro perfil de pessoa idosa. A feminização da velhice é quase uma regra. Mulheres, viúvas, cada vez mais longevas e que por vezes também desenvolvem o papel de cuidadora de outra pessoa idosa ou de familiares, sobrevivendo de suas pensões ou aposentadorias, contando com a ajuda de familiares, ou ainda, sendo esteio, principalmente econômico, para suas famílias.

Eu estava diante de um sujeito ainda pouco estudado e conhecido pelos estudiosos da área, caracterizado como exceção, mas que com o processo de transição demográfica, aliado aos avanços nas áreas da saúde e tecnologia, em breve será sim a nossa nova realidade, necessitando de políticas públicas voltadas às pessoas idosas em todos os âmbitos. O próximo passo seria “encontrar” o senhor Sylvio Miguel e convidá-lo à participar do estudo.

## 4.2 O Primeiro Contato e Encontro

O convite para que o Senhor Sylvio Miguel pudesse participar do estudo se deu no final de outubro de 2017, expliquei-lhe o objetivo e importância deste. O convite foi prontamente aceito. Nosso primeiro encontro se daria no laboratório de anatomia e patologia animal do Centro Universitário de Viçosa (UNIVIÇOSA), seu atual local de trabalho e que era coordenado por ele. A entrevista se deu em uma tarde do início de novembro.

Ao chegar na Instituição procurando por meu entrevistado, logo percebi que se tratava de uma pessoa diferenciada, admirada e muito querida. Todos com quem falei, perguntando onde encontrá-lo lhe atribuíam vários elogios, principalmente no que se referia a sua vitalidade e dedicação ao trabalho.

Nosso primeiro contato visual me levou a refletir: como cabia naquela figura a minha frente, com seus 1,50 metro aproximadamente, 95 anos, de voz mansa e suave, sorriso largo, vívido, ativo e que despertava simpatias em todos, tanta história e bagagem pra contar? Ao longo daquela tarde obtive boa parte das respostas para este questionamento.

Nos cumprimentamos e seguimos para o laboratório. Cabe aqui lembrar que, a UNIVIÇOSA é uma instituição relativamente nova, com mais ou menos 20 anos de existência e está em expansão. O Sr. Sylvio foi convidado, por parte da administração, em que alguns dos sócios proprietários e professores, que já o conheciam ou haviam trabalhado com ele, desde à época de seu trabalho na Universidade Federal de Viçosa. À ele, foi confiado, no ano de 2002, a implementação do laboratório de anatomia e patologia do curso de medicina veterinária, que indiretamente também atendia outros cursos. Desde então ali ele estava (Figura 1).

Fui apresentada rapidamente ao “seu” espaço de trabalho, para que pudéssemos começar a conversar. Ficando a promessa de que ao fim desta, eu seria guiada a conhecer melhor o ambiente e tudo que ele compreendia.

Figura 1 – Reportagem sobre Sylvio Miguel, a equipe e laboratórios por ele coordenados.



Fonte: Dados de pesquisa, acervo pessoal “Seu” Sylvio, 2019

Ao questioná-lo sobre como tudo começou, Sylvio contou-me que órfão de pai e mãe, cresceu na Associação Cristã de Moços, uma casa que acolhia meninos sem família em Belo Horizonte, Minas Gerais. Permaneceu na Instituição até a idade de 18 anos. Foi durante esse tempo que aprendera as primeiras lições sobre laboratórios, instrumentos, equipamentos e vidrarias, pois como relatou *“eu fui pegando idade e ia trabalhando, ajudando lá na Associação de Moços, e eles iam me ensinando, eu ajudava nos atendimentos, principalmente os práticos. Sabe, antigamente não tinha dentista como hoje, era alguém que entendia um pouco disso e daí atendia os outros”*.

Ao completar 18 anos, Sylvio teria que deixar a Instituição por ter alcançado a maior idade. Como sempre se destacara em suas atividades na Associação, fora indicado para trabalhar como laboratorista no Laboratório de Histopalogia da Escola Veterinária da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), em 1941, sendo promovido no ano de 1968 à técnico de laboratório (Figuras 2 à 5).

## Figuras 2, 3, 4 e 5 – Curriculum Vitae de Sylvio Miguel

CURRICULUM VITAE

I. DADOS PESSOAIS

Nome: Sylvio Miguel

Estado Civil: Casado

Nascimento: 29.09.1923

Carteira de Identidade: M-2160786 (Sec. Seg. Pública)

Carteira Profissional: 45.753 Série 123

Título de Eleitor: 338109 26.<sup>a</sup> Seção 913

Reservista: 663789 Ministério da Guerra

CPF: 056263906/34

Cursos:

- Primário - Supletivo junto à Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais. Concluído em 30 de abril de 1976
- Ginásial não concluído
- Curso de Histologia A, realizado no Colégio Técnico da UFMG Departamento Técnicas Médicas do Laboratório no período de 07/08 a 06/09/1975.
- Curso de Técnicas Gerais de Laboratório, realizado no Departamento de Técnicas Médicas de Laboratório do Colégio Técnico da UFMG, no período de 09/08 a 16/09/75.
- Curso de Histologia B realizado no Departamento de Técnicas Médicas do Laboratório do Colégio Técnico da UFMG, no período de 11/09/1975.
- Curso de Microscopia Ótica oferecido pela Micronal Olympus na Universidade Federal de Viçosa, pelo Departamento de Veterinária em 06/12/73.

II. CARGOS E FUNÇÕES EXERCIDAS

- Laboratorista P-1602-9-B, responsável pela montagem e execução e serviços do Laboratório de Histopatologia da Escola de Veterinária da Universidade Federal de Minas Gerais no período de 01/09/1941 a 30/09/68.

- Técnico de Laboratório P-1601-12A responsável pelo Laboratório de Histopatologia da Escola de Veterinária da UFMG, de 30/09/68 a 31/12/71.
- Técnico de Laboratório P-1601-14-B responsável pelo Laboratório de Histopatologia da Escola de Veterinária da UFMG no período de 31/12/1971 a 29/07/1977.
- Aposentado por tempo de serviço (35 anos) no cargo de Técnico de Laboratório Classe C. Referência 32 em 29/07/1977.
- Recontratado pela Escola de Veterinária da UFMG, através de Convênio com a Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa, para exercer o cargo de Técnico de Laboratório no período de 11 de agosto de 1977 até 07 de fevereiro de 1981.

## II. OUTRAS ATIVIDADES

- Membro do quadro permanente da Associação Cristã de Moços durante o período de 1959 a 1974.

## IV. ASSESSORIAS TÉCNICAS

- Responsável pela montagem e treinamento de auxiliar de Laboratório no Setor de Histologia do Departamento de Veterinária da Universidade Federal de Viçosa, no período de 1/11 a 30/11/1978.
- Convidado para ministrar curso de treinamento para técnicos de Laboratório, com duração prevista de 360 horas na Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, com a primeira etapa prevista para 01/02/81 a 02/03/81.

## V. DISTINÇÕES

- Boletim de merecimento, redigido pelo Prof. Mello de Moura Rangel, Chefe da Cadeira de Anatomia Patológica da Escola de Veterinária da UFMG, em 1968.
- Justificativa do Diretor da Escola de Veterinária da UFMG para promoção do cargo de Laboratorista para o de Técnico de Laboratório.

- Eleito o "Pai Funcionário de 1969" pela Associação Cristã de Moços, em Belo Horizonte, em agosto de 1969.
- Eleito Funcionário Padrão da Escola de Veterinária da UFMG durante a Jornada Universitária realizada em 1972.
- Diploma de reconhecimento pelos 18 anos de serviços prestados pela colaboração no desenvolvimento da A.C.M. de Minas Gerais.
- Diploma de reconhecimento aos relevantes serviços prestados a Juventude e ao Acemismo durante o ano de 1974.
- Homenagem administrativa dos formandos da Escola de Veterinária da UFMG, em dezembro de 1979.
- Responsável pelo processamento e pelas técnicas histopatológicas e histoquímicas necessárias em materiais utilizados para publicações técnicas-científicas do setor de Anatomia Patológica e Histopatológica da Escola de Veterinária da UFMG até a presente data.

#### VI. COLABORAÇÃO EM TESES E TRABALHOS CIENTÍFICOS

- Alterações do quadro eritrocítico na anemia nutricional dos leitões observados em diferentes raças.  
Dr. Antônio Vieira Machado, em 1953.
- Estudo Histoquímico das glândulas salivares e esofágicas de Gallus domesticus.  
Dr. Mello de Moura Rangel, em 1955.
- Patologia pulmonar de suíno abatido para consumo na cidade de Belo Horizonte.  
Dr. Raimundo Hilton Girão Nogueira, em 1973.
- Alterações osteodistróficas em cães  
Dr. José Cláudio de Almeida Souza, em 1974.
- Ocorrência de alterações em ovários de vacas azebuadas abatidas em matadouros dos estados de Goiás e Minas Gerais.  
Dr. Silney A. Costa, em 1974.
- Alterações testiculares e epididimárias em cães.  
Dr. Ermane Fagundes do Nascimento, em 1975.

- Estudo anatomopatológico de toxoplasmose canina em Belo Horizonte.  
Dr. Luiz Carneiro de Freitas Girão
- Osteopetrose induzida pelo Solanum malacoxilon  
Dr. Murilo N. Santos, em 1976.
- Tumores das glândulas tireóide em cão  
Dr. João Diniz, em 1977.
- Patologia da infecção do ouvido de bovinos  
Dra. Vera Alvarenga Nunes, em 1977.
- Alterações testiculares e epididimárias em *Callus domesticus*.  
Dra. Janete Santa Rosa, em 1978.
- O gânglio trigeminal do diagnóstico da raiva.  
Dr. Walter R. Costa, em 1978.
- Alterações ósseas causadas pelo bissulfeto de tetrametil-tiuram (BTMT)  
em frangos de corte.  
Dr. Pedro Floribal M. Santos, em 1979.
- Alterações ósseas e tireoidianas produzidas pelo bissulfeto de Tetra-  
metil-tiuram (BTMT) em frangos de corte.  
Dra. Marlene Isabel Vargas Vitoria, em 1980.
- Alterações ovarianas e uterinas em porcas.  
Dr. João Carlos Pereira da Silva, em 1981.

Fonte: Dados de pesquisa, acervo pessoal "Seu" Sylvio, datado de 1981, 2019

Como é possível constatar no *Curriculum Vitae* do Sr. Sylvio, ele só finalizou o seu primário (atual ensino fundamental 1) na modalidade supletivo, no ano de 1976, já com 52 anos. Não chegou a concluir o ginásio (atual fundamental 2). Esta informação chama a atenção, pois, estudos voltados para a área de envelhecimento no mercado de trabalho, dizem que quanto maior for a capacitação dos indivíduos ao longo de suas vidas, adquirindo novos conhecimentos, mais chances eles têm de permanecer ou retornar ao mercado de trabalho.

No caso específico de Sylvio Miguel, apesar de não ter uma formação de base curricular formal, percebe-se que esse não foi um fator limitante para que ele conseguisse

evoluir e se capacitar, enquanto laboratorista, por meio de cursos específicos para sua área de atuação, buscando sempre mais conhecimento. Sendo até mesmo reconhecido e premiado, por colegas e instituições em que passou, sendo convidado para ministrar cursos e participar na orientação de trabalhos de conclusão, dissertações, teses, projetos, dentre outras atividades. O que nos faz entender que, neste caso, estar de posse de um diploma de graduação ou mesmo de pós-graduação, muitas vezes não diz sobre a capacidade e conhecimento do indivíduo, que a construção de seu conhecimento pode estar dada na vivência, experiência, prática e desenvolvimento do trabalho no dia-a-dia.

Seu destaque e reconhecimentos eram tal, que mesmo aposentado por tempo de serviço (1977) aos 53 anos, ele fora convidado para retomar suas atividades junto à Escola de Veterinária da UFMG entre 1977 e 1981.

No ano de 1981, Sylvio Miguel, deixa a cidade de Belo Horizonte rumo à cidade de Viçosa, interior de Minas Gerais com o convite e proposta de ajudar, em sua área de conhecimento, na criação e implementação do curso de Veterinária da Universidade Federal de Viçosa (UFV). Ali, muitos professores do curso, tinham sido seus alunos na UFMG e por isso conheciam e confiavam em seu trabalho. Permaneceu na Instituição por 12 anos, até o ano de 1993, quando se aposenta pela segunda vez, agora por idade.

Durante nossa conversa, pude perceber que suas melhores lembranças com relação ao trabalho, ou as mais importantes para ele, eram datadas de seu período laboral na UFMG e na UNIVIÇOSA. Fato que me deixou curiosa, já que nos três locais de trabalho havia desempenhado as mesmas funções. Questionando-o, Sylvio me disse que quando foi convidado para vir para a UFV, um dos fatores que lhe fizeram aceitar o trabalho fora a proposta de salário, que “compensava” sua mudança e de sua família para outra cidade, no entanto, esse trato não fora cumprido, lhe pagavam menos que o combinado.

Isto nos faz verificar que não apenas o reconhecimento do trabalho desenvolvido e a ele confiado é importante, mas também o retorno financeiro. O trabalhador investe na busca de aperfeiçoamento, conhecimento e treinamento ao longo de sua vida laboral, reconhece e sabe acerca de sua capacidade para as atividades a que se dedica, então ele está no direito de ser reconhecido financeiramente, o que é justo.

No entanto, apesar desta intercorrência, Sylvio sempre cumpriu com suas atividades e fez o seu melhor no ambiente laboral, afirmando ter um bom relacionamento com todos os colegas de trabalho e com os alunos, atribuindo sua mágoa à administração da UFV e não ao seu trabalho.

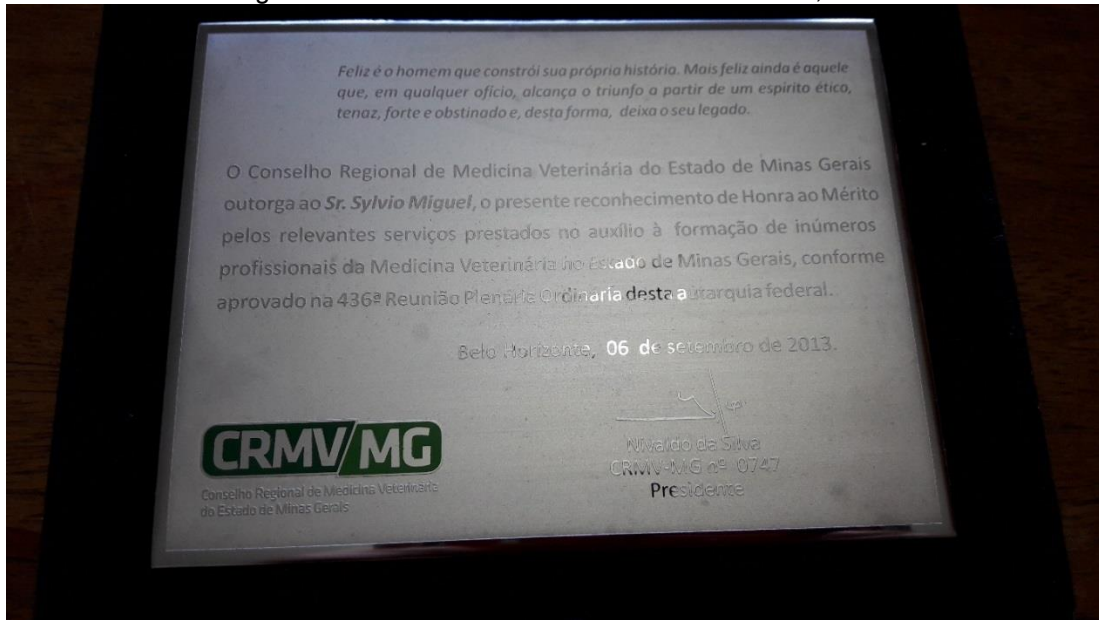
Entre os anos de 1993 e 2002, quando ele retorna ao mercado de trabalho, agora na UNIVIÇOSA, uma Instituição privada, Sylvio e sua família se mudam para o norte do estado do Espírito Santo, para morar mais perto de um de seus filhos, e de acordo com ele *“ia aproveitar pra descansar né, já estava aposentado mesmo não achava que ia voltar”*. Não que esse período tenha sido ruim, mas como ele mesmo diz *“eu vou parar pra que? Ficar arrastando chinelo dentro de casa. Ah... Não consigo isso não. Tinha filho morando aqui em Viçosa ainda, então resolvi voltar quando me chamaram pra trabalhar aqui (se referindo à UNIVIÇOSA). Eu já conhecia algumas pessoas aqui, então vim”*.

E ali estávamos 18 anos depois em *“seu”* laboratório. Após nossa conversa, passamos à espécie de visita guiada, como ele prometera. Percebi o quanto aquele espaço era uma extensão do Sr. Sylvio, em sua fala pude reafirmar que tudo o que estava ali, cada equipamento, substância, peças anatômicas, métodos e técnicas utilizadas, lâminas, Ihe eram tão familiares e pareciam suas mesmo. Havia muito mais do que profissionalismo no jeito de falar e agir, havia orgulho pelo que construiu ao longo de sua história. Eu realmente estava encantada ao perceber tanta paixão por um trabalho.

A área de saúde, seja ela animal ou humana evoluiu muito ao longo dos anos, mas muita coisa ainda tinha seu base sólida nos primeiros conhecimentos desenvolvidos, tanto é que Sylvio me mostrou muitos livros e apostilas que ele ajudara a escrever, devido ao seu conhecimento. Ainda na UFMG ele havia desenvolvido e aperfeiçoado uma técnica de coloração de células dentes e que permitia um diagnóstico mais rápido e melhor. *“Na época eu tinha que fazer a substância, misturar os produtos pra poder ter o que eu queria, mas agora é mais fácil, a pessoa já vai e compra pronto no mercado”*.

Tanto que em setembro do ano de 2013 Sylvio fora convidado para a solenidade do dia do médico veterinário em que profissionais seriam homenageados. O que ele não sabia é que ele era um deles (Figuras 6 e 7). Tal fato lhe causou grande alegria, estava diante de colegas de trabalho, ex-alunos, das Instituições nas quais trabalhou e continuava trabalhando e de sua família.

Figuras 6 e 7 – Homenagem realizada à Sylvio Miguel pela UFMG, UFV, UNIVIÇOSA e Conselho Regional de Medicina Veterinária de Minas Gerais, 2013



Fonte: Dados de pesquisa, acervo pessoal “Seu” Sylvio, 2019

Perceber que aquele era muito mais que o “seu” espaço de trabalho era realmente fácil, era só atentar-se para como ele o descrevia e apresentava. Ali não era apenas um local onde desenvolvia as atividades que lhe eram confiadas, mas também um local onde desenvolvia seus “hobbys” como seu insetário pessoal, que ficava ali guardado, contendo diferentes espécies de insetos, resinadas por ele mesmo.

Foi muito mais do que uma tarde de coleta de dados, havia sido uma tarde de muito aprendizado, principalmente no que diz respeito à ouvir, refletir e respeita o que o outro tem a dizer. Precisava agora sentar, colocar no papel e refletir os próximos passos a serem dados, eu tinha muito material para analisar.

Me despedi com um abraço e um sorriso largo do Dr. Sylvio, já lhe afirmando que esse era um até logo.

#### **4.3 Enfim a Tarde de Vinho e Queijo: A Celebração de uma História Teseada**

Após a entrevista e repassando os áudios, ficava claro nas falas do Sr. Sylvio, que seu trabalho e vida pessoal, do alto de seus 95 anos, eram permeados de satisfação e realização muito grandes, com momentos e lembranças marcantes, que com certeza eram motivos para sua longevidade no trabalho.

Sylvio Miguel então, deixara de ser um braço da tese para ser o objeto de estudo principal. Não existia dúvida de que ele havia percorrido em belo caminho até ali. Um caminho de reconhecimentos por parte de alunos, professores, instituições, colegas de trabalho e família e que segundo ele, estavam guardados não só em sua memória, mas em lembranças, como fotografias, medalhas, diplomas de honras ao mérito, placas comemorativas, objetos, convites e muitos outros.

Percebendo o quanto tudo isso era importante para o Sr. Sylvio, acreditei ser merecido dar maior atenção neste estudo a essas formas de reconhecimento, pois a literatura me mostrava que o reconhecimento do trabalho desenvolvido pelo trabalhador, é um mecanismo de estímulo no desenvolvimento e satisfação para com o seu trabalho.

Precisava então me aprofundar, conhecer e registrar mais sobre esses momentos que lhe eram tão caros e importantes e que estavam fortemente marcados e presentes em sua trajetória pessoal e laboral.

Entrei em contato novamente com Sr. Sylvio explicando-lhe este novo passo e que gostaria, mediante seu assentimento, de registrar, por meio de fotografias, os prêmios, documentos e lembranças por ele guardados ao longo dos anos. Ele prontamente se colocou à disposição, surpreendendo-me com um convite não esperado, ir até sua casa e não a instituição que trabalhava, para que eu pudesse prosseguir com mais esta etapa do estudo e ver todo seu acervo.

A princípio, fiquei sem graça, como se estivesse “abusando” de sua boa vontade ou mesmo invadindo o seu espaço domiciliar. E por se tratar de um dia se semana, ou seja, de trabalho, ele teria que não só interromper, como também se ausentar de suas atividades. Mas ele insistiu, dizendo que a faculdade sabia e o tinha liberado, sem nenhum problema. Apenas fiquei ainda mais grata pela confiança e com o carinho para com o meu trabalho.

O encontro aconteceu em uma tarde de março de 2018. Uma tarde de muitas surpresas, admiração, ressignificação de conceitos e de boa conversa, companhia e com direito a brinde com vinho e queijos.

Sylvio Miguel morava no mesmo bairro que eu, há duas ruas paralelas à minha casa, só que para chegar até lá era preciso subir um morro bem íngreme, que me deixava, no auge dos meus 31 anos, sem fôlego e tendo que ao final, parar e respirar fundo algumas vezes, para que pulsação e coração, voltassem aos seus devidos lugares. Por que trazer isso aqui? Porque até então, eu já sabia que o Sr. Sylvio fazia esse caminho de ida e volta pelo menos 2 vezes ao dia, à pé, dirigindo-se ao ponto de ônibus onde passava a lotação para a instituição em que trabalhava, há mais ou menos 1,5km de sua casa. Minha admiração só fazia aumentar.

Fui recebida pelo próprio Sr. Sylvio que logo se apressou em descer e abrir o portão para que eu pudesse entrar. Como todo bom anfitrião, foi logo me apresentando e guiando por uma bela casa de três pavimentos, com muitos cômodos, quintal e com móveis antigos, uma paixão minha desde sempre, fazendo questão de reforçar que apesar de ter uma pessoa para lhe ajudar com a faxina, ele mesmo é quem cuidava de sua casa. Como em uma ocasião em que seus filhos o advertiram por subir por uma escada, “*dessas de pedreiro*”, para fazer a limpeza e manutenção do forro e telhado.

Dentro da casa, de cara, notei que os móveis expunham muitas das lembranças de família, viagens, trabalhos, homenagens e momentos que lhe foram marcantes. Notei, em cima da na mesa da sala de estar, para onde ele me conduziu para iniciarmos nossa entrevista/conversa, que muitos objetos já estavam organizados e separados. Deu-se então início a uma sessão de “recordar é viver”.

Foram mais de 250 registros fotográficos não só de momentos de trabalho, mas também de lazer, como em um cruzeiro de navio, feito por ele no final de 2010 e início

de 2011, pela costa sul do Brasil indo até a Argentina e lembrado não só por fotos, lembranças e amizades construídas e que perduravam até hoje, mas também por *souvenir*. Peço espaço aqui, para registrar, que esta viagem ele iniciou sozinho, sem companhia, mas como ele mesmo disse *“fiz muitos amigos que tenho contato até hoje, é... tem um que agora viaja sempre comigo, virou meu companheiro de viagem”*. Também, como não se encantar com esse senhorzinho, que na época tinha 87 anos?

Foram aproximadamente três horas de uma boa conversa, em que o deixei livre para que ele pudesse voltar aos momentos e me mostrar qual era o significado daqueles objetos e situações em sua vida.

Já havia recebido do Sr. Sylvio muito mais do que esperava. Quando convidamos alguém para participar de uma pesquisa, existem protocolos a serem seguidos, resguardando o livre consentimento da pessoa em participar do estudo, e mesmo interromper a sua participação, caso fosse de seu querer.

Mas o Sr. Sylvio, talvez pela longa e bela carreira no meio acadêmico, havia não só aceitado participar e colaborar, mas mostrava respeito, cooperação, interesse e carinho. Ele não era apenas o meu sujeito de pesquisa, ele literalmente estava construindo este estudo comigo.

Já sem ter como lhe agradecer por tudo e finalizando a nossa entrevista, fui surpreendida novamente pelo Sr. Sylvio. Em nosso primeiro encontro, em um momento de descontração, eu o havia perguntado, qual era o segredo dele para chegar aos 95 anos tão vívido? E ele, sem pestanejar disse *“tomo todo dia duas taças de vinho, uma depois do almoço e uma à noite, e se tiver um queijinho, melhor ainda”*. Na hora eu ri e ainda questionei, se essa taça de vinho pós-almoço, não lhe atrapalhava no trabalho, ele rindo disse *“não minha filha, é só uma tacinha mesmo, pra relaxar”*. Levei essa consideração como um momento seu, de realização, íntimo e de bem-estar, em que ele se sentia à vontade e que se tornara um prazer em sua vida, tanto que merecia a sua colocação no momento em que eu lhe questionara o seu segredo para longevidade pessoal e laboral.

Pedindo licença para ir até a cozinha, Sr. Sylvio voltou em poucos segundos, trazendo uma bandeja com duas taças de vinho e uma tábua com queijo picadinho (Figuras 8 à 11). Lembro-me de ficar sem palavras na hora. Para mim, esse gesto era a

confirmação de que meu trabalho de campo fechava-se com chave de ouro, que não só havia conseguido apenas investigar uma história, mas eu tinha sido aceita na história desse ser humano tão especial, chamado Sylvio Miguel.

Figuras 8, 9, 10 e 11 – Nossa celebração – O vinho e o queijo





Fonte: Dados de pesquisa, 2018.

Durante minha trajetória laboral, principalmente como economista doméstico, já havia trabalhado com pessoas, desenvolvendo atividades de Assistência Técnica em Extensão Rural (ATER) fazendo visitas às suas casas, propriedades e agroindústrias. E como de costume, na maioria das vezes me era oferecido um café, um gesto cordial e típico de nossa sociedade. Mas ali, eu não fui convidada apenas para um café, eu fora integrada à um contexto de representativo significado para o Sr. Sylvio, não era apenas mais um momento de convenções sociais, era a celebração de nossos caminho cruzados.

Saí da casa do Sr. Sylvio não só satisfeita pela coleta de dados, mas por perceber que apesar dos obstáculos enfrentados durante o caminho para construção dessa tese, eu poderia contribuir para novos pensamentos e questionamentos, tais como: envelhecer no mercado de trabalho não precisa ser sinônimo de algo penoso e ruim para o trabalhador, mas sim uma opção dentre as possibilidades que lhe são apresentadas; que o ambiente laboral coloca e estabelece muitas vezes, as relações sociais e cotidianas

dos indivíduos, assumindo grande importância quanto as redes sociais dos indivíduos; a presença do trabalhador idoso nas organizações, não é sinônimo de queda de produtividade, mas sim, uma oportunidade de vivenciar a troca de saberes intergeracionais; o envelhecimento nas organizações de trabalho, cada vez mais comum em nossa sociedade, não vem recebendo a devida atenção das políticas públicas; que pessoas como o Sr. Sylvio desmistificam e ao mesmo tempo reconstruem a imagem do trabalhador idoso; que informações e novos estudos, como este, contribuem para a desnaturalização do ageísmo para com o trabalhador idoso no mercado de trabalho; e o quão importante é, dar voz ao indivíduo com quem se trabalha, para que ele possa contribuir e construir o processo de mudanças e melhorias em seu cotidiano, aqui, especialmente, o laboral.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS GERAIS

Não só o Brasil, mas muitos outros países vivenciam o processo de transição demográfica de suas populações. O aumento do número de pessoas idosas, concomitantemente com a diminuição da taxa de fecundidade, já permite uma nova estruturação da conhecida pirâmide etária e uma nova configuração da população.

Assim também, vemos as transformações acontecendo com as pessoas idosas, a velhice é cada vez mais heterogênea. Vive-se mais, e mesmo que ainda exista desigualdade entre as classes sociais, quanto ao acesso, principalmente à saúde e educação por parte da população, este aumentou nas últimas décadas, fazendo com que as pessoas estejam dispostas ou mesmo necessitem permanecer no mercado de trabalho ou desenvolvendo outra atividade, pois se sentem aptas para isso.

Não é errado dizer que o mercado e as organizações de trabalho serão impactados, teremos mais pessoas idosas compondo a População Economicamente Ativa (PEA) e menos pessoas jovens entrando no mercado. E o que deve ser feito em prol desse novo cenário, merece atenção não só por parte das organizações de trabalho, mas também do poder público e das pesquisas acadêmicas, visando políticas que permitam às pessoas idosas a possibilidade de continuar trabalhando, com condições adequadas às atividades desenvolvidas, respeitando as particularidades e necessidades desses indivíduos.

Se fosse possível falar em um perfil da pessoa idosa, e mais, daquelas consideradas longevas, acima dos 80 anos, a partir de leituras e estudos realizados, teríamos indivíduos que necessitam de cuidados ou auxílio para a realização das atividades de vida diária, já aposentadas, com baixa escolaridade, que enfrentam situações de ageísmo e em sua maioria mulheres, fortalecendo o fenômeno da “feminização da velhice”, aspectos esses que foram construídos ao longo de muitos anos e de contextos histórico, cultural, econômico e político específicos.

No entanto, apesar de não ser possível, a partir deste estudo, generalizar os resultados encontrados, por se tratar da história de vida, com recorte laboral de uma pessoa idosa, é possível sim, apresentar e exemplificar uma situação que será cada dia mais constante no dia a dia de nossa sociedade. Ou seja, pessoas idosas, longevas,

ainda em atividade laboral, que cuidam de si ou mesmo de seus familiares, ainda desfrutando de autonomia e independência. Mas que ainda sim, podem enfrentar o ageísmo e outras formas de preconceito, caso não lhes sejam dadas voz e oportunidade de contribuir com as políticas públicas e ações de gestão da idade pensadas para elas.

Dar voz a pessoa idosa é permitir que suas necessidades e demandas sejam efetivamente atendidas e priorizadas, sendo sujeitos de direitos e deveres, e que assim como o Hefesto, da mitologia grega, que lutou contra um estereótipo ao qual foi comparado, provando a sua capacidade, os Hefestos da atualidade, representados aqui por esses novos perfis de pessoas idosas, sejam reconhecidos e valorizados, por suas vivências.

Cabe à área de gestão de pessoas nas organizações, fazer o uso adequado desta ferramenta, ou seja, das experiências vividas pelos trabalhadores idosos quando se pensar a construção de políticas organizacionais que permitam a longevidade no mercado de trabalho aliada a condições de qualidade de vida laboral. Pois, pôde-se perceber que mesmo tendo conhecimento da transição demográfica e do envelhecimento da PEA, os gestores aqui entrevistados, relatam a ausência de políticas ou planos que atendam essa faixa da população em suas organizações.

Mostrando que a discussão levantada neste estudo não se esgota aqui, mas ajuda a abrir novos horizontes para outras pesquisas que possam trabalhar com a temática, processo de envelhecimento nas organizações de trabalho, objetivando buscar novos entendimentos e revertê-los em melhorias econômicas, sociais, políticas e familiares para essa categoria populacional.

Novos estudos poderiam buscar a caracterização e conhecimento desse novo ator social, o trabalhador idoso em diferentes ambientes laborais, com isso, ampliar o campo de pesquisa. Ainda pode ser estudado, como investimentos em políticas públicas e organizacionais que tenham como foco a influência ou interferência do envelhecimento no mercado de trabalho na forma de perceber e vivenciá-lo, com suas consequências na vida individual, familiar, organizacional e coletiva.

Pela amplitude de implicações e campos que envolvem esse tema, verificou-se a necessidade de aprofundar o conhecimento e os estudos quanto à temática, na vida das pessoas idosas e de suas famílias na busca de instrumentalização e formação de

cidadãos mais conscientes com sua saúde, qualidade de vida, bem-estar, direitos e deveres. Desta forma, tornar-se-ia possível maior conhecimento sobre esses atores sociais e suas especificidades, bem como a utilização desses conhecimentos científicos em futuras ações em prol desse segmento social, expandindo-se, assim, um domínio potencial para novos trabalhos de pesquisa conjunta entre entidades públicas e acadêmicas, organizações de trabalho, sociedade e famílias.

Uma ressalva a se fazer neste estudo, diz respeito à característica do local de trabalho, a cidade de Viçosa, Minas Gerais, como “Cidade Educadora”, e que pode diferir de outras com igual tamanho, se for considerado seu contexto histórico, cultural e educacional, fatores estes que podem repercutir na forma de acesso da população idosa, a determinados programas, projetos e oportunidades de trabalho, principalmente daqueles que tenham um cunho educacional. Pois acredita-se, que a cidade de Viçosa, por abrigar diferentes centros de ensino, do básico até o superior, reconhecidos nacional e internacionalmente, proporcione um maior cenário da presença de trabalhadores idosos nestas instituições, uma vez na área de ensino, pesquisa e extensão (pilares da educação), quanto maior a vivência e experiência, maior será o conhecimento das atividades realizadas.

Os dados sugerem que o assunto não está encerrado como as considerações apresentadas, pois num país onde se percebe a longevidade progressiva, onde o envelhecimento nas organizações de trabalho deve ser considerado durante todo o percurso laboral dos indivíduos, faz-se necessário e importante que tanto poder público, organizações e sociedade, assim como o trabalhador idoso, estejam instrumentalizados para enfrentar possíveis situações de ageísmo e ambientes inapropriados ao desenvolverem suas atividades laborais.

Como sugestão aposta-se no incentivo às organizações de trabalho no que diz respeito a criação e implementação de políticas internas de gestão da idade, visto que estas seriam medidas preventivas e de orientação e não de correção, à um cenário já esperado, ou seja, pessoas idosas cada vez mais presentes no mercado de trabalho. Evitando-se assim futuros problemas econômicos, sociais e políticos, que impactariam diretamente na produtividade e lucratividade das organizações, além do impacto na saúde e qualidade de vida dos trabalhadores.

A metodologia utilizada, para a coleta de dados conseguidos por meio das entrevistas, observações, análise de documentos e registro fotográfico atendeu as demandas do estudo de forma satisfatória, alcançando-se os objetivos propostos, sendo desta forma, recomendada para outros estudos de igual natureza. Ressaltando a riqueza de informações que a história oral de vida permite ao ser utilizada, dando voz e oportunidade a quem se está estudando.

# APÊNDICES

## APÊNDICE A

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA DOMÉSTICA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA DOMÉSTICA

*Campus Universitário – Viçosa, MG – 36570-900 – Telefone (31)3899-1640 – E-mail: sctmafra@ufv.br/sharinna.zanuncio@ufv.br*

### Roteiro de Entrevista – História de Vida

#### Perfil socioeconômico

- **Data:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_
- **Nome:** \_\_\_\_\_
- **Data de nascimento:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_      - **Idade:** \_\_\_\_\_ anos
- **Sexo:** (1) Feminino                      (2) Masculino
- **Estado conjugal:** \_\_\_\_\_
- **Escolaridade – Assinalar o nível mais elevado:** \_\_\_\_\_
- **Formação/Habilitação:** \_\_\_\_\_
- **Com que idade começou a trabalhar?** \_\_\_\_\_
- **Qual a sua principal ocupação atual?** \_\_\_\_\_
- Descreva as principais tarefas que você faz no trabalho:
- **Há quanto tempo trabalha na atual organização?** \_\_\_\_\_
- **Há quanto tempo exerce o seu atual cargo/função nesta Instituição?** \_\_\_\_\_
- **É funcionário terceirizado?** ( ) Sim      ( ) Não
- **É funcionário com registro em carteira de trabalho?** ( ) Sim      ( ) Não
- **Seu trabalho nesta Instituição, é em período integral, ou seja, o dia todo?**  
( ) Sim      ( ) Não
- **Se não, de que tipo é:** \_\_\_\_\_
- **Recebe adicional insalubridade ou de periculosidade?** ( ) Sim      ( ) Não
- **Trabalha durante a noite (em turnos alternantes ou sempre durante a noite)?**  
( ) Sim      ( ) Não
- **As exigências de seu trabalho são principalmente:**  
(1) Mentais  
(2) Físicas  
(3) Ambas (mentais e físicas)
- **A qual setor de atividade está vinculado(a) na Instituição?**
- **Já trabalhou em outras instituições?**  
( ) Sim      ( ) Não
- **Se sim, em quais? Por quanto tempo em cada uma?**
- **Desenvolvendo que atividades:**

#### História de Vida

- **Quem é o(a) senhor(a)? Conte-me sua história.**

- **Fale-me sobre a sua história/percurso/trajetória no mercado de trabalho.**
- **Das atividades que o senhor já realizou nas instituições pelas quais passou e na que trabalha atualmente, gostaria de melhorar ou mudar algo?**  
 Sim                       Não  
 Se sim, o que? Se não por quê?
- **O que é ser velho ou idoso para o senhor? Tem diferença?**
- **O senhor se sente assim?**
- **Em algum momento já se sentiu incapaz de realizar alguma atividade no seu trabalho?**  
 Sim                       Não  
 Se sim, quando? Como resolveu a situação?
- **Já sentiu preconceito nos ambientes de trabalho em que passou por causa da sua idade?**  
 Sim                       Não  
 Se sim, quando e de que forma? Como resolveu a situação? A instituição chegou a ficar sabendo? Tomou alguma atitude?
- **Nas instituições pelas quais passou percebeu práticas de gestão da idade<sup>5</sup>?**  
 Sim                       Não  
 Se sim, quais? Fale um pouco delas.
- **O senhor sempre trabalhou com a mesma atividade pelas instituições que passou?**  
 Sim                       Não  
 Se sim, o que o levou a permanecer nesta atividade?  
 Se não, por que mudou?
- **Para o senhor, o que um ambiente de trabalho tem que ter para permitir que o indivíduo possa e queira permanecer trabalhando por mais tempo?**
- **O senhor sente que houve troca de experiências/conhecimentos entre os funcionários mais jovens e mais velhos, por onde passou e, onde trabalha atualmente?**
- **O que mais lhe motiva a permanecer no mercado de trabalho/trabalhando?**
- **Por onde passou e onde está, sentiu e sente que suas necessidades/demandas enquanto trabalhador, foram e são atendidas?**  
 Sim                       Não  
 Se não, o que acha que poderia ter melhorado ou melhorar ainda?
- **O senhor acha que é difícil para a pessoa idosa permanecer trabalhando? Por quê?**
- **O senhor passou por processo de capacitação/treinamento/aprendizado ao longo da vida?**  
 Sim                       Não  
 Quais foram e de que forma eles aconteceram? Foi uma opção sua ou das instituições pelas quais o senhor passou?

---

<sup>5</sup> Práticas adequadas de gestão da idade são aquelas que têm por objetivo combater as barreiras de idade e, ou promover a sua diversidade nas organizações, colaborando para criar um ambiente no qual os funcionários individuais são capazes de atingir o seu potencial sem serem prejudicados pela sua idade.

- Sente ou sentiu nas instituições pelas quais passou e a que está agora, que há preocupação com os trabalhadores mais velhos? De que forma se dá essa preocupação, caso o senhor tenha percebido?
- O senhor conhece outros trabalhadores, que assim como o senhor, são idosos, e que permanecem no mercado de trabalho?
- O senhor já pensou em parar de trabalhar?

(  ) Sim                      (  ) Não

**Por quê?**

- Até que idade deseja permanecer nesta Instituição?
- Com que idade gostaria de se aposentar?
- Com que idade pensa que irá se aposentar?
  
- Gostaria de acrescentar alguma coisa?

**Agradecemos a sua participação e colaboração nesta pesquisa.**

## APÊNDICE B

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA DOMÉSTICA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA DOMÉSTICA**

*Campus Universitário – Viçosa, MG – 36570-900 – Telefone (31)3899-1640 – E-mail:  
sctmafra@ufv.br/sharinna.zanuncio@ufv.br*

### **Questionário direcionado aos gestores ou responsáveis pelo setor de Gestão de Pessoas (GP) das Instituições de Ensino Superior**

#### **Sessão I – Dados Gerais sobre o(a) Entrevistado(a) e a Instituição**

- 1 – Nome do entrevistado (opcional):
- 2 – Cargo ou função exercida na Instituição atualmente:
- 3 – Isso significa que é responsável dentro da Instituição por:
- 4 – Há quanto tempo desempenha este cargo ou função?
- 5 – Há quanto tempo trabalha nesta Instituição?
- 6 – Nome da Instituição de Ensino Superior (Universidade Federal) a qual está vinculado?
- 7 – A Instituição possui outros *campi*? ( ) Sim Quantos?\_\_\_\_\_ ( ) Não
- 8 – Qual o número de servidores que a Instituição possui (considerando todos os *campi*, caso esta possua mais de um *campus*)?
- 9 – Quantos destes servidores possuem mais de 60 anos? (considerando todos os *campi*, caso esta possua mais de um *campus*)?
- 10 – Considerando a questão anterior, quantos destes servidores possuem mais de 60 anos? (considerando todos os *campi*, caso esta possua mais de um *campus*)? Você poderia nos enviar por email (sharinna.zanuncio@ufv.br ou sharinnavz@yahoo.com.br) a relação de lotação (setor/departamento), cargo/função, data de nascimento, data de admissão, sexo e última escolaridade desses servidores idosos? (reforçamos que esta informação é de grande relevância para o desenrolar da pesquisa, por isso, ficamos gratas com a sua compreensão e colaboração)

#### **Sessão II – Contextualização/Estratégia de Gestão de Pessoas (GP)**

- 1 – Na sua percepção, quais são os principais desafios em nível da Gestão de Pessoas (GP) que a sua Instituição enfrenta e por quê? (ex: dificuldades no recrutamento, retenção, habilidades específicas, grupos...)
- 2 – Você pode dar exemplos de como a sua Instituição enfrenta esses desafios?
- 3 – Em sua opinião os desafios que a sua Instituição enfrenta são semelhantes aos enfrentados em outros:
  - 3.1) Setores?
  - 3.2) Regiões?
  - 3.3) Instituições do mesmo ramo, mas com outra dimensão?

4 – Até que ponto as condições ou o serviço prestado pela sua Instituição são afetados pela Legislação ou Acordos? (Acordos sindicais, Convenções Coletivas de Trabalho, etc.)

5 – A sua Instituição possui algum processo formal de consulta sobre o histórico ou referências dos servidores? (ex: Sindicato, Comissão de Servidores, etc.)

6 – Como é que você gere e avalia o desempenho dos seus servidores:

6.1) Possuem um sistema de avaliação formal? ( ) Sim ( ) Não

Se sim, qual(is)?

6.2) Com que frequência a avaliação de desempenho é efetuada?

6.3) Até que ponto considera que essa avaliação é rigorosa? (ex: quais as consequências que daí advêm)

6.4) Como é que habitualmente a Instituição lida com as necessidades de qualificações e com os problemas de desempenho?

6.5) Os servidores dos diferentes grupos etários são geridos da mesma forma?

( ) Sim ( ) Não Por quê?

6.6) Com base nessa gestão, você acha possível que algum dos seus servidores continue a trabalhar na Instituição após a idade da aposentadoria? Por favor, justifique sua resposta.

7 – Dados demográficos nos mostram que o *boom* demográfico está passando (2020) e que a População Economicamente Ativa (PEA) nacional está envelhecendo. Até que ponto, você acredita que, o envelhecimento da PEA é um problema para a sua Instituição?

8 – No seu entender, esta mudança demográfica é algo positivo ou negativo? Por favor, justifique sua resposta.

9 – Na sua percepção, os gestores, do mesmo setor de atividade que o seu, têm que tipo de opinião sobre a faixa etária e perfil apropriados para o desempenho de determinados cargos e, ou funções?

10 – Você acredita que encorajar os servidores mais velhos a permanecerem mais tempo na Instituição poderá ser um dos principais desafios, a nível da GRH, que a sua Instituição enfrentará? Por favor, justifique sua resposta.

11 – Se a legislação e as regras fiscais fossem alteradas no sentido de permitir que os trabalhadores, em determinadas circunstâncias, pudessem escolher as suas aposentadorias mantendo-se no trabalho com um horário flexível, você acredita que isso teria algum impacto na sua Instituição?

( ) Sim ( ) Não

Se sim, qual(is) seria(m) este(s)?

### **Sessão III – Discriminação em Função da Idade**

1 – A sua Instituição possui algum tipo de política de igualdade de oportunidades independente do cargo e, ou função exercida pelo servidor? ( ) Sim ( ) Não

Se sim, qual(is)? Poderia nos encaminhar por email (sharinna.zanuncio@ufv.br ou sharinnavz@yahoo.com.br)? (reforçamos que esta informação é de grande relevância para o desenrolar da pesquisa, por isso, ficamos gratas com a sua compreensão e colaboração)

2 – Caso esta política exista, a questão da idade é mencionada?

( ) Sim ( ) Não

Se sim, de que forma ela aparece?

**3** – São oferecidas idênticas oportunidades de formação para os diferentes cargos e, ou funções? (ex: docentes, técnicos administrativos, terceirizados...). Por favor, justifique sua resposta.

**4** – Habitualmente são recolhidos e monitorizados dados sobre as práticas de GP, tais como remunerações ou recrutamento, para verificar se existe discriminação direta ou indireta? A idade, em especial, é monitorada, de que forma?

**5** – Você sabia que a discriminação por idade é crime?

Sim       Não

Se sim, quando é que tomou consciência de que esta é ilegal? E de que forma obteve essa informação?

**6** – A sua Instituição faz algo no sentido de evitar a discriminação em função da idade? (ex: revisão das políticas de GRH, formar os gestores, solicitar apoio a uma consultora, assistir a conferências/seminários, análise do custo-benefício, consultar os sindicatos, mudança de políticas, etc.)

**7** – Você tem conhecimento sobre o que os seus servidores, de maneira geral, acham sobre a discriminação em função da idade? Por favor, justifique sua resposta.

**8** – Na sua Instituição existe(m) algum(ns) exemplo(s) de prática(s) de gestão da idade da(s) qual(is) se sinta particularmente orgulhoso?

Sim       Não

Se sim, qual(is)? Poderia nos encaminhar por email (sharinna.zanuncio@ufv.br)? (reforçamos que esta informação é de grande relevância para o desenrolar da pesquisa, por isso, ficamos gratas com a sua compreensão e colaboração)

#### **Sessão IV – A Dimensão da Idade nas Práticas de GP na Instituição**

**1** – Qual é a idade para aposentaria na sua Instituição? Até que ponto os servidores mais velhos têm oportunidade de decidir quando querem se aposentar? Essa oportunidade é idêntica para todos os grupos? (ex: idade fixa ou flexível, gestores/servidores, homens/mulheres, trabalho manual/não manual)

**2** – Com base na atual idade de aposentadoria, na sua Instituição existem servidores que têm idade acima daquela definida como idade para se aposentar?

Sim       Não

Se sim, você poderia nos enviar por email (sharinna.zanuncio@ufv.br) a relação de lotação (setor/departamento), cargo/função, data de nascimento, data de admissão, sexo e última escolaridade desses servidores? (reforçamos que esta informação é de grande relevância para o desenrolar da pesquisa, por isso, ficamos gratas com a sua compreensão e colaboração)

**3** – Já teve solicitações por parte dos servidores para trabalharem além da idade de aposentaria?

Sim       Não

**4** – Caso existam, como são geridos esses pedidos dos servidores mais velhos para continuarem a trabalhar na Instituição após a idade de aposentaria? (ex: os pedidos são considerados, usa a avaliação/gestão do desempenho)

**5** – Essa decisão muda a relação de trabalho? Por favor, justifique sua resposta. (ex: tipo de contrato de trabalho, avaliação de desempenho, mudança na remuneração e condições)

**6** – Em sua Instituição, quando e em que circunstâncias os servidores podem:

**6.1)** Alterar o horário de trabalho? Por favor, justifique sua resposta.

**6.2)** Alterar ou reduzir o número de dias trabalhados no ano? Por favor, justifique sua resposta. (ex: trabalho sazonal, ocasional, ano sabático, licenças especiais)

**6.3)** Trabalhar parte ou totalmente em casa? Por favor, justifique sua resposta.

**6.4)** Se após a idade para a aposentadoria as pessoas permanecem na Instituição, os termos e as condições dos seus contratos são alterados? Por favor, justifique sua resposta. (ex: tipo de contrato de trabalho, avaliação de desempenho, mudança na remuneração e condições)

**6.5)** Na sua percepção, quais são as vantagens ou inconvenientes de as pessoas trabalharem de forma flexível? Por favor, justifique sua resposta. (ex: em nível individual, para a equipe, para a organização)

**6.6)** Com que facilidade os problemas quanto a flexibilidade são superados? Por favor, justifique sua resposta.

**7 –** O quão fácil é para os servidores mais velhos mudar o seu trabalho (ex: promoções, troca de cargos, etc.)? Com que frequência, algumas destas situações ocorrem?

**8 –** Com base em que critério é decidido quem deve receber formação/capacitação? Por favor, justifique sua resposta.

**9 –** Em geral os servidores mais velhos são menos propensos à formação/capacitação do que os mais jovens. Isso ocorre na sua Instituição? Se sim, porque acha que isso acontece?

**10 –** Você identifica a existência de grupos que manifestam necessidades especiais de formação/capacitação? Por favor, justifique sua resposta.

**11 –** Sua Instituição oferece alguma espécie de Plano de Preparação para Aposentadoria (PPA)?

( ) Sim ( ) Não

Se sim, você poderia nos enviar por email (sharinna.zanuncio@ufv.br ou sharinnavz@yahoo.com.br)? (reforçamos que esta informação é de grande relevância para o desenrolar da pesquisa, por isso, ficamos gratas com a sua compreensão e colaboração)

**12 –** Quando é necessário o preenchimento de vagas, a Instituição tem a política de estimular candidaturas de pessoas com 45/50 ou mais anos? Por favor, justifique sua resposta.

**13 –** Na sua Instituição existem sistemas formais de planejamento da sucessão?

( ) Sim ( ) Não

Se sim, você poderia nos enviar por email (sharinna.zanuncio@ufv.br ou sharinnavz@yahoo.com.br)? (reforçamos que esta informação é de grande relevância para o desenrolar da pesquisa, por isso, ficamos gratas com a sua compreensão e colaboração)

**14 –** Na sua Instituição existe algum modelo de transmissão do conhecimento por parte dos servidores que estão próximos da idade de se aposentar aos seus colegas mais jovens?

( ) Sim ( ) Não

Se sim, este é: ( ) Formal ( ) Informal

Caso seja formal, poderia nos enviar por email (sharinna.zanuncio@ufv.br ou sharinnavz@yahoo.com.br)? (reforçamos que esta informação é de grande relevância para o desenrolar da pesquisa, por isso, ficamos gratas com a sua compreensão e colaboração) E se informal, poderia descrevê-lo?

**15** – Você acredita que o direito de solicitar a permanência na organização após a idade para a aposentadoria, considerada na Instituição, torna o planejamento sucessório mais difícil? Por favor, justifique sua resposta.

**16** – Existem incentivos financeiros que encorajem os servidores a sair antes da idade de aposentadoria considerada na Instituição? (ex: pensão, indenização por demissão voluntária, pagamento/condições)

### **Sessão V – Comentários Finais e Verificações**

**1** – N sua percepção o envelhecimento da População Economicamente Ativa (PEA) afetará a Instituição diferentemente de outros setores de atividade econômica? Por quê? E de que forma?

**2** – Existe alguma informação que considere relevante incluir nesta entrevista?

**Agradecemos a sua participação e colaboração nesta pesquisa.**

## APÊNDICE C

**Ofício encaminhado à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas da UFV solicitando dados referentes aos servidores efetivos com mais de 60 (sessenta) anos da Instituição, considerando todos os *campi***

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA DOMÉSTICA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA DOMÉSTICA**

*Campus Universitário – Viçosa, MG – 36570-900 – Telefone (31)3899-1640 – E-mail: sctmafra@ufv.br/sharinna.zanuncio@ufv.br*

Viçosa, 14 de novembro de 2017.

Sr. Carlos de Castro Goulart  
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas  
Universidade Federal de Viçosa

Prezado Senhor,

Vimos pelo presente solicitar a continuação de subsídio desta Pró-Reitoria para o trabalho de minha orientada de doutorado Sharinna Venturim Zanuncio, vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa (UFV), para andamento de sua tese de doutorado.

Nossa pesquisa é intitulada “***O Fenômeno da Longevidade no Mercado de Trabalho: Aspectos da Ergonomia e do Capital Humano para um Envelhecimento Ativo***” (aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa, parecer consubstanciado número 2.165.936) e tem objetivos estritamente acadêmicos que, em linhas gerais, pretende analisar o fenômeno da longevidade no mercado de trabalho, considerando as práticas organizacionais que visem a retenção, absorção ou reabsorção de servidores de Instituições Federais de Ensino Superior. Para tanto serão considerados os preceitos da aprendizagem ao longo da vida, da ergonomia e do capital humano para um envelhecimento ativo.

O estudo se justifica devido ao processo de transição demográfica, com queda da taxa de fecundidade (ocasionando a não reposição da população) e o aumento da longevidade, impactando diretamente no perfil da População Economicamente Ativa (PEA) nos próximos anos.

Ao final pretende-se propor variáveis que se qualifiquem como importantes para estruturação de plano de retenção de servidores experientes, bem como de capacitação e qualificação ao longo da vida laboral, para organizações públicas.

Para tanto, vimos por meio deste solicitar a Vossa Senhoria a permissão de acesso aos seguintes dados referentes aos **servidores efetivos com mais de 60 (sessenta) anos** da Instituição, considerando todos os *campi*:

- Lotação (setor/departamento);

- Cargo/função;
- Data de nascimento;
- Data de admissão;
- Sexo;
- Última escolaridade.

Importante ressaltar que os resultados do estudo serão analisados e aos envolvidos será assegurada a privacidade, inclusive à Instituição.

Informamos ainda que, após finalizado o trabalho, nos comprometemos a apresentar os resultados obtidos à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFV (PGP/UFV).

Caso considere possível, as informações poderão ser encaminhadas para os seguintes e-mails: [sctmafra@ufv.br](mailto:sctmafra@ufv.br) e [sharina.zanuncio@ufv.br](mailto:sharina.zanuncio@ufv.br) ou ainda buscadas em forma de arquivo ou impressão junto a PGP/UFV.

Atenciosamente,

---

---

**Sharinna Venturim Zanuncio**  
(31) 9 9808-5480  
[sharina.zanuncio@ufv.br](mailto:sharina.zanuncio@ufv.br)  
**Profa. Simone Caldas Tavares Mafra**  
(31) 3899-1640  
[sctmafra@ufv.br](mailto:sctmafra@ufv.br)

## APÊNDICE D

**Ofício encaminhado à Univiçosa solicitando dados referentes aos servidores efetivos com mais de 60 (sessenta) anos da Instituição, considerando todos os campi**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA DOMÉSTICA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA DOMÉSTICA

Campus Universitário – Viçosa, MG – 36570-900 – Telefone (31)3899-1640 – E-mail: sctmafra@ufv.br/sharinna.zanuncio@ufv.br

Viçosa, 02 de abril de 2018.

Sr. Evaldo Zeferino Rodrigues  
Diretor Geral  
Univiçosa

Prezado Senhor,

Vimos pelo presente solicitar a continuação de subsídio desta Instituição para o trabalho de minha orientada de doutorado Sharinna Venturim Zanuncio, vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa (UFV), para andamento de sua tese de doutorado.

Nossa pesquisa é intitulada “**O Fenômeno da Longevidade no Mercado de Trabalho: Aspectos da Ergonomia e do Capital Humano para um Envelhecimento Ativo**” (aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa, parecer consubstanciado número 2.165.936) e tem objetivos estritamente acadêmicos que, em linhas gerais, pretende analisar o fenômeno da longevidade no mercado de trabalho, considerando as práticas organizacionais que visem a retenção, absorção ou reabsorção de servidores de Instituições de Ensino Superior.

O estudo se justifica devido ao processo de transição demográfica, com queda da taxa de fecundidade (ocasionando a não reposição da população) e o aumento da longevidade, impactando diretamente no perfil da População Economicamente Ativa (PEA) nos próximos anos.

Ao final pretende-se propor variáveis que se qualifiquem como importantes para estruturação de plano de retenção de servidores experientes, bem como de capacitação e qualificação ao longo da vida laboral, para organizações públicas.

Para tanto, vimos por meio deste solicitar a Vossa Senhoria a permissão de acesso aos seguintes dados referentes aos **servidores efetivos com mais de 60 (sessenta) anos** da Instituição, considerando todos os *campi*:

- Lotação (setor/departamento);
- Cargo/função;

- Data de nascimento;
- Data de admissão;
- Sexo;
- Última escolaridade.

Assim também, solicitamos o acesso aos seguintes documentos, caso existam na Instituição:

- Política de igualdade de oportunidades aos servidores;
- Política ou prática(s) de gestão da idade;
- Plano de Preparação para Aposentadoria (PPA), caso seja oferecido;
- Política ou plano formal de planejamento da sucessão de servidores;
- Política ou plano de transmissão do conhecimento por parte dos servidores que estão próximos da idade de se aposentar aos seus colegas mais jovens.

Importante ressaltar que os resultados do estudo serão analisados e aos envolvidos será assegurada a privacidade, inclusive à Instituição.

Informamos ainda que, após finalizado o trabalho, nos comprometemos a apresentar os resultados obtidos à Univiçosa.

Caso considere possível, as informações poderão ser encaminhadas para os seguintes e-mails: [sctmafra@ufv.br](mailto:sctmafra@ufv.br) e [sharinna.zanuncio@ufv.br](mailto:sharinna.zanuncio@ufv.br) ou ainda buscadas em forma de arquivo ou impressão junto a Univiçosa.

Atenciosamente,

---

---

**Sharinna Venturim Zanuncio**  
(31) 9 9808-5480  
[sharinna.zanuncio@ufv.br](mailto:sharinna.zanuncio@ufv.br)  
**Profa. Simone Caldas Tavares Mafra**  
(31) 3899-1640  
[sctmafra@ufv.br](mailto:sctmafra@ufv.br)

## APÊNDICE E

**Ofício encaminhado à Universidade Federal de Minas Gerais solicitando dados referentes aos servidores efetivos com mais de 60 (sessenta) anos da Instituição, considerando todos os *campi***

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA DOMÉSTICA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA DOMÉSTICA

*Campus Universitário – Viçosa, MG – 36570-900 – Telefone (31)3899-1640 – E-mail: sctmafra@ufv.br/sharinna.zanuncio@ufv.br*

Viçosa, 24 de abril de 2018.

Sra. Maria Márcia Magela Machado  
Pró-Reitora de Recursos Humanos  
Universidade Federal de Minas Gerais

Prezada Senhora,

Vimos pelo presente solicitar a continuação de subsídio desta Pró-Reitoria para o trabalho de minha orientada de doutorado Sharinna Venturim Zanuncio, vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa (UFV), para andamento de sua tese de doutorado.

Nossa pesquisa é intitulada “***O Fenômeno da Longevidade no Mercado de Trabalho: Aspectos da Ergonomia e do Capital Humano para um Envelhecimento Ativo***” (aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa, parecer consubstanciado número 2.165.936) e tem objetivos estritamente acadêmicos que, em linhas gerais, pretende analisar o fenômeno da longevidade no mercado de trabalho, considerando as práticas organizacionais que visem a retenção, absorção ou reabsorção de servidores de Instituições Federais de Ensino Superior. Para tanto serão considerados os preceitos da aprendizagem ao longo da vida, da ergonomia e do capital humano para um envelhecimento ativo.

O estudo se justifica devido ao processo de transição demográfica, com queda da taxa de fecundidade (ocasionando a não reposição da população) e o aumento da longevidade, impactando diretamente no perfil da População Economicamente Ativa (PEA) nos próximos anos.

Ao final pretende-se propor variáveis que se qualifiquem como importantes para estruturação de plano de retenção de servidores experientes, bem como de capacitação e qualificação ao longo da vida laboral, para organizações públicas.

Para tanto, vimos por meio deste solicitar a Vossa Senhoria a permissão de acesso aos seguintes dados referentes aos **servidores efetivos com mais de 60 (sessenta) anos** da Instituição, considerando todos os *campi*:

- Lotação (setor/departamento);
- Cargo/função;
- Data de nascimento;
- Data de admissão;
- Sexo;
- Última escolaridade.

Assim também, solicitamos o acesso aos seguintes documentos, caso existam na Instituição:

- Política de igualdade de oportunidades aos servidores;
- Política ou prática(s) de gestão da idade;
- Plano de Preparação para Aposentadoria (PPA), caso seja oferecido;
- Política ou plano formal de planejamento da sucessão de servidores;
- Política ou plano de transmissão do conhecimento por parte dos servidores que estão próximos da idade de se aposentar aos seus colegas mais jovens.

Importante ressaltar que os resultados do estudo serão analisados e aos envolvidos será assegurada a privacidade, inclusive à Instituição.

Informamos ainda que, após finalizado o trabalho, nos comprometemos a apresentar os resultados obtidos à Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG (PRORH/UFMG).

Caso considere possível, as informações poderão ser encaminhadas para os seguintes e-mails: [sctmafra@ufv.br](mailto:sctmafra@ufv.br) e [sharinna.zanuncio@ufv.br](mailto:sharinna.zanuncio@ufv.br) / [sharinnavz@yahoo.com.br](mailto:sharinnavz@yahoo.com.br)

Atenciosamente,

---

---

**Sharinna Venturim Zanuncio**

(31) 9 9808-5480

[sharinna.zanuncio@ufv.br](mailto:sharinna.zanuncio@ufv.br) [sharinnavz@yahoo.com.br](mailto:sharinnavz@yahoo.com.br)

**Profa. Simone Caldas Tavares Mafra**

(31) 3899-1640

[sctmafra@ufv.br](mailto:sctmafra@ufv.br)

## APÊNDICE F

### Ofício encaminhado à Universidade Federal de Viçosa solicitando dados referentes à Pasta Funcional do sujeito desta pesquisa

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA DOMÉSTICA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA DOMÉSTICA

Campus Universitário – Viçosa, MG – 36570-900 – Telefone (31)3899-1640 – E-mail: sctmafra@ufv.br/sharinna.zanuncio@ufv.br

Viçosa, 23 de abril de 2018.

Sr. Carlos de Castro Goulart  
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas  
Universidade Federal de Viçosa

Prezado Senhor,

Vimos pelo presente solicitar a continuação de subsídio desta Pró-Reitoria para o trabalho de minha orientada de doutorado Sharinna Venturim Zanuncio, vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa (UFV), para andamento de sua tese de doutorado.

Nossa pesquisa é intitulada “**O Fenômeno da Longevidade no Mercado de Trabalho: Aspectos da Ergonomia e do Capital Humano para um Envelhecimento Ativo**” (aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa, parecer consubstanciado número 2.165.936) e tem objetivos estritamente acadêmicos que, em linhas gerais, pretende analisar o fenômeno da longevidade no mercado de trabalho, considerando as práticas organizacionais que visem a retenção, absorção ou reabsorção de servidores de Instituições Federais de Ensino Superior. Para tanto serão considerados os preceitos da aprendizagem ao longo da vida, da ergonomia e do capital humano para um envelhecimento ativo.

O estudo se justifica devido ao processo de transição demográfica, com queda da taxa de fecundidade (ocasionando a não reposição da população) e o aumento da longevidade, impactando diretamente no perfil da População Economicamente Ativa (PEA) nos próximos anos.

Ao final pretende-se propor variáveis que se qualifiquem como importantes para estruturação de plano de retenção de servidores experientes, bem como de capacitação e qualificação ao longo da vida laboral, para organizações públicas.

Para tanto, vimos por meio deste solicitar a Vossa Senhoria a permissão de acesso aos dados da “Pasta Funcional” ou arquivo equivalente, referente ao servidor aposentado nesta Instituição, Sylvio Miguel, visto que este e as instituições onde trabalhou, são o objeto de estudo desta tese de doutoramento.

Importante ressaltar que os resultados do estudo serão analisados e aos envolvidos será assegurada a privacidade, inclusive à Instituição.

Informamos ainda que, após finalizado o trabalho, nos comprometemos a apresentar os resultados obtidos à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFV (PGP/UFV).

Caso considere possível, as informações poderão ser encaminhadas para os seguintes e-mails: [sctmafra@ufv.br](mailto:sctmafra@ufv.br) e [sharina.zanuncio@ufv.br](mailto:sharina.zanuncio@ufv.br) / [sharinnavz@yahoo.com.br](mailto:sharinnavz@yahoo.com.br) ou ainda buscadas em forma de arquivo ou impressão junto a PGP/UFV.

Atenciosamente,

---

---

**Sharinna Venturim Zanuncio**

(31) 9 9808-5480

[sharina.zanuncio@ufv.br](mailto:sharina.zanuncio@ufv.br) [sharinnavz@yahoo.com.br](mailto:sharinnavz@yahoo.com.br)

**Profa. Simone Caldas Tavares Mafra**

(31) 3899-1640

[sctmafra@ufv.br](mailto:sctmafra@ufv.br)

## APÊNDICE G

### Ofício encaminhado à Universidade Federal de Minas Gerais solicitando dados referentes à Pasta Funcional do sujeito desta pesquisa

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA DOMÉSTICA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA DOMÉSTICA

Campus Universitário – Viçosa, MG – 36570-900 – Telefone (31)3899-1640 – E-mail: sctmafra@ufv.br/sharinna.zanuncio@ufv.br

Viçosa, 24 de abril de 2018.

Sra. Maria Márcia Magela Machado  
Pró-Reitora de Recursos Humanos  
Universidade Federal de Minas Gerais

Prezada Senhora,

Vimos pelo presente solicitar a continuação de subsídio desta Pró-Reitoria para o trabalho de minha orientada de doutorado Sharinna Venturim Zanuncio, vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa (UFV), para andamento de sua tese de doutorado.

Nossa pesquisa é intitulada “**O Fenômeno da Longevidade no Mercado de Trabalho: Aspectos da Ergonomia e do Capital Humano para um Envelhecimento Ativo**” (aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa, parecer consubstanciado número 2.165.936) e tem objetivos estritamente acadêmicos que, em linhas gerais, pretende analisar o fenômeno da longevidade no mercado de trabalho, considerando as práticas organizacionais que visem a retenção, absorção ou reabsorção de servidores de Instituições Federais de Ensino Superior. Para tanto serão considerados os preceitos da aprendizagem ao longo da vida, da ergonomia e do capital humano para um envelhecimento ativo.

O estudo se justifica devido ao processo de transição demográfica, com queda da taxa de fecundidade (ocasionando a não reposição da população) e o aumento da longevidade, impactando diretamente no perfil da População Economicamente Ativa (PEA) nos próximos anos.

Ao final pretende-se propor variáveis que se qualifiquem como importantes para estruturação de plano de retenção de servidores experientes, bem como de capacitação e qualificação ao longo da vida laboral, para organizações públicas.

Para tanto, vimos por meio deste solicitar a Vossa Senhoria a permissão de acesso aos dados da “Pasta Funcional” ou arquivo equivalente, referente ao servidor aposentado nesta Instituição, Sylvio Miguel, visto que este e as instituições onde trabalhou, são o objeto de estudo desta tese de doutoramento.

Importante ressaltar que os resultados do estudo serão analisados e aos envolvidos será assegurada a privacidade, inclusive à Instituição.

Informamos ainda que, após finalizado o trabalho, nos comprometemos a apresentar os resultados obtidos à Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG (PRORH/UFMG).

Caso considere possível, as informações poderão ser encaminhadas para os seguintes e-mails: [sctmafra@ufv.br](mailto:sctmafra@ufv.br) e [sharina.zanuncio@ufv.br](mailto:sharina.zanuncio@ufv.br) / [sharinnavz@yahoo.com.br](mailto:sharinnavz@yahoo.com.br)

Atenciosamente,

---

---

**Sharinna Venturim Zanuncio**

(31) 9 9808-5480

[sharina.zanuncio@ufv.br](mailto:sharina.zanuncio@ufv.br) [sharinnavz@yahoo.com.br](mailto:sharinnavz@yahoo.com.br)

**Profa. Simone Caldas Tavares Mafra**

(31) 3899-1640

[sctmafra@ufv.br](mailto:sctmafra@ufv.br)