

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E
ATUÁRIA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Bárbara Beatriz Freitag

TRABALHADORES BRASILEIROS 60+: ENVELHECIMENTO, APOSENTADORIA
E DESAFIOS PROFISSIONAIS

Orientadora: Prof.^a Dra. Ana Cristina Limongi-França

São Paulo
2022

Prof. Dr. Carlos Gilberto Carlotti Júnior
Reitor da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Fábio Frezatti
Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária

Prof. Dr. João Maurício Gama Boaventura
Chefe do Departamento de Administração

Prof. Dr. Eduardo Kazuo Kayo
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração

Bárbara Beatriz Freitag

**TRABALHADORES BRASILEIROS 60+: ENVELHECIMENTO, APOSENTADORIA
E DESAFIOS PROFISSIONAIS**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Ciências.

Orientadora: Prof.^a Dra. Ana Cristina Limongi-França

Versão Corrigida

(versão original disponível na Biblioteca da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária)

São Paulo

2022

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na Publicação (CIP)

Ficha Catalográfica com dados inseridos pelo autor

Freitag, Bárbara Beatriz.

Trabalhadores Brasileiros 60+: envelhecimento, aposentadoria e desafios profissionais / Bárbara Beatriz Freitag. - São Paulo, 2022.
149 p.

Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, 2022.
Orientador: Ana Cristina Limongi-França.

1. Administração de recursos humanos. 2. Envelhecimento. 3. Aposentadoria. 4. Idosos. 5. Trabalho. I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. II. Título.

FOLHA DE AVALIAÇÃO

Nome: Bárbara Beatriz Freitag.

Título: Trabalhadores Brasileiros 60+: envelhecimento, aposentadoria e desafios profissionais.
Tese apresentada ao Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Ciências.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Dedicatória

À Luzia, ao Jorge e ao Arthur.

AGRADECIMENTOS

O processo de doutoramento consolida a carreira acadêmica do pesquisador, portanto, é um marco na sua vida. Não só pelo desenvolvimento intelectual e profissional, mas pelo quanto da nossa vida é dedicado a ele. Um projeto de tão grande importância e valioso como este, com certeza, não se realiza sozinha. Então, este espaço é dedicado aos agradecimentos àqueles que me acompanharam neste caminho.

Em primeiro lugar, sempre, agradeço a Deus pela vida e por viver esta experiência junto à minha família e amigos.

À minha família, todo o meu amor e gratidão. Em especial, agradeço à minha Mãe, ao meu Pai e ao meu Irmão que estão comigo sempre e incondicionalmente.

Tive o presente e a honra de ser orientada pela Prof.^a Dra. Ana Cristina Limongi-França. Se estou hoje escrevendo estes agradecimentos é porque, junto à minha família, ela esteve ao meu lado durante todo o processo, me apoiando e incentivando como uma “Mãe Acadêmica”.

Sou agradecida, também, aos meus amigos e seus familiares que me acompanharam e apoiaram neste caminho.

Sou muito contente e agradecida por ter realizado o meu Mestrado e o Doutorado na FEA-USP, que é um sonho de muitos, e pude vivê-lo intensamente. Foram muitas as pessoas que participaram de alguma forma da minha jornada de doutoramento, citarei algumas, mas já peço desculpas antecipadas, caso esqueça de citar alguém.

Em especial agradeço aos que estiveram ao encargo da administração da FEA e do PPGA durante este período: Prof. Dr. Adalberto Fischmann, Prof. Dr. Fábio Frezatti, Prof. Dr. João Maurício Boaventura, Prof. Dr. Eduardo Kazuo Kayo; Prof. Dr. Moacir Miranda Oliveira Júnior, Prof. Dr. José Afonso Mazzon. Sou agradecida ao corpo docente da FEA, que junto à comunidade acadêmica, fazem com que esta seja uma instituição renomada no país e internacionalmente. Em especial, além dos que já citei anteriormente, gostaria de agradecer àqueles que participaram de alguma forma desta minha trajetória do doutoramento: Prof. Dr. André Fischer, Prof. Dr. Lindolfo Albuquerque, Prof.^a Dra. Tânia Casado, Prof.^a Dra. Ana Carolina Rodrigues, Prof. Dr. Joel Dutra, Prof. Dr. Wilson Amorim, Prof.^a Dra. Bernadete Marinho, Prof. Dr. Edson Polo, Prof. Dr. Eduardo Vasconcellos, Prof.^a Dra. Adriana Backx e

Prof. Dr. Adolpho Canton. Além dos gestores e docentes, faço um agradecimento especial à Eloisa, à Daniela, à Ana Paula, ao Luigi, à Deyse, ao Ivan, à Vanessa e aos demais servidores da FEA que estão sempre com um sorriso amigo, disponíveis para nos auxiliar e apoiar.

Agradeço à Prof.^a Dra. Bernadete Marinho e à Prof.^a Dra. Renata Schirrmeister que foram avaliadoras na banca de qualificação e forneceram excelentes observações para melhoramento da pesquisa. Sou agradecida, também, a elas e ao Prof. Dr. Egídio Lima Dorea pelo privilégio de tê-los na composição da minha banca de defesa final.

Foi durante o Doutorado que comecei a minha carreira Docente. A primeira vez em que fui contratada como Professora de Ensino Superior foi no Instituto Mauá de Tecnologia (IMT), ao qual sempre serei grata pela confiança depositada em mim e pela oportunidade. Em especial, agradeço à minha amiga e colega de trabalho que me conduziu neste início da minha trajetória docente, a Prof.^a Dra. Iara Yamamoto.

Atualmente, sou Professora no Instituto Federal de São Paulo, no campus Jacareí. Durante todo o processo de doutoramento recebi apoio da instituição, da Reitoria, da Diretoria do campus, dos meus Coordenadores, dos meus colegas de trabalho e dos meus alunos. Fui agraciada com o Afastamento Remunerado para Qualificação durante um breve período e pude, também, destinar parte da minha carga horária semanal para dedicar-me ao Doutorado. Por tudo isto, serei sempre grata e honrada por fazer parte desta instituição.

A pesquisa com os Brasileiros 60+ durante o período de isolamento, devido à pandemia da covid-19, só foi possível de ser realizada com o apoio que recebi da minha família, minha Orientadora, meus amigos e, especialmente, da rede poderosa dos 60+ que vem crescendo por meio das redes sociais e de programas de universidades 60+ no país. Em especial, gostaria de citar o apoio formal recebido na divulgação da pesquisa e distribuição *on-line* do questionário: Núcleo de Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, @nGQVT, Programa USP60+, Academia Paulista de Psicologia, ESAG Sênior – Emiliana Debetir, Núcleo de Estudos da Terceira Idade (NETI) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Maturi – Morris Litvak, Programa USP 60+ e Dr. Egídio, Assistência de Comunicação da FEA e Milena, Yolanda Leite, @60mais_oficial e Clotilde Peixoto, @over60brasil, @trabalho60mais, @vida60mais, @silviarumoaos60 e @60nareal. Agradeço a todos que dedicaram um tempo do seu dia para responder o questionário e para compartilhar a pesquisa com os seus familiares e conhecidos.

Muito obrigada!

Epígrafe

“A vida será longa se souberes utilizá-la”.

(Sêneca)

RESUMO

Freitag, B. B. (2022). Trabalhadores Brasileiros 60+: envelhecimento, aposentadoria e desafios profissionais. Tese (Doutorado). Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária, Universidade de São Paulo, São Paulo.

A sociedade vivencia mudanças na demografia internacional e nacional como reflexo de um envelhecimento populacional acelerado, do aumento da expectativa de vida e do declínio da taxa de fecundidade. O problema de pesquisa versa sobre a necessidade de identificar e caracterizar os trabalhadores idosos brasileiros. O objetivo geral desta tese foi tipificar os Brasileiros 60+ de acordo com a sua intenção de permanecer trabalhando. Uma das justificativas deste estudo é a de motivar a criação de políticas públicas e empresariais que considerem os trabalhadores idosos. Inicialmente, para compreender o contexto, foi realizada uma pesquisa exploratória na literatura acadêmica e especializada sobre envelhecimento populacional e dos trabalhadores. Na segunda fase deste estudo, foi realizada uma pesquisa descritiva, tipo *Survey*, com recorte de tempo transversal, por meio de questionário eletrônico e amostra não probabilística por conveniência e do tipo bola de neve. Realizada entre 19 de fevereiro e 10 de março de 2021, durante a pandemia da covid-19. O formulário teve questões fechadas e abertas. Os dados quantitativos foram tratados com estatística descritiva e os qualitativos, com nuvens de palavras. A partir da coleta de dados *on-line* obteve-se 481 respondentes. Para análise e discussão dos resultados, estes foram organizados e os respondentes foram divididos em dois grupos: Trabalhadores Brasileiros 60+ (TB60+), com 53,8% dos respondentes; e Outros Brasileiros 60+ (OSB60+), com os 46,2% restantes. Os TB60+ se diferenciam dos OSB60+, principalmente, por permanecerem estudando, já que 40,5% dos primeiros participaram de cursos há menos de um ano, enquanto a mesma porcentagem dos OSB60+ havia participado de cursos fazia mais de 10 anos. A maioria (52,2%) dos respondentes tem ensino superior completo, sendo que 34,4% dos TB60+ têm alguma pós-graduação frente a 22,2% dos OSB60+. A maioria dos TB60+ (62,2%) é responsável pela renda principal da família, enquanto no outro grupo, foram 53,2%. Entre os TB60+, 69,5% aposentaram-se formalmente, mas continuam a trabalhar como autônomos (34,4%) ou empresários (18,9%); as principais motivações para trabalhar são manter-se ativos (68,3%), exercer o propósito de vida (51,7%) e realizar-se pessoalmente (51%); o que mais valorizam numa oportunidade de trabalho é a autonomia para exercer a sua função (51,4%). Os principais desafios enfrentados pelos TB60+ para permanecerem trabalhando foram: informática mais avançada (24,7%), inglês fluente (21,2%) e idadismo (17,8%). Este estudo contribuiu para tipificar e diferenciar os TB60+ e os OSB60+, isto pode auxiliar na elaboração de políticas e práticas de Gestão de RH intergeracionais ou voltadas para os trabalhadores 60+, além de novos negócios e políticas públicas. Outra contribuição foi que, devido ao estilo adotado na amostragem e na coleta deste estudo, foi possível conhecer um perfil diferente de idosos no país, que talvez, não fosse considerado estatisticamente significativo em um estudo com amostragem aleatória e representativo de toda a população idosa, devido à grande heterogeneidade do país. Dito isto, é imperativo esclarecer que os resultados deste estudo se limitam a esta amostra de respondentes e não podem ser generalizados para a população. Para estudos futuros, propõem-se pesquisas comparativas sobre trabalhadores 60+ em diferentes países, com o recorte temporal longitudinal e transversal, estudos sobre especificidades do idadismo em diferentes faixas etárias e profissões.

Palavras-chave: Gestão de Recursos Humanos. Longevidade. Envelhecimento Populacional. Aposentadoria. Trabalhador Idoso.

ABSTRACT

Freitag, B.B. (2022). Brazilian Workers 60+: aging, retirement and professional challenges. Tese (Doutorado). Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Society is experiencing changes in international and national demography as a result of accelerated population aging, increased life expectancy, and declining fertility rates. The research problem concerns the identification of elderly people and their work activities in Brazil. The general objective of this thesis was to classify Brazilians 60+ according to their decision to remain working. This study can motivate the creation of public and business policies that consider older workers. Initially, to understand the context, an exploratory research was carried out through academic and specialized literature review on the topics of population and worker aging. The synthesis of this *survey* resulted in a classification that identifies and differentiates Brazilian Workers 60+ (BW60+) from Other Brazilians 60+(OBS60+). In the second phase of this study, a descriptive *survey* was carried out, with a cross-sectional time frame, using an electronic questionnaire and a non-probabilistic snowball sample. It was held between February 19, 2021, and March 10, 2021, during the covid-19 pandemic. The pandemic situation made it necessary to have a short period of data collection, so respondent context would be as similar as possible. The electronic questionnaire had closed and open questions. Quantitative data was treated with descriptive statistics and qualitative data with Word Clouds. The online data collection obtained 481 respondents. For analysis and discussion of the results, they were organized according to the classification proposed in this study, dividing the respondents into two groups: BW60+ (53.8%) and OBS60+ (46.2%). The BW60+ differ from the OBS60+, mainly because they continue to study, since 40.5% of the former participated in courses for less than a year, while the same percentage of the OSB60+ had participated in courses for more than 10 years. The majority (52.2%) of respondents have completed higher education, with 34.4% of BW60+ having some postgraduate degree, compared to 22.2% of OBS60+. Most BW60+ (62.2%) are responsible for the main income of the family, while in the other group it was 53.2%. Among BW60+, 69.5% have formally retired, but continue to work as self-employed (34.4%) or entrepreneurs (18.9%); the main motivations for working are keeping themselves active (68.3%), exercising the purpose of life (51.7%), and fulfilling oneself personally (51%); what they value most in a job opportunity is the autonomy to perform their function (51.4%). The main challenges faced by BW60+ to keep working were: more advanced skills on using computers (24.7%), English fluency (21.2%), and ageism (17.8%). This study contributed to typify and differentiate the BW60+ and the OBS60+, which can help the elaboration of intergenerational HR Management policies and practices, in addition to new businesses and public policies regarding workers 60+. Another contribution was that, due to the style adopted in the sampling and in the collection of this study, it was possible to know a different profile of the elderly in the country, which perhaps, would not be considered statistically significant in a study with random sampling and representative of the entire elderly population, due to the great heterogeneity of the country. That said, it is imperative to clarify that the results of this study are limited to this sample of respondents and cannot be generalized to the population. For future studies, we propose comparative researches on workers 60+ in different countries, with a longitudinal and transversal time frame, also studies on the specifics of ageism in different age groups and professions.

Keywords: Human Resource Management. Longevity. Aging Population. Retirement. Older Worker.

RESUMEN

Freitag, B.B. (2022). Trabajadores Brasileños 60+: envejecimiento, jubilación y desafíos profesionales. Tese (Doutorado). Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária, Universidade de São Paulo, São Paulo.

La sociedad está experimentando cambios en la demografía internacional y nacional como resultado del envejecimiento acelerado de la población. El objetivo general de esta tesis fue clasificar a los brasileños mayores de 60 años según su decisión de permanecer trabajando. Esta tesis puede motivar la creación de políticas públicas y empresariales que consideren a los trabajadores mayores. Inicialmente, se realizó una investigación exploratoria en la literatura académica y especializada sobre envejecimiento poblacional y laboral. La síntesis de esta encuesta dio como resultado la clasificación que identifica y diferencia a los Trabajadores Brasileños 60+ (TB60+) de los Otros Brasileños 60+(OSB60+). En la segunda fase de este estudio, se ejecutó una encuesta descriptiva, con un marco temporal transversal, utilizando un cuestionario electrónico y una muestra no probabilística por bola de nieve. Se llevó a cabo entre febrero y marzo de 2021, durante la pandemia de covid-19. El formulario tenía preguntas cerradas y abiertas. Los datos cuantitativos fueron tratados con estadística descriptiva y los cualitativos con nube de palabras. A partir de la recopilación de datos en línea, se obtuvieron 481 encuestados. Para el análisis y discusión de los resultados, se organizaron de acuerdo con la clasificación propuesta en este estudio, dividiendo a los encuestados en dos grupos: TB60+ (53,8%) y OSB60+ (46,2%). Los TB60+ se diferencian de los OSB60+, principalmente porque continúan estudiando, ya que el 40,5% de los primeros realizaban cursos de menos de un año, mientras que el mismo porcentaje de los OSB60+ habían realizado cursos de más de 10 años. La mayoría (52,2%) de los encuestados ha completado la educación superior, con un 34,4% de TB60+ con algún título de posgrado, en comparación con el 22,2% de OSB60+. La mayoría TB60+ (62,2%) son responsables por el principal ingreso de la familia, mientras que en el otro grupo fue 53,2%. Entre los TB60+, el 69,5 % se ha jubilado formalmente, pero sigue trabajando por cuenta propia (34,4 %) o como empresario (18,9 %); las principales motivaciones para trabajar son mantenerse activo (68,3%), ejercer el propósito de vida (51,7%) y realizarse personalmente (51%); lo que más valoran en una oportunidad laboral es la autonomía para desempeñar su función (51,4%). Los principales desafíos que enfrentó TB60+ para seguir trabajando fueron: informática más avanzada (24,7 %), inglés fluido (21,2 %) y discriminación por edad (17,8 %). Este estudio contribuyó a tipificar y diferenciar el TB60+ y el OSB60+, que pueden ayudar en la elaboración de políticas y prácticas de Gestión de Recursos Humanos intergeneracionales o dirigidas a trabajadores de 60+, además de nuevos negocios y políticas públicas. Otro aporte fue que, debido al estilo adoptado en el muestreo y en la recolección de este estudio, fue posible conocer un perfil diferente de los adultos mayores en el país, que quizás, no sería considerado estadísticamente significativo en un estudio con datos aleatorios. muestreo y representatividad de toda la población adulta mayor, debido a la gran heterogeneidad del país. Dicho esto, es imperativo aclarar que los resultados de este estudio se limitan a esta muestra de encuestados y no pueden generalizarse a la población. Para futuros estudios, proponemos investigaciones comparativas sobre trabajadores mayores de 60 años en diferentes países y estudios sobre las especificidades de la discriminación por edad en diferentes grupos de edad y profesiones.

Palabras clave: Gestión de Recursos Humanos. Longevidad. Envejecimiento de la Población. Jubilación. Trabajador Mayor.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estrutura da Tese	33
Figura 2 - Temas Principais do Capítulo de Referencial Teórico	35
Figura 3 - Taxa de Mortalidade no Mundo e no Brasil	40
Figura 4 - Taxa de Natalidade no Mundo e no Brasil	41
Figura 5 - Taxa de Fertilidade no Mundo e no Brasil	42
Figura 6 - Pirâmide da População Brasileira em 2000, 2015 e 2030	44
Figura 7 - Expectativa de Vida no Nascimento (anos) no Mundo e no Brasil.....	45
Figura 8 - Mapa Conceitual sobre Envelhecimento Populacional e dos Trabalhadores	67
Figura 9 - Nuvem de Palavras com a Justificativa para a Nota Atribuída à Qualidade de Vida	98
Figura 10 - Nuvem de Palavras sobre a Principal Profissão da Carreira	98
Figura 11 - Nuvem de Palavras sobre o Significado de Aposentadoria.....	101
Figura 12 - Nuvem de Palavras sobre o Significado de Trabalho para os TB60+	103
Figura 13 - Nuvem de Palavras sobre os Talentos dos TB60+	104
Figura 14 - Nuvem de Palavras sobre Até Quando os TB60+ Pretendem Trabalhar	105
Figura 15 - Nuvem de Palavras sobre as Recomendações dos TB60+	111
Figura 16 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	135
Figura 17 - Questionário Brasileiros 60+	136
Figura 18 - Mensagem de Divulgação da Pesquisa.....	149

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Pirâmide da População Mundial em 2002 e em 2025	43
Gráfico 2 - Razão de Dependência (Jovens, Idosos, Total) 2000-2030.....	46
Gráfico 3 - Indivíduos em Relação ao Papel de Chefe da Família	47
Gráfico 4 - Manutenção da Capacidade Funcional durante o Curso de Vida.	51
Gráfico 5 - Gênero dos Respondentes.....	81
Gráfico 6 - Grupos de Respondentes.....	83
Gráfico 7 - Faixa Etária por Grupo de Respondentes	84
Gráfico 8 - Gênero por Grupo de Respondentes	85
Gráfico 9 - Região Geográfica por Grupo de Respondentes.....	86
Gráfico 10 - Indivíduos PcD por Grupo de Respondentes.....	87
Gráfico 11 - Escolaridade por Grupo de Respondentes	88
Gráfico 12 - Participação em Cursos por Grupo de Respondentes	89
Gráfico 13 - Estado Civil por Grupo de Respondentes	90
Gráfico 14 - Faixa de Renda Mensal por Grupo de Respondentes	92
Gráfico 15 - Responsabilidade pela Renda Familiar por Grupo de Respondentes	93
Gráfico 16 - Principais Impactos da Pandemia da covid-19 por Grupo de Respondentes.....	95
Gráfico 17 - Qualidade de Vida por Grupo de Respondentes.....	97
Gráfico 18 - Aposentados por Grupo de Respondentes	99
Gráfico 19 - Tempo de Aposentadoria por Grupo de Respondentes	101
Gráfico 20 - Aspirações para Aposentadoria por Grupo de Respondentes.....	102

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Comparativo entre os Termos de Classificação dos Indivíduos.	37
Quadro 2 - Classificação das Teorias sobre o Envelhecimento	37
Quadro 3 - Estágios de Desenvolvimento Psicossocial de Erik Erikson.	38
Quadro 4 - Lista de Teses e Dissertações de Administração sobre o Trabalhador Idoso	58
Quadro 5 - Matriz de Amarração Metodológica	79
Quadro 6 - Respostas dos TB60+ sobre Até Quando Pretendem Trabalhar	106
Quadro 7 - Recomendações dos TB60+	110
Quadro 8 - Relatos de Experiência de Trabalho 60+	111
Quadro 9 - Tipificação dos TB60+ e dos OSB60+	112

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição dos Respondentes por Idade	80
Tabela 2 - Distribuição dos Respondentes por Gênero	80
Tabela 3 - Distribuição dos Respondentes por Região Geográfica.....	81
Tabela 4 - Distribuição dos Respondentes de acordo com a Escolaridade	82
Tabela 5 - Distribuição dos Respondentes de acordo com o Estado Civil.....	82
Tabela 6 - Distribuição dos Respondentes pela Faixa de Renda Mensal.....	83
Tabela 7 - Distribuição dos Respondentes nas Categorias de Análise.....	83
Tabela 8 - Faixa Etária por Grupo de Respondentes.....	84
Tabela 9 - Gênero por Grupo de Respondentes	85
Tabela 10 - Região Geográfica por Grupo de Respondentes	86
Tabela 11 - Indivíduos PcD por Grupo de Respondentes	86
Tabela 12 - Escolaridade por Grupo de Respondentes	87
Tabela 13 - Participação em Cursos por Grupo de Respondentes	88
Tabela 14 - Conhecimentos em Informática por Grupo de Respondentes.....	89
Tabela 15 - Estado Civil por Grupo de Respondentes	90
Tabela 16 - Dependentes Menores por Grupo de Respondentes	91
Tabela 17 - Quantidade de Pessoas com quem reside por Grupo de Respondentes	91
Tabela 18 - Faixa de Renda Mensal por Grupo de Respondentes	92
Tabela 19 - Responsabilidade pela Renda Familiar por Grupo de Respondentes	93
Tabela 20 - Plano de Saúde por Grupo de Respondentes	93
Tabela 21 - Uso Regular de Medicamentos por Grupo de Respondentes.....	94
Tabela 22 - Fumantes por Grupo de Respondentes.....	94
Tabela 23 - Prática Regular de Exercícios Físicos por Grupo de Respondentes	94
Tabela 24 - Identificação de infecção por covid-19 por Grupo de Respondentes	95
Tabela 25 - Principais Impactos da Pandemia da covid-19 por Grupo de Respondentes	96
Tabela 26 - Qualidade de Vida por Grupo de Respondentes	97
Tabela 27 - Aposentados por Grupo de Respondentes	99
Tabela 28 - Faixa Etária da Aposentadoria por Grupo de Respondentes.....	100
Tabela 29 - Tempo de Aposentadoria por Grupo de Respondentes.....	100
Tabela 30 - Aspirações para Aposentadoria por Grupo de Respondentes	102
Tabela 31 - Ocupação Atual dos TB60+	104
Tabela 32 - Motivações para Trabalhar dos TB60+.....	105

Tabela 33 - Características Valorizadas pelos TB60+ em uma Oportunidade de Trabalho ..	107
Tabela 34 - Desafios Profissionais Vividos pelos TB60+ para Continuar Trabalhando	108
Tabela 35 - Distribuição dos TB60+ de acordo com sua Experiência Pessoal sobre Etarismo	108
Tabela 36 - Faixa Etária de quando sofreu Etarismo pela Primeira Vez de acordo com o Gênero dos Respondentes	109

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPAD: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração

CAPES: Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CAT.: Categoria

COD.: Código

EnANPAD: Encontro Nacional da ANPAD

FPA: Fundação Perseu Abramo

GERH: Gestão Estratégica de Recursos Humanos

GRH: Gestão de Recursos Humanos

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS: Instituto Nacional do Seguro Social

IPEA: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

JCR: Journal Citation Reports

OIT: Organização Internacional do Trabalho

OMS: Organização Mundial de Saúde

ONU: Organização das Nações Unidas

OSB60+: Aposentado e Inativo Brasileiro 60+

PcD: Pessoa com Deficiência

PEA: População Economicamente Ativa

PIA: População em Idade Ativa

PPA: Programa de Preparação para a Aposentadoria

RAIS: Relação Anual de Informações Sociais

SHRM: Society for Human Resource Management

TB60+: Trabalhador Brasileiro 60+

TCLE: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	29
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA	30
1.2	OBJETIVOS	31
1.3	JUSTIFICATIVA	32
1.4	ESTRUTURA DA TESE	33
2	REFERENCIAL TEÓRICO	35
2.1	LONGEVIDADE E ENVELHECIMENTO	35
2.1.1	<i>Envelhecimento Humano</i>	35
2.1.2	<i>Envelhecimento Populacional</i>	40
2.1.3	<i>Envelhecimento Ativo, Qualidade de Vida e Trabalho</i>	48
2.2	O ENVELHECIMENTO DOS TRABALHADORES	54
2.2.1	<i>A Aposentadoria</i>	54
2.2.2	<i>O Trabalhador Mais Velho</i>	56
2.2.2.1	Desafios de Gestão da Idade e Combate ao Idadismo	59
2.3	SÍNTESE E ANÁLISE DO REFERENCIAL TEÓRICO	62
2.3.1	<i>Os Trabalhadores Brasileiros 60+</i>	65
2.3.1.1	Pressupostos Teóricos	68
2.3.1.2	Definições Teóricas	68
2.3.1.3	Definições Operacionais	69
3	METODOLOGIA	71
3.1	NATUREZA E MÉTODO	71
3.2	FONTES E INSTRUMENTOS DE PESQUISA	72
3.2.1	<i>Instrumento de Pesquisa</i>	72
3.3	POPULAÇÃO E AMOSTRA	74
3.4	TÉCNICAS DE ANÁLISE DE RESULTADOS	76
3.4.1	<i>Análise Quantitativa</i>	76
3.4.2	<i>Análise Qualitativa</i>	77
3.5	SÍNTESE DA METODOLOGIA	79
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	80
4.1	PERFIL DOS RESPONDENTES	80
4.2	ENVELHECIMENTO ATIVO E QUALIDADE DE VIDA	84
4.3	TRABALHO E APOSENTADORIA	98
4.4	OPORTUNIDADES E DESAFIOS PARA TB60+	103
5	CONCLUSÕES	115
5.1	CONTRIBUIÇÕES	117
5.2	LIMITAÇÕES DA PESQUISA	118

5.3 ESTUDOS FUTUROS.....	118
REFERÊNCIAS.....	121
APÊNDICE A_ TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO(TCLE)	135
APÊNDICE B_ QUESTIONÁRIO	136
APÊNDICE C_ IMAGEM DE DIVULGAÇÃO DA PESQUISA.....	149

1 INTRODUÇÃO

A sociedade vivencia um contexto de mudanças na demografia internacional e nacional como reflexo de um envelhecimento populacional acelerado e do aumento da expectativa de vida (Soares & Costa, 2011). No século XX, houve um ganho de cerca de 30 anos na expectativa de vida populacional, por isso, é imperativo que se discuta e atualize políticas públicas e organizacionais a fim de que se desenvolva uma cultura adaptada à longevidade humana (Carstensen, 2019).

Neste sentido, organizações, acadêmicos e profissionais vem se dedicando a discutir, explorar e desenvolver estudos, pesquisas e planos de ação relacionados ao envelhecimento na sociedade. Por exemplo: a Organização das Nações Unidas (ONU) promoveu Assembleias Mundiais sobre o Envelhecimento, como a de 1982 em Viena, a de 2002 em Madrid e de 2013 nos Estados Unidos; a Organização Mundial de Saúde (OMS) publicou, em 2002, o relatório “Envelhecimento Ativo: uma política de saúde”, traduzido e publicado em português no ano de 2005; a OMS promoveu, em 2016, um encontro em Genebra, para discutir e elaborar estratégias globais de envelhecimento e saúde; em 2020, a ONU declarou o período de 2021 a 2030 como a Década do Envelhecimento Saudável; em 2022, o Instituto de Estudos de Longevidade de Stanford (2022), publicou um relatório propondo um “novo mapa da vida” sob a perspectiva de uma vida que pode durar 100 anos.

Estas e outras ações internacionais, desencadearam iniciativas nacionais, tais como: a Lei n.º 10.741/2003 que instituiu o Estatuto do Idoso no Brasil; a Portaria n.º 1.395/99 que publicou a Política Nacional de Saúde do Idoso; em 2015, o Centro Internacional de Longevidade Brasil publicou o relatório “Envelhecimento Ativo: o Marco Político em resposta à Revolução da Longevidade” (ILC-Brasil, 2015).

Dados do censo nacional de 2010 demonstram que a configuração etária do país está se alterando, isto é, o Brasil está envelhecendo. Os resultados do censo apontam que a população acima de 65 anos deve passar de 14,9 milhões (7,4% do total) para 58,4 milhões (26,7% do total) até 2060, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010). A população não está só envelhecendo, ela está vivendo mais e por mais tempo na velhice (Carstensen, 2019). A tendência é de que ao longo dos próximos anos existam cada vez mais pessoas vivendo por mais tempo no mundo, demandando ações sociais, econômicas e organizacionais para reconhecer e agir neste novo contexto.

Este novo paradigma social e organizacional demandará alterações no estilo de vida, nas interações sociais e nas relações de trabalho. É necessário considerar a singularidade inerente ao processo de envelhecimento, as pessoas envelhecem de formas diferentes (Carstensen & Fried, 2012). Enquanto, algumas querem e têm condições físicas, psicológicas e intelectuais de continuar trabalhando na velhice, outras não o têm; algumas querem permanecer trabalhando na mesma empresa que trabalharam durante toda a sua carreira, outras querem aproveitar o momento para se reinventar, empreender, voluntariar. Há profissões mais apropriadas para quem tem condições de exercer esforço físico, outras exigem mais esforço intelectual.

Estima-se que, após a aposentadoria, as pessoas vivam cerca de 20 a 30 anos (Soares & Costa, 2011). Estes anos a mais podem suscitar o interesse de permanecerem trabalhando para além do tempo regular por diversas razões pessoais e familiares. A visualização da possibilidade deste tempo a mais de vida ativa é que motivou a realização deste estudo. Buscou-se refletir sobre o paradigma social e organizacional em transformação, caracterizado pela atuação de uma força de trabalho mais velha e longeva que poderia ter disponibilidade ou interesse para permanecer trabalhando por mais tempo.

A idade é uma variável relevante para o planejamento e a estratégia de Gestão de Recursos Humanos (GRH). Diversas são as questões associadas ao envelhecimento da força de trabalho, tais como: gestão de talentos, diversidade etária, encontro de gerações no trabalho, aposentadoria, carreira, gênero, remuneração, gestão do conhecimento, (in)capacidade ocupacional, custos com saúde, engajamento e comprometimento (SHRM, 2014). Enfim, esta possibilidade de continuar trabalhando, apesar da idade, pode refletir em diversas políticas e práticas de GRH, em especial, nas que se dedicam aos processos que culminam na preparação para a aposentadoria ou para a permanência no trabalho. São diversas as questões que remetem a este tema, corroborando a necessidade de um olhar mais atento da academia.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

A humanidade ao longo da sua evolução veio passando por diversos desafios relacionados a sobrevivência e à expectativa de vida. Atualmente, é possível viver mais e melhor. A revolução da longevidade é uma realidade (Kalache, 2014). Dados demográficos retratam o aumento da expectativa de vida e a tendência de continuidade deste crescimento para os próximos anos (Index Mundi, 2022; IBGE 2015). Estudos confirmam a importância do trabalho para a qualidade de vida dos idosos (França et al., 2013; Matos & Fontoura, 2013; Pazos & Bonfatti,

2020).

O mercado globalizado passa a ditar as regras, e exerce pressão na sociedade para se adaptar às mudanças de um mundo sem fronteiras e com novos consumidores. Em virtude das alterações na estrutura demográfica mundial, começou a emergir um novo grupo etário a ser melhor identificado e desenvolvido, o dos idosos longevos e ativos. Segundo Paço (2015), este público, que está em crescimento no mercado, passa a demandar novos produtos e serviços devido a uma participação mais ativa na sociedade.

Com a mecanização e tecnologia empregadas nas organizações, cada vez mais, o trabalho humano passa ser concentrado em conhecimentos, habilidades, competências e experiências, isto é, em talentos (Schuler et al., 2011). A era do conhecimento vem marcada pela necessidade de capital intelectual nas organizações e não somente mão-de-obra ou força de trabalho. Esta realidade possibilita que uma pessoa ocupe um cargo que não exija, essencialmente, a sua força física.

Dado o contexto de envelhecimento populacional na sociedade, surge a necessidade e a oportunidade de considerar, também, o envelhecimento da força de trabalho e a possibilidade de ter pessoas interessadas e dispostas a estender a sua vida produtiva (Wong & Carvalho, 2006). Desta forma, para este estudo, desenvolvido na perspectiva da Gestão de Pessoas, refletiu-se sobre a possibilidade de indivíduos com idade igual ou superior a 60 anos continuarem trabalhando e a necessidade de conhecer melhor este novo perfil profissional.

Esta reflexão, elucidou o seguinte problema de pesquisa: como os Brasileiros 60+ que têm intenção de continuar trabalhando podem ser identificados e caracterizados?

Este problema de pesquisa se concentra no campo de estudo da Administração, na linha de pesquisa de Gestão de Pessoas, com especial atenção para o envelhecimento dos trabalhadores nas organizações e o crescimento deste novo perfil profissional, o trabalhador 60+ que, neste estudo, foi considerado como o indivíduo que tem intenção de permanecer trabalhando, de forma remunerada ou não, com idade igual ou superior a 60 anos.

1.2 OBJETIVOS

Diante deste contexto de desafios para a sociedade e as organizações, surgiu o interesse em realizar este estudo com o objetivo geral de: Tipificar os Brasileiros 60+ de acordo com sua

intenção de permanecer trabalhando.

A partir da enunciação do objetivo geral deste estudo, emergiram os seguintes objetivos específicos:

- a) contextualizar a influência do envelhecimento populacional no envelhecimento dos trabalhadores;
- b) identificar a percepção de Trabalhadores Brasileiros 60+ sobre seu envelhecimento e qualidade de vida;
- c) mapear impactos pessoais e profissionais da pandemia da covid-19 entre Trabalhadores Brasileiros 60+;
- d) comparar o significado e as aspirações para a aposentadoria entre Trabalhadores Brasileiros 60+;
- e) elencar desafios profissionais vividos por Trabalhadores Brasileiros 60+.

1.3 JUSTIFICATIVA

No Artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), lê-se que “Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.” Desta forma, a contribuição prática deste estudo consiste na proposta de refletir e discutir sobre longevidade, envelhecimento ativo, trabalho e aposentadoria no Brasil com a finalidade de despertar a atenção do Estado e do mercado para a necessidade de se preocupar com a relação entre trabalho e o aumento da longevidade e passem a investir em políticas e práticas de gestão pública e organizacionais que possam facilitar a permanência e a convivência das pessoas mais velhas no mercado de trabalho com segurança, justiça e qualidade para poderem continuar a exercer seu papel como cidadãos ativos na sociedade onde vivem.

As mudanças na força de trabalho são um dos aspectos ambientais que estimulam e contribuem para o planejamento de GRH. Segundo Jackson e Schuler (1990), quando as mudanças demográficas são analisadas junto a outras forças, tais como mudanças tecnológicas e qualquer outra condição externa, formam uma combinação de fatores que geram desafios para o planejamento de GRH e contribuíram para mudanças no seu *status* ao longo dos anos, tornando-o fator de diferenciação e estratégico para a organização. Desta forma, entende-se que a justificativa teórica deste estudo se dá pela pesquisa e análise sobre possíveis implicações para

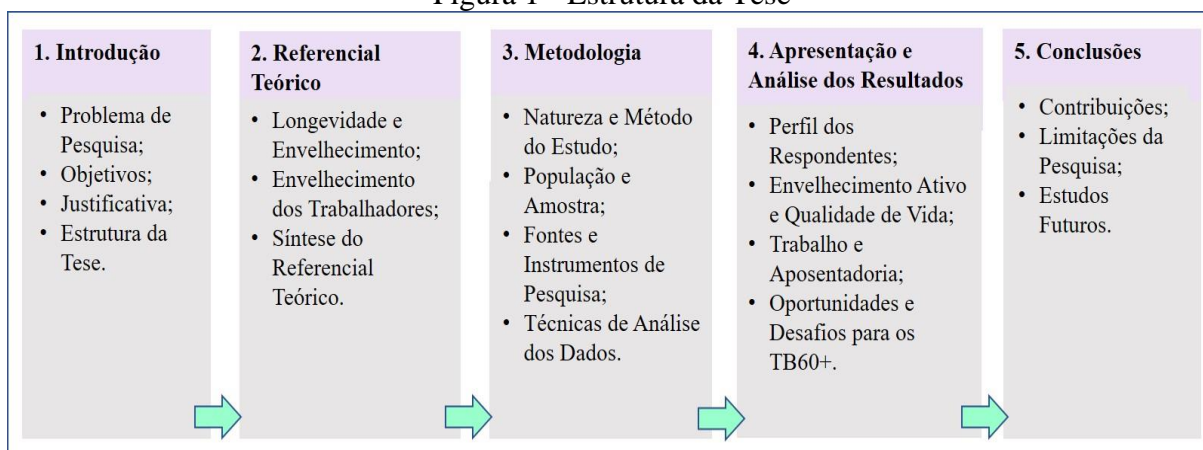
a Gestão de Pessoas diante do aumento da longevidade humana e profissional, do encontro de pessoas de diversas faixas etárias trabalhando juntas nas organizações e dos Trabalhadores Idosos que podem permanecer por mais tempo em atividade.

Ao final de janeiro de 2020, foi declarado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) o estado de emergência em saúde pública, de âmbito internacional, devido à pandemia da covid-19 (OMS, 2020). Esta condição ímpar, impactou profundamente a vida e o trabalho na sociedade nos meses seguintes. A efemeridade da vida ficou evidente para todos. Enquanto sociedade, tentou-se guardar e proteger os idosos e crianças, tentou-se encontrar uma forma de conviver com a nova doença e criar um “novo normal” para a continuidade da vida. Cada pessoa viveu esta fase pandêmica de uma forma única, muitos perderam familiares e amigos, muitos faleceram e muitos sobreviveram. Aos que sobreviveram, ficou o sentimento da responsabilidade de buscar viver uma vida plena. De certa forma, este estudo foi realizado, também, como uma homenagem à vida e ao privilégio que é poder envelhecer.

1.4 ESTRUTURA DA TESE

Esta Tese está organizada na seguinte estrutura (Figura 1): (1) introdução, objetivos, justificativas; (2) referencial teórico; (3) metodologia; (4) apresentação e análise dos resultados; (5) conclusões; (6) referências, (7) apêndices e anexos.

Figura 1 - Estrutura da Tese

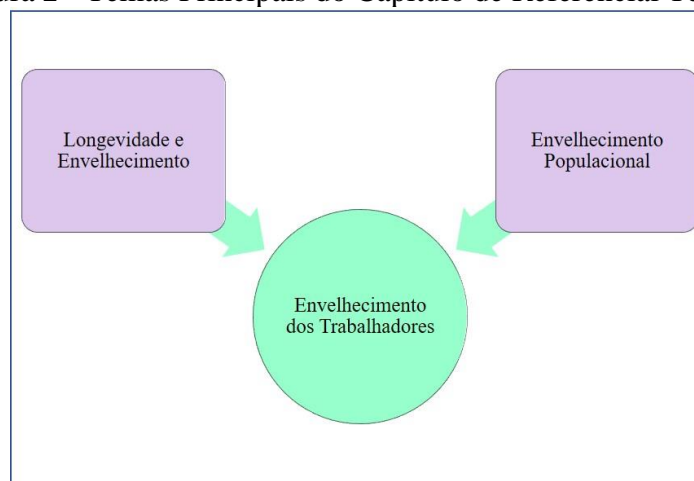


Fonte: Elaborado pela Autora.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O capítulo de referencial teórico, neste estudo, foi desenvolvido de forma a explorar a literatura acadêmica e especializada e contextualizar a influência da longevidade e do envelhecimento populacional no envelhecimento dos trabalhadores. A Figura 2 ilustra os principais temas que integram este capítulo.

Figura 2 - Temas Principais do Capítulo de Referencial Teórico



Fonte: Elaborado pela Autora.

2.1 LONGEVIDADE E ENVELHECIMENTO

Esta seção sobre longevidade e envelhecimento foi composta por três subseções: envelhecimento humano; envelhecimento populacional; envelhecimento ativo e qualidade de vida e trabalho.

2.1.1 *Envelhecimento Humano*

A idade é uma característica natural, é uma manifestação ontogenética composta por um conjunto de modificações vividas por um ser ao longo da vida (Baltes, 1987). A idade é um discurso, uma concepção complexa que permeia a sociedade, as instituições e as organizações. Ela gera efeitos significativos para o meio ao estabelecer formas de ser, pensar e agir (Foucault, 1981). A idade influencia na construção da sociedade e é socialmente construída (Riley, 1987; Thomas et al., 2014).

Kuppelwieser (2016, p.20) fez uma revisão sistemática sobre o tema, por meio da qual observou três concepções de idade utilizadas pelos estudos que analisou:

- a) idade cronológica: idade medida objetivamente desde o dia que o indivíduo nasceu. Estes dados podem ser usados como variável de controle ou suporte para outras abordagens de estudos sobre idade;
- b) idade cognitiva: na qual se considera a percepção individual de idade. Os dados podem ser usados em análise de clusters; para explicar conceitos intrinsecamente baseados em sentimentos;
- c) teoria da seletividade socioemocional e perspectiva temporal futura: explica as variáveis cognitiva, emocional e motivacional; tem como base a teoria de Lifespan. Teoricamente, não está relacionada à idade cronológica. Pode ser usada para análise de cluster e para explicar percepções, comportamentos e motivações.

Ilmarinen (2006) considera que os humanos têm diferentes idades que ocorrem simultaneamente: cronológica, biológica e psicológica. Segundo este autor, a idade biológica é associada às alterações na capacidade funcional causadas pelo envelhecimento. Ela pode ser mensurada com o auxílio de índices de biomarcadores, como densidade óssea, função pulmonar, força muscular, entre outros. O uso desses índices tem sido limitado devido às dificuldades de interpretação em relação à idade cronológica. Contudo, Ilmarinen afirma que a idade biológica tem relevância na vida profissional, pois retrata a capacidade funcional do indivíduo.

Os efeitos da idade cognitiva corroboram grande variação nas nomenclaturas atribuídas devido às diversas percepções que se formam sobre o tema. A imprensa especializada, os economistas, os políticos, os gestores, as pessoas comuns adotam nomes para um grupo etário de acordo com o assunto ou circunstância. Por exemplo, como referência ao grupo etário dos sexagenários são encontradas as mais variadas expressões no mercado e na academia: idoso, sênior, jovens-velhos, melhor idade, terceira idade, prateados, 60+, 60 mais, entre outros. Bacha, Strehlau e Perez (2006) elaboraram um quadro (Quadro 1) representando uma classificação dos idosos, segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), a Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Federación Dental Internacional (FDI) nos anos 2000 (Quadro 1). No final dos anos 2000, Urvoy (2009) sugeriu na França, por exemplo, a divisão da terceira idade para adicionar a quarta e a quinta idade.

Quadro 1 - Comparativo entre os Termos de Classificação dos Indivíduos.

ONU (2005)	OMS (2000)	FDI (2000)
Pré-Idosos (55 a 64 anos)	Meia-Idade (45 a 60 anos)	Idosos Totalmente Independentes
Idosos Jovens (65 a 79 anos)	Senescentes Graduais (60 a 70 anos)	Idosos Parcialmente Dependentes
Idosos de Idade Avançada (com mais de 80 anos)	Senilidade Conclamada ou Velhice (70 a 90 anos)	Idosos Totalmente Dependentes

Fonte: Bacha, Strehlau e Perez (2006, p.3).

No Brasil, o Estatuto do Idoso (Planalto, 2003), considerada idosa a pessoa que tem a partir de 60 anos. Mas, este limite de idade não é um consenso no mundo, como apresentado no Quadro 1. Em relação à idade cronológica, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015) adota os seguintes recortes etários para a delimitação de grupos alvo de políticas públicas no país: crianças - 0 a 14 anos; jovens - 15 a 29 anos; adultos - 30 a 59 anos; idosos - a partir de 60 anos.

A velhice já era objeto de reflexões por filósofos na idade antiga. No primeiro século da Era Cristã, Cícero (103-43 a.C.), em seu livro “*De Senectute*” (O Velho), traçou dilemas sobre estereótipos e heterogeneidade dos anciãos em relação ao convívio social e à capacidade física e mental. Defendia que a disciplina e as atitudes diante da vida eram importantes para se envelhecer bem. Para Sêneca (20 a.C.-65 d.C.), a tranquilidade é necessária para aceitar o envelhecimento, otimizar as conquistas desta fase da vida e ter uma boa velhice (Santos, 2001).

Quadro 2 - Classificação das Teorias sobre o Envelhecimento

Teoria	Autor(es)
Clássicas	
Desenvolvimento psicológico ao longo da vida	Jung (1971)
Desenvolvimento ao longo da vida	Bühler (1935) e Kühlen (1964)
Tarefas evolutivas	Havighurst (1951)
Atividade	Havighurst e Albrecht (1953)
Afastamento	Cummings e Henry (1961)
Estações da vida adulta	Levinson (1978)
Transição	
Psicossocial do desenvolvimento da personalidade ao longo da vida	Erikson (1959)
Social-interacionista do desenvolvimento no curso de vida	Neugarten (1969); Neugarten e colaboradores (1965)
Contemporâneas	
Desenvolvimento ao longo da vida (Lifespan)	Baltes (1987); Baltes (1997)
Dependência comportamental ao longo da vida	M. M. Baltes (1996)
Seletividade socioemocional ao longo da vida	Carstensen (1991)
Controle primário e secundário ao longo da vida	Heckhausen & Schulz (1995)
Eventos críticos ao longo da vida	Diehl (1999)

Fonte: Neri (2006, p.18).

Segundo Correa (2009), a teoria de Charles Darwin (1801-1882) sobre a evolução das espécies, influenciou o desenvolvimento de ciências como a Biologia e a Psicologia do Desenvolvimento. Tinha como princípios: progressividade da evolução das espécies, seletividade, criatividade,

continuidade das mudanças e multidirecionalidade. Tendo como base estas premissas, surgiram as primeiras teorias que organizaram o desenvolvimento e versaram sobre o envelhecimento. Neri (2006, p.18) classificou as teorias sobre o envelhecimento no Quadro 2.

Até meados do Século XX, predominava o paradigma social que versava sobre a aparente “involução” das capacidades intelectuais em adultos de meia-idade e idosos (Neri, 2006). Devido ao processo de Envelhecimento Populacional e ao envelhecimento dos próprios cientistas que defendiam esta crença, por volta de 1960 começaram a surgir estudos em Psicologia sobre a velhice (Quadro 2).

Nos anos 1950, Erik Erikson formulou os estágios de desenvolvimento psicossocial dos indivíduos, por meio do qual cada estágio corresponde a uma nova forma de relacionamento ou interação social do sujeito consigo e com o meio onde vive (WEILAND, 1989; FLEMING, 2004). Ele propôs oito estágios de desenvolvimento psicossocial que compreendem uma visão acerca do ciclo de vida (Quadro 3).

Quadro 3 - Estágios de Desenvolvimento Psicossocial de Erik Erikson.

Idade	Crise Psicossocial	Virtude Básica
0 a 1 ano e meio – Infância	Confiança x Desconfiança	Esperança
1 ano e meio a 3 anos – Primeira Infância	Autonomia x Vergonha	Vontade ou força de vontade
3 a 5 anos – Idade de brincar	Iniciativa x Culpa	Decisão
5 a 12 anos – Idade escolar	Construção x Inferioridade	Competência
12 a 18 anos – Adolescência	Identidade x Confusão de Papéis	Fidelidade
18 a 40 anos – Jovem Adulto	Intimidade x Isolamento	Amor
40 a 65 anos – Adulto	Produtividade x Estagnação	Cuidado ou cautela
Acima de 65 anos - Maturidade	Integridade x Desesperança	Sabedoria

Fonte: Adaptado e traduzido de Erikson (1950, citado por Erikson, 1976).

No Quadro 3 pode-se observar que para idade há um estágio de desenvolvimento psicossocial marcado por alguma crise psicossocial e uma virtude básica que influenciam os relacionamentos e a interação social do indivíduo (Erikson, 1976).

Um estudo sobre inteligência na vida adulta e na velhice realizado por Schaie (1965, citado por Neri, 2006) resultou na proposição da metodologia de coortes sequencializadas, que consiste em mensurar a influência conjunta de variáveis individuais e sócio-históricas. As pessoas e a sociedade passam por mudanças constantes. Neste processo de mudança podem ser verificadas pelo menos duas dinâmicas: (1) o envelhecimento das pessoas em sucessivas coortes¹ que

¹ Coorte significa um grupo de pessoas nascidas em um mesmo tempo e está relacionada a acontecimentos históricos na sociedade (RILEY, 1987).

nascem, crescem, envelhecem, morrem sendo substituídas por outras; (2) as mudanças sociais em que pessoas de diferentes idades passam por instituições organizadas por idades (Riley, 1987).

“O processo de nascimento, desenvolvimento e morte constitui o ciclo ou curso de vida humano”. (Sá & Almeida, 2015, p. 60). O termo “ciclo de vida” é utilizado em abordagens psicológicas e o termo “curso de vida” é adotado em abordagens psicossociológicas sobre o tema. Peres (2007) sintetiza, as três subdivisões principais do ciclo da vida humana são: a infância, a fase adulta e a velhice.

A abordagem predominante na Psicologia do Envelhecimento na atualidade é a de *Lifespan*, que consiste no paradigma de desenvolvimento ao longo da vida. Foi proposta por Baltes (1987). Neri (2006) cita que esta abordagem recebeu influência de diversos precursores, tais como Jung (1971), C. e Bühler (1935). Mas, em especial, foi influenciada pelas teorias de Erik Erikson (1950) e de Schaie (1965) sobre os estágios do desenvolvimento e das coortes sequencializadas, respectivamente.

Lifespan compreende o desenvolvimento humano como um processo contínuo, multidimensional e multidirecional de mudanças norteados por influência genético-biológicas e socioculturais, de natureza normativa e não-normativa, marcado por ganhos e perdas concorrentes e por interatividade entre o indivíduo e a cultura. (Neri, 2006, p.19)

Como observado nesta seção, o desenvolvimento humano consiste basicamente em três fases: a infância, a fase adulta e a velhice. Sendo que para cada estudioso da área há especificidades e nomenclaturas quanto a cada momento, fase ou estágio da vida.

A Velhice é natural, trata-se de uma fase da vida a qual se alcança devido ao processo de envelhecimento (Baltes, 1987). Contudo, velhice é difícil de se assumir para si. Simone de Beauvoir (1990), em seu livro “A Velhice”, propõe que a velhice pertence à categoria dos “irrealizáveis” de Sartre. Explica que é o olhar do outro que sinaliza nosso envelhecimento, assumir a velhice é uma experiência em si própria irrealizável, o idoso não pode assumir a velhice enquanto exterioridade nem pode assumi-la existencialmente, tal como ele é para o outro.

“O envelhecimento, ou senescência, é um processo universal, determinado geneticamente pelos os indivíduos da espécie, motivo pelo qual é também chamado envelhecimento normal” (Neri, 2013, p. 20). Mas, a sociedade moderna não está passando somente pelo processo de

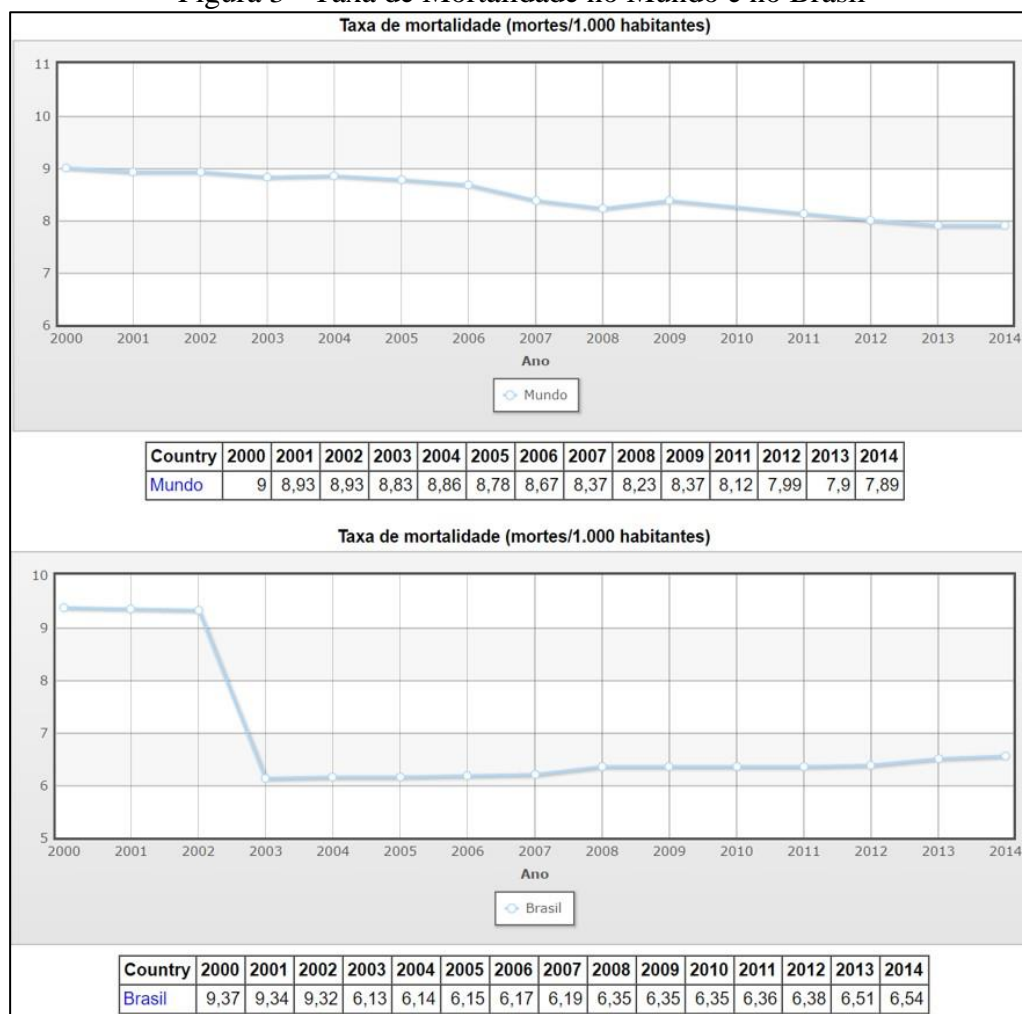
envelhecimento normal, mas por um processo de transição demográfica ou transição vital (IBGE, 2015).

2.1.2 Envelhecimento Populacional

Transição demográfica ou transição vital é um processo caracterizado pela passagem de um regime de altas taxas de mortalidade e fecundidade/natalidade para outro regime, em que ambas as taxas se situam em níveis relativamente mais baixos. (IBGE, 2015, p.139)

No contexto de transição demográfica, a população tende a ser mais envelhecida, provocando mudanças nos padrões de vida da sociedade, no mercado e nas relações de trabalho. Para visualizar numericamente a representação deste fenômeno, optou-se por apresentar dados demográficos sobre a população mundial e nacional. O primeiro indicador que pode auxiliar a compreender a transição demográfica é a Taxa de Mortalidade. Na Figura 3 estão consolidados os gráficos com a taxa de mortalidade mundial e brasileira, no período de 2000 a 2014.

Figura 3 - Taxa de Mortalidade no Mundo e no Brasil



Fonte: Index Mundi (2015).

Segundo informações do Index Mundi (2015), a taxa de mortalidade representa o número médio anual de mortes durante um ano por 1000 habitantes. Indica o impacto da mortalidade atual sobre o crescimento do país. Este indicador é afetado pela distribuição etária. Isto significa que mesmo que haja um declínio da mortalidade em todas as idades, a diminuição nas taxas de fecundidade e o envelhecimento populacional podem resultar um aumento da taxa de mortalidade, pois esta é afetada pela distribuição etária.

Na Figura 3 lê-se que a taxa de mortalidade mundial apresentou uma diminuição de 1,11 (mortes/1.000 habitantes) entre os anos de 2000 e 2014. No Brasil, a queda desta taxa foi mais acentuada, passou de 9,37 em 2000 para 6,54 em 2014. A maior queda ocorreu entre os anos de 2002 e 2003. Houve um leve crescimento nas taxas a partir de 2003, que pode ter sido provocado pelo aumento da população mais velha. Outro dado que auxilia a visualizar o processo de transição demográfica é a taxa de natalidade.

Figura 4 - Taxa de Natalidade no Mundo e no Brasil



Fonte: Index Mundi (2015).

Na Figura 4 estão consolidadas as taxas de natalidade mundial e brasileira, no período de 2000

a 2014. Este indicador apresenta o número médio anual de nascimentos durante um ano por 1000 habitantes (Index Mundi, 2015). Observa-se, também, que a taxa de natalidade mundial apresentou uma diminuição de 3,3 (nascimentos/1.000 habitantes) no período analisado. No Brasil, a taxa caiu 4,14 pontos entre 2000 e 2014. Embora, tenha apresentado um leve crescimento nos anos de 2007 e 2008.

A taxa de fertilidade é o terceiro indicador que auxilia a visualizar o processo de transição demográfica. Na Figura 5 constam consolidados os gráficos que apresentam a taxa de fertilidade no Brasil e no Mundo. Segundo informações do Index Mundi (2015), este índice mostra o número médio de crianças que nasceriam por mulher se todas as mulheres vivessem até o fim da idade fértil e tiverem filhos de acordo com a taxa de fertilidade dada em cada idade. Este indicador mostra o potencial das mudanças demográficas no local analisado.

Figura 5 - Taxa de Fertilidade no Mundo e no Brasil



Fonte: Index Mundi (2015).

Segundo dados do Index Mundi (2015), a taxa de substituição de uma população é mensurada pela média de dois filhos por mulher. Acima de dois filhos por mulher podem indicar dificuldades para as famílias, nas situações, para alimentar e educar seus filhos e para mulheres ao entrar no mercado de trabalho; Taxas inferiores a dois filhos por mulher indicam a tendência de diminuição e envelhecimento da população.

Na Figura 5, pode-se constatar que a taxa de fertilidade caiu, tanto no Mundo quanto no Brasil. A taxa mundial de fertilidade caiu de 2,8 em 2000 para 2,43 em 2014, um decréscimo de 0,57 infantes nascidos/mulher. Taxas acima de dois filhos indicam a população crescendo, tal como pode ser visto no Gráfico 3. Já no Brasil, a taxa de fertilidade caiu 0,34 pontos no período e apresenta menos de 2 infantes por mulher, indicando a tendência à diminuição no tamanho da população e uma média de idade elevada.

Como observado, houve queda nas taxas de mortalidade (Figura 3), natalidade (Figura 4) e fertilidade (Figura 5) no mundo e no Brasil no período de 2000 a 2014, segundo dados do Index Mundi (2015). Entre as taxas observadas, a de fertilidade indica a possibilidade de crescimento da população, e verificou-se que no Brasil a tendência é de diminuição da população e seu envelhecimento. Estes resultados corroboram a tendência de consolidação do fenômeno de transição demográfica mundial e nacional. Projeções destas mudanças podem ser observadas no Gráfico 1 (mundial) e na Figura 6 (nacional).

Gráfico 1 - Pirâmide da População Mundial em 2002 e em 2025



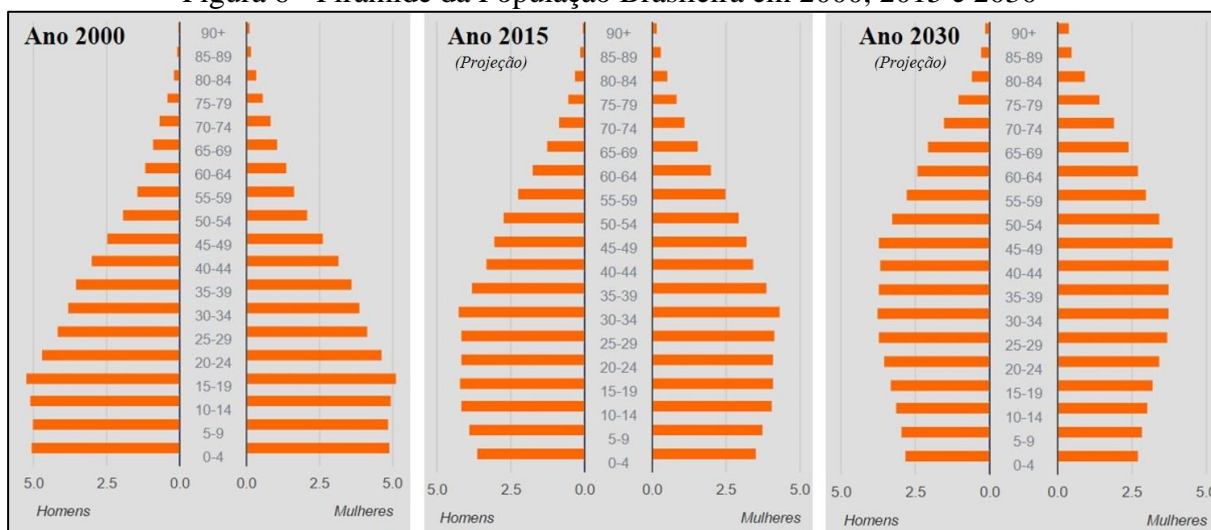
Fonte: ONU (2003, p. 9).

No Gráfico 1 tem-se uma pirâmide etária da população mundial. Observa-se uma projeção da pirâmide demográfica para o período de 2002 a 2025, na qual os espaços em bege indicam o

aumento das faixas de maior idade e uma modificação no formato da pirâmide que já não está mais tão triangular. O que evidencia o processo de transição demográfica no mundo.

No Brasil, a pirâmide demográfica (Figura 6) evidencia que o país já não pode mais ser reconhecido como um país dos jovens, como era chamado em décadas passadas. Pois, a frequência das faixas etárias no país vem se transformando aceleradamente, segundo dados do IBGE (2015). Ao visualizar as pirâmides demográficas do Brasil nos anos de 2000, 2015 (projeção) e 2030 (projeção) observa-se nitidamente a alteração no formato do desenho, que, também, não aparente mais ser uma pirâmide. Isto representa visualmente o processo de transição demográfica, por meio do qual se passou de uma população jovem, representada por uma base maior (pirâmide) para uma população em envelhecimento.

Figura 6 - Pirâmide da População Brasileira em 2000, 2015 e 2030



Fonte: IBGE (2022b).

O problema, maior para o país, é que, ao contrário dos países desenvolvidos, o Brasil está envelhecendo pobre, devido à velocidade desta mudança demográfica, à ausência de planejamento e a problemas políticos e estruturais (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2015, 2022b). O fenômeno do envelhecimento populacional, aliado às baixas taxas de natalidade, mortalidade e fertilidade, provocam um processo de transição demográfica que, por si, provoca mudanças na sociedade. O cenário passa a ficar mais preocupante quando, junto a um processo de envelhecimento populacional e transição demográfica, tem-se o aumento da expectativa de vida.

Teoricamente, longevidade consiste na duração da vida por mais tempo que o comum (Michaelis On-line, 2015). Desta forma, entende-se que o aumento da expectativa de vida

corroborar uma vida longa.

Na Figura 7, observa-se uma tendência de crescimento na expectativa de vida (no nascimento) mundial e nacional. No período analisado, de 2000 a 2014, a taxa mundial cresceu 4,35 pontos e a nacional 10,34 pontos, demonstrando um crescimento acelerado. No Brasil, houve um pico de crescimento, no qual a expectativa de vida cresceu em 7,58 anos de 2002 para 2003. A expectativa média de vida ao nascer aumentou 20 anos desde 1950, chegou a 66 anos nos anos 2000 e deverá crescer mais 10 anos até 2050, segundo dados da ONU (2003). Os brasileiros ganharam quase dez anos a mais de vida desde 1980, sendo que em 1960 a expectativa de vida era de 54,6 anos e em 2008 chegou a 76,8 anos (mulheres) e 69,3 anos (homens) (IBGE 2010). A partir de 2030, os grupos populacionais com idade superior a 45 anos serão os únicos a apresentarem crescimento positivo devido à diminuição da taxa de fecundidade e de mortalidade e ao aumento da expectativa de vida no Brasil, segundo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2012) e IBGE (2015).

Figura 7 - Expectativa de Vida no Nascimento (anos) no Mundo e no Brasil

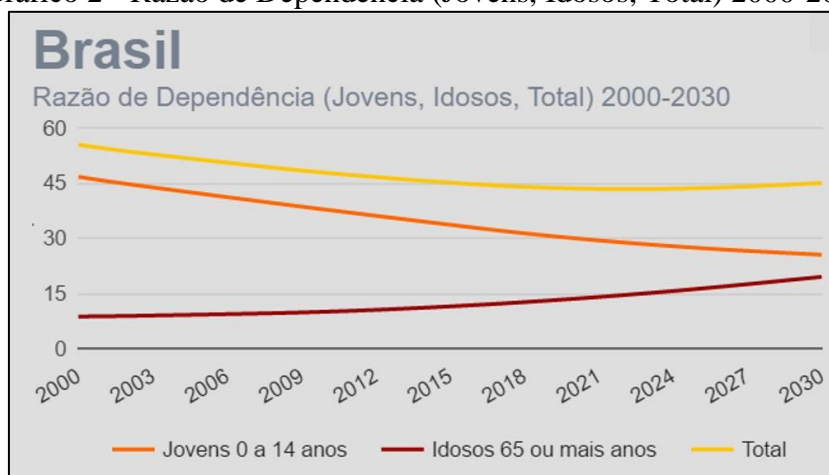


Fonte: Index Mundi (2015).

As baixas taxas de natalidade/mortalidade/fertilidade e o aumento da expectativa de vida resultam no aumento da longevidade na humana. A partir deste novo cenário, pode-se esperar mudanças e impactos na sociedade. Por exemplo, com o aumento da longevidade, as pessoas viverão por mais tempo na velhice, época da vida na qual costumava-se estar aposentado. Com a perspectiva de inversão da pirâmide demográfica, percebe-se que menos pessoas economicamente ativas terão que arcar com uma parcela, cada vez maior, da sociedade não economicamente ativa (OMS, 2005; IBGE, 2010). O que não é econômica e nem socialmente sustentável.

A População em Idade Ativa (PIA), é uma medida nacional, composta por pessoas com idade entre 15 e 64 anos. Está sujeita a variações devido à queda na fecundidade no país, de acordo com projeções do IPEA (2010) e do IBGE (2010). Esta informação é relevante para compreender a razão de dependência, que é uma medida por meio da qual se considera o peso da população considerada inativa (0 a 14 anos e 65 anos ou mais de idade) sobre a população potencialmente ativa (15 a 64 anos). No Gráfico 2 é apresentada a razão de dependência por grupo etário no Brasil (IBGE, 2008).

Gráfico 2 - Razão de Dependência (Jovens, Idosos, Total) 2000-2030



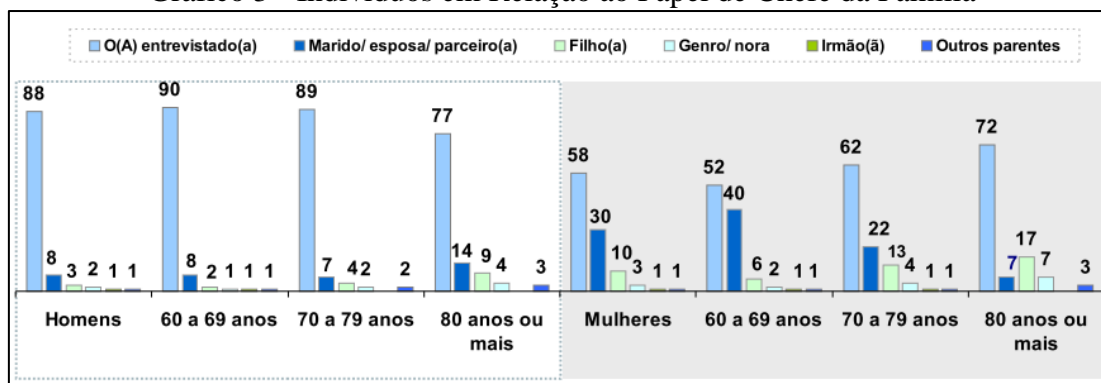
Fonte: IBGE (2008).

O indicador da razão de dependência (Gráfico 2) no Brasil, mostra que houve ligeira diminuição do grupo que, por hipótese, é economicamente dependente em relação ao grupo de pessoas potencialmente ativas. Mas, ao analisar o indicador pelos grupos etários das pessoas economicamente dependentes, nota-se que houve diminuição na razão de dependência dos que tem idade até 14 anos, já que houve diminuição na taxa de natalidade. Como o grupo etário que compreende os idosos é o que mais cresce no país, há uma tendência de que aumente esta dependência para os próximos anos (IBGE, 2015).

Caso estas projeções se confirmem, nos próximos anos, é possível que as pessoas mais velhas tenham que participar ativamente da geração de renda para que a sociedade se sustente. O que foi um paradigma novo para a sociedade em geral, mas sobretudo, para as organizações que lidarão com uma força de trabalho, predominantemente, envelhecida.

Nos anos 1990, a força de trabalho internacional foi marcada pelo seu crescimento devido à entrada das mulheres no mercado de trabalho e pela diferenciação etária, caracterizada por um acréscimo dos trabalhadores com idade entre 25 e 54 anos e um decréscimo entre os menores de 25 anos e maiores de 54 anos (Jackson & Schuler, 1990). Entretanto, ao longo dos anos essa realidade se transformou. Segundo dados da ONU e da OMS, a primeira metade do século XXI é marcada por um rápido crescimento da população idosa, com mais de 60 anos. No ano 2000 a população idosa era de, aproximadamente, 600 milhões de pessoas e estima-se que chegará a quase 2 bilhões em 2050. Estas instituições alertam para o fato desta condição não estar mais restrita somente aos países de primeiro mundo, haja vista, que para os países em desenvolvimento preveem que a população idosa quadruplique até 2050 (OMS, 2005; ONU, 2003). No Gráfico 3 pode-se visualizar que a maioria dos idosos entrevistados pela FPA (2007) é chefe da família.

Gráfico 3 - Indivíduos em Relação ao Papel de Chefe da Família



Fonte: FPA (2007, p.22).

No Brasil, um estudo da Fundação Perseu Abramo (FPA), comparou os brasileiros jovens e adultos não idosos (16 a 59 anos) em relação à população idosa (60 anos e mais) em um estudo intitulado “Idosos no Brasil: Vivências, desafios e expectativas na 3ª idade”. Identificaram que comparativamente, a população idosa brasileira urbana é mais feminina, mais católica, declara-se mais da cor branca, é menos escolarizada, metade é analfabeta funcional. Constataram, também, que quase toda população idosa tem alguma fonte de renda própria, sobretudo a aposentadoria. Contribuindo, assim, para as despesas da casa (FPA, 2007). Isto modifica a

interpretação a respeito da razão de dependência (Gráfico 2), atribuindo-lhe um caráter bidimensional. Onde lê-se que o idoso depende da família, mas também contribui com a renda familiar (IBGE, 2015).

Este fenômeno de transição demográfica provoca diversas mudanças sociais e, conseqüentemente, organizacionais. Diversos são os estudos que estão sendo desenvolvidos sobre este assunto na atualidade. Como foi observado nesta subseção, a população está envelhecendo e vivendo por mais tempo. Uma das formas de se alcançar a longevidade é envelhecer bem. Por isso, uma série de ações vem sendo promovidas pela ONU (Organização das Nações Unidas (ONU), 2003) e pela OMS (2005) tendo como foco o envelhecimento ativo. Isto está explorado na próxima subseção.

2.1.3 Envelhecimento Ativo, Qualidade de Vida e Trabalho

As mudanças advindas do envelhecimento populacional no mundo, corroboraram a declaração da ONU de que o ano de 1999 seria o “Ano Internacional dos Idosos” e foi um marco na evolução do programa da OMS sobre Envelhecimento e Saúde, cujo tema daquele ano foi “o envelhecimento ativo faz a diferença”. Naquele ano foi lançado pelo diretor-geral da OMS o “Movimento Global pelo Envelhecimento Ativo” promovendo o envelhecimento ativo como um componente indispensável de todos os programas de desenvolvimento (Moulaert & Biggs, 2013; OMS, 2005). Em 2002, a OMS mudou novamente o nome do programa para “Envelhecimento e Curso de Vida” para refletir a perspectiva de que é o momento de todos assumirem um novo paradigma e perceber os idosos como participantes ativos de uma sociedade onde as intervenções que favorecem opções saudáveis e ambientes de apoio são importantes em todos os estágios da vida. No ano de 2020, a ONU declarou a Década do Envelhecimento Saudável no período de 2021 a 2030.

A participação dos idosos é, então, formada com integração de idade e por idosos que são contribuintes ativos e beneficiários deste desenvolvimento. Kofi Annan, então Secretário Geral da ONU, defende que os idosos longevos que desfrutam de boa saúde e educação podem continuar a contribuir para a sociedade. Para ele, deve-se considerar os talentos e experiências inestimáveis dos idosos que querem e têm condições de trabalhar e devem encontrar oportunidade para isto na sociedade. Por fim, ele enfatiza que a oportunidade do aprendizado contínuo ao longo da vida deve ser dada a todas as pessoas (ONU, 2003).

Estudos realizados na OMS, indicam que uma população em envelhecimento ou envelhecida traz diversos desafios para a sociedade, tais como: a carga dupla de doenças, risco de deficiências, provisão de cuidado para populações em processo de envelhecimento, a feminização do envelhecimento, ética e iniquidades, a economia de uma população em processo de envelhecimento, criação de um novo paradigma. Portanto, propõe uma política que envolva ações intersetoriais e internacionais com foco no tripé: saúde, participação e segurança (OMS, 2005). Indica a necessidade de mecanismos públicos e privados para que toda a sociedade trabalhe junto em busca da qualidade de vida e do envelhecer saudável com autonomia e produtividade, sendo que um dos grandes desafios é promover o desenvolvimento de uma sociedade boa para todas as idades (ONU, 2003).

Baltes (1987) foi precursor do paradigma de *Lifespan*, a qual envolve o estudo da constância e da mudança de comportamento ao longo da vida, desde a concepção até a morte. Esta teoria foi uma grande contribuição para a Psicologia do Envelhecimento e para a Psicologia do Desenvolvimento (Neri, 2006). Sob uma perspectiva sociológica, Riley (1987) afirmou que envelhecer está relacionado às interações e relações sociais do indivíduo e, também, a uma interação dos processos sociais com predisposições genéticas, cognitivas, psicológicas e emocionais da pessoa. Para Baltes e Baltes (1990), ao se pensar sobre envelhecimento bem-sucedido é preciso pensar em uma abordagem com múltiplos critérios que considere: tempo de vida, saúde biológica, saúde mental, eficácia cognitiva, competência social e produtividade, controle pessoal e satisfação.

Seguindo o paradigma de *Lifespan*, os pesquisadores Baltes e Baltes estudaram sobre o processo do envelhecimento bem-sucedido. Propuseram, então, a Teoria de Seleção, Otimização e Compensação (Teoria SOC), por meio da qual os indivíduos buscam estratégias para equilibrar as perdas e ganhos inerentes ao processo de envelhecimento. Segundo Baltes e Baltes (1990), os termos SOC significam:

- a) seleção: é um requisito para os avanços na vida e uma necessidade, já que os recursos como tempo, energia e capacidade são limitados. Portanto, significa especificar e diminuir a amplitude de alternativas para ajustá-las ao nível de aspiração ou desenvolvimento de novas metas que sejam compatíveis com os recursos disponíveis;
- b) otimização: se refere à aquisição, aplicação, coordenação e manutenção de recursos internos e externos que resultam no alcance de níveis mais altos de funcionamento. Pode ocorrer por meio de educação, prática e suporte social;

c) compensação: implica adoção de alternativas para manter o funcionamento. Exemplo disto é o uso de aparelhos auditivos e de cadeira de rodas.

Por meio da ação dos mecanismos da Teoria da SOC os indivíduos se concentram em diferentes objetivos ao longo do seu curso de vida, sejam eles: crescimento, manutenção ou compensação de perdas e ganhos (Baltes & Baltes, 1990). Não se trata de uma visão romântica sobre o envelhecimento bem-sucedido, na qual não haveria doenças, nem isolamento. Mas, se trata de fazer e ser o melhor possível com os recursos de que se dispõe (Neri, 2006). Com isso, os mais velhos podem exibir níveis elevados de desempenho altamente especializado no âmbito profissional e na solução de problemas existências, sendo popularmente atribuído-lhes como sabedoria (Baltes, 1987; Neri, 2006). Os desempenhos sábios são exemplos, por excelência, dos mecanismos da SOC e atestam a importância da cultura para a continuidade e o aprimoramento de competências cognitivas na velhice.

“Sabedoria é a orquestração do desenvolvimento humano em busca da excelência, tanto em termos individuais quanto coletivo” (Baltes & Staudiner, 2000, citado por Neri, 2006). Compreende a capacidade que o indivíduo tem de se lembrar de fatos e procedimentos, de fazer novas associações, levantar hipóteses, analisar questões éticas e morais e propor alternativas de solução baseadas na experiência acumulada. (Baltes & Baltes, 1990).

A proposta de Envelhecimento Ativo da OMS foi publicada em 2005, considerando a perspectiva de *Lifespan* e a Teoria SOC, tal como pode ser visto na definição:

Envelhecimento ativo é o processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas ficam mais velhas. (OMS, 2005, p. 13)

Em 2015, foi acrescentada à esta definição, o pilar de aprendizagem ao longo da vida, conforme havia sido promulgado na Conferência Internacional sobre o Envelhecimento Ativo de Sevilha em 2010 (ILC-Brasil, 2015). A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) considera a aprendizagem contínua como um dos componentes mais importantes do capital humano em uma sociedade que está envelhecendo, pois influencia o bem-estar, a empregabilidade, facilita a prosperidade e contribui para a solidariedade entre as gerações (Bárrios, 2015). Desta forma, a definição de Envelhecimento Ativo passou a ser:

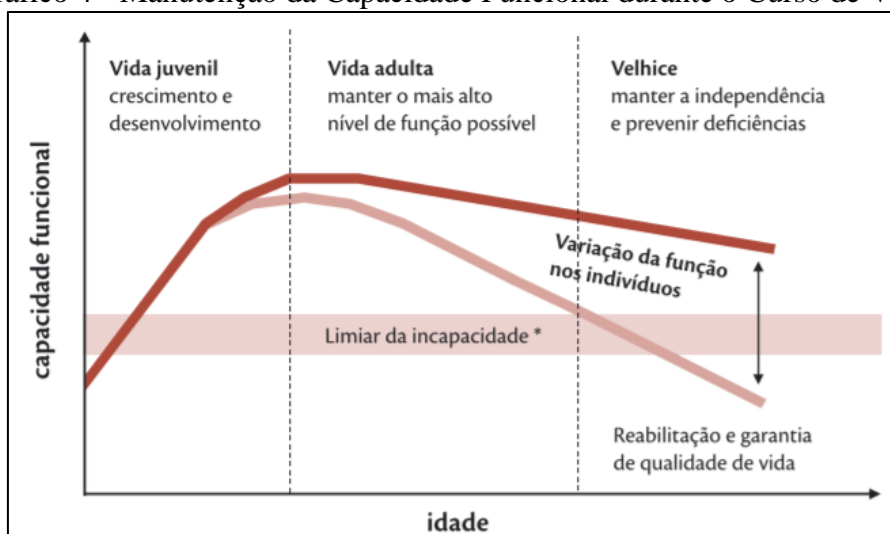
O Envelhecimento Ativo é o processo de otimização de oportunidades para a saúde, a aprendizagem ao longo da vida, a participação e a segurança para melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas envelhecem. (ILC-Brasil, 2015, p. 44)

Qualidade de vida, segundo a OMS, é um construto amplo e complexo que inter-relaciona o meio ambiente e os indivíduos em seus aspectos físicos, psicológicos, nível de independência, relações sociais e crenças pessoais. Sendo assim definida:

A percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. (The WHOQOL Group, 1995, p. 1405)

No Plano de Ação Internacional sobre o Envelhecimento consta um gráfico sobre a perspectiva de *Lifespan*, indicando a intenção de manutenção da capacidade funcional durante o curso de vida. Esta projeção foi elaborada por Kalache e Kickbusch (1997, citado por OMS, 2005, p. 15) e apresentada no Gráfico 4. No referido gráfico, observa-se uma projeção de como ocorre a manutenção da capacidade funcional durante o curso de vida, passando por três fases de idade: vida juvenil, vida adulta e velhice. Na primeira se busca crescimento e desenvolvimento, na segunda busca-se manter o mais alto nível de função possível e na última, espera-se manter a independência e prevenir deficiências.

Gráfico 4 - Manutenção da Capacidade Funcional durante o Curso de Vida.



Nota: Mudanças no ambiente podem diminuir o limiar da deficiência e, assim, reduzir o número de pessoas com incapacidade em uma comunidade. A capacidade funcional (como capacidade ventilatória, força muscular e débito cardíaco) aumenta durante a infância e atinge seu máximo os primeiros anos de vida adulta, entrando em declínio em seguida. A velocidade do declínio, no entanto, é fortemente determinada por fatores relacionados ao estilo de vida na vida adulta – como, por exemplo, tabagismo, consumo de álcool, nível de atividade física e dieta alimentar – assim como por fatores externos e ambientais. O declínio pode ser tão acentuado que resulte em uma deficiência prematura. Contudo, a aceleração no declínio pode sofrer influências e ser reversível em qualquer idade através de medidas individuais e públicas.

Fonte: Kalache e Kickbusch (1997, citado por OMS, 2005, p. 15).

A abordagem de curso de vida no contexto do Envelhecimento Ativo visa reconhecer que os idosos não constituem um grupo homogêneo e que a diversidade entre os indivíduos tende a aumentar com a idade (OMS, 2005). Carstensen e Fried (2012) afirmam que a trajetória de envelhecimento varia para cada indivíduo e há variações, também, nas capacidades físicas,

sociais, emocionais e cognitivas entre os idosos. A idade é relativa, pois para compreender um indivíduo de uma certa idade é preciso fazer uma comparação deste em relação a outro indivíduo de idade diferente, ou até mesmo analisar reflexivamente o mesmo sujeito em diferentes idades ao longo dos anos (Graham, 2014). Neri (2006) enfatiza a necessidade de mudança paradigmática, que considere a heterogeneidade na velhice, seu potencial de desenvolvimento e os efeitos sobre o curso de vida individual e da sociedade.

Em um estudo realizado por Baltes e Mayer em 1999, intitulado *Berlin Aging Study* (BASE), realizado com idosos de 70 a 105 anos residentes em Berlim ocidental, constatou-se que as taxas de declínio intelectual associadas ao declínio biológico são praticamente idênticas quando comparados o grupo de idosos com boa escolaridade, prestígio social, bom nível socioeconômico e ocupação intelectual com o grupo dos que não desfrutam das mesmas oportunidades. Mas, o primeiro grupo mostrou nível mais alto de desempenho intelectual. Observou-se, também, que as pessoas que tiveram um ambiente enriquecido mantêm níveis mais altos de competência na idade avançada que se manifestam na capacidade de resolver problemas do dia-a-dia (Baltes & Mayer, 1999, citado por Neri, 2006).

No processo de Envelhecimento Ativo, pesquisadores da OMS (2005) indicam que devem ser consideradas a autonomia, a independência, a qualidade de vida e a expectativa de vida saudável. Ao se falar em autonomia, independência e atividade fica evidente a importância de uma atividade laborativa no processo de envelhecimento. Neste processo, há que se considerar um espaço para o trabalho. Sobre a importância do trabalho na vida humana, Limongi-França (2004, p. 35) afirma que: “Ao realizar um trabalho, o indivíduo está inserido em um contexto social mais amplo. A representação que esse trabalho tem socialmente causa impacto na vida e no bem-estar desse indivíduo, podendo levar a situações de maior ou menor desgaste.”

Não se deve superestimar as vulnerabilidades inerentes ao processo de envelhecimento humano, mas é preciso considerar os ganhos e perdas de cada idade. Por exemplo, enquanto pessoas jovens contribuem para a sociedade e as organizações com rapidez e agilidade, os mais velhos ofertam sua experiência e conhecimento (Carstensen & Fried, 2012; Kooij et al., 2014). Rabl e Triana (2014) sugerem que é necessário criar, também, espaços de interação entre pessoas de idades diferentes para existirem associações positivas entre os diferentes grupos etários na sociedade ao longo do curso de vida. Limongi-França (2004) afirma que novas atitudes das empresas e mudanças no modo de vida das pessoas abre espaços continuamente para a discussão e busca da qualidade de vida dentro e fora do trabalho, tais como inquietudes,

expectativas no trabalho, impactos tecnológicos, modo de vida, entre outras coisas que despertam nos indivíduos a vontade de bem-estar no trabalho.

Peres (2007) afirmou que o entendimento sobre a ideia de “velho” ou sobre a “velhice” também é construída socialmente. A proposta de envelhecer ativamente com produtividade e interação social pode desafiar o paradigma social que relacionava a velhice a um estado de doenças, incapacitações e perdas (Thomas et al., 2014). Os limites de cada faixa etária são permeáveis, para que o indivíduo consiga se perceber como membro de diferentes grupos etários ao longo do seu curso de vida, podendo lembrar de algo que sentiu quando era jovem ou projetar e antecipar o que pode ser, no futuro, ao conviver com os colegas mais velhos (Rabl & Triana, 2014). A perspectiva de curso de vida propõe a união do contexto individual e estrutural, a análise dos processos no plano micro e macrosocial das pessoas e sociedades ao longo da vida, interpretações dos significados sociais do envelhecimento de acordo com as diferentes trajetórias de vida (Willig et al., 2015).

A respeito da idade e sua relação com a sociedade e as organizações, identificou-se que a questão do envelhecimento é inerente ao curso da vida humana (Erikson, 1976; Kalache & Kickbusch, 1997, citado por OMS, 2005). O que vem preocupando a sociedade e as organizações é o crescimento acelerado das taxas de envelhecimento populacional nacionais e internacionais, acompanhados da diminuição das taxas de natalidade e mortalidade e do aumento da expectativa de vida, que resultam em longevidade (Locatelli & Fontoura, 2012). Com isto, pode-se considerar que a longevidade fica em evidência no cenário da sociedade moderna.

Com uma população mais velha, saudável e vivendo por mais tempo é preciso discutir, planejar e criar espaços sociais e organizacionais para que os idosos possam se sentir produtivos, úteis, encontrarem seu papel social e contribuírem em harmonia com as pessoas de outras faixas etárias. O cenário social de envelhecimento populacional e aumento da longevidade se evidenciará, também, nas organizações por meio de desafios acerca do envelhecimento das pessoas no trabalho. Isto, pode corroborar a necessidade de ações de gestão, planejamento de GRH e de análise da demografia organizacional, tais como promover a diversidade etária e incentivar práticas que possibilitem a coexistência exitosa de diferentes grupos etários nas organizações.

2.2 O ENVELHECIMENTO DOS TRABALHADORES

No Plano Internacional contra o Envelhecimento (ONU, 2003), foi proposto o desafio de participar da construção de uma “sociedade boa para todas as idades”. Considerando o pressuposto teórico de que a concepção de idade é construída socialmente (Riley, 1987; Thomas et al., 2014), passa a ser necessário identificar a concepção de idade, a demografia, os grupos etários e como ocorre a coexistência na diversidade para que ao reconhecer o outro como próximo, seja possível, respeitá-lo e compreendê-lo para poderem trabalhar em comunidade. Neste sentido, as crenças etárias dos gestores e as atitudes em relação à idade podem causar importantes impactos nas organizações (Zacher & Gielnik, 2014).

2.2.1 A Aposentadoria

Etimologicamente, o vocábulo aposentadoria remete à noção de “recolhimento ao interior da habitação, dos aposentados” (Khoury et al., 2010, p. 148). Mas, falar de aposentadoria, na atualidade, é muito mais do que pensar na saída do indivíduo do mercado de trabalho, é um assunto complexo que envolve legislação, aspectos culturais de entendimento e sentido sobre esta fase, processos de preparação e oportunidades de vida e trabalho após a chegada deste momento na vida de uma pessoa.

Ao analisar os temas das publicações sobre aposentadoria na base Web of Science (2022) observou-se que o foco do assunto mudou durante os anos. As pesquisas mais antigas tratavam da preparação para a aposentadoria e programas de aposentadoria, por exemplo: Ackerman e Mckain Jr. (1952), Babson (1955) e Corbett. Já, nas pesquisas mais recentes e nas mais citadas, o enfoque recai sobre a ressignificação da aposentadoria, o trabalho para além do tempo regular e formas de complementar a renda da aposentadoria. Exemplificadas por: Duberley e Carmichael (2016), Levy (2020); Lichtenthaler e Fischbach (2016), Oakman e Wells (2016) e Vough et al. (2016). As mais citadas com este enfoque foram: Feldman (1994), Griffin e Hessketh (2008) e Seongsu e Feldman (2000).

Sobre o sentido da aposentadoria, Shibata (2006, p. 24) afirmou que:

A aposentadoria burocrática e formal configura-se como um espaço de preparação subjetiva para o afastamento futuro, com valor simbólico, pois mostra para o trabalhador a possibilidade real de um mundo fora do âmbito laboral. Essa preparação consiste em uma reorganização da vida familiar, novas relações afetivas, novos espaços de convívio e de relacionamento fora do mundo do trabalho, novas rotinas e até a diminuição gradativa da jornada laboral. Surgem os trabalhos alternativos, os

hobbies, as experiências em artes e ofícios que implicam autonomia com relação à organização do trabalho. A aposentadoria ganha, concretamente, o significado de ausência do trabalho, conforme aumenta a idade cronológica e quando o fator doença apresenta-se associado. (Shibata, 2006)

A Previdência Social no país é um direito social, previsto no Art. 6º da Constituição da República Federativa do Brasil (1988), que garante renda não inferior ao salário mínimo ao trabalhador e sua família de acordo com as situações previstas em lei. Nesta citação lê-se que aposentar-se é um direito do cidadão e há alguns critérios para sua requisição. Então, é dado ao profissional a chance, de acordo com os critérios estabelecidos em lei, de optar por se aposentar ou continuar trabalhando.

Embora, já esteja sendo sinalizado nas pesquisas acadêmicas de GRH que a relação das pessoas com a aposentadoria vem se transformando ao longo dos anos. Na prática, a legislação pertinente, ainda, não está totalmente preparada para isto. Está confusa a prática dos direitos do trabalhador que opta por continuar trabalhando apesar de já estar aposentado, o trabalhador que continua a trabalhar é obrigado a continuar a contribuir com a previdência, mas uma vez aposentado, ele perde o direito a receber outros auxílios que lhe eram garantidos enquanto trabalhava antes de se aposentar (Planalto, 2015).

O país passa por reformas no programa de previdência social. Segundo dados da Previdência Social sobre a Aposentadoria por Tempo de Contribuição (2015) até o início da década de 2010 vigorava para a classe geral de trabalhadores a aposentadoria por tempo de contribuição, sendo ela de 30 anos para mulheres e 35 anos para homens. Considerando que o indivíduo começasse a contribuir para a Previdência Social quando se torna economicamente ativo, em média, aos 18 anos, estima-se que, a maioria, da população estaria apta a se aposentar por tempo de contribuição por volta dos 55 anos. Devido às mudanças demográficas que já começavam a ser percebidas, nesta mesma década, passou-se a inserir o requisito da Regra 85/95 progressiva para o cálculo da data de aposentadoria. Então, esta seria uma somatória da idade com o tempo de contribuição, por meio da qual a mulher estaria apta a se aposentar com o saldo de 85 anos e os homens com o de 95 anos, o que levaria as pessoas a se aposentarem por volta dos 60 a 65 anos (Planalto, 2015).

Sendo a aposentadoria esta importante fase da vida de um indivíduo, algumas empresas ofertam um Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA). De acordo com Victorelli (1999), um PPA deve contribuir para que a pessoa tenha oportunidade de refletir e discutir sobre as maneiras de usar o tempo livre após o desligamento da empresa, seja informada sobre as regras

e leis que regem o sistema previdenciário no país, invista em sua qualidade de vida e participe de atividades de saúde, lazer e interação social. Isto é, o PPA deve contribuir para que cada indivíduo tenha condições de elaborar o seu próprio projeto de vida.

O aumento da expectativa de vida faz com que as pessoas tenham um horizonte de possibilidade de vida por mais 20 ou 30 anos após a aposentadoria (Soares & Costa, 2011). A necessidade de aumentar a renda da família, a satisfação no trabalho, o poder e o sentido do trabalho são motivos mais citados para justificar o retorno ou a permanência no trabalho (Camarano et al., 2004; França, 2009). A aposentadoria não se restringe à conclusão de uma fase da vida, mas ao horizonte de possibilidades fecundas de transformação, pois se aposenta de uma atividade profissional e não da vida (Rodrigues et al., 2016).

2.2.2 *O Trabalhador Mais Velho*

A questão do envelhecimento nas organizações, em específico, a concepção acerca do grupo de trabalhadores mais velhos, foi construída discursivamente por muitos anos como condição limitante para a sociedade e para as organizações ao ser associada, principalmente, ao declínio da saúde e faculdades mentais, aumento da dependência social e econômica (Phillipson, 2002, citado por Thomas et al., 2014). Desta forma, segundo os mesmos autores, representava um declínio para o indivíduo em dois status sociais: o de agente autônomo e o de trabalhador produtivo, carregando por muito tempo a ideia de inutilidade para este grupo etário.

Melhores condições de trabalho advêm de uma evolução social e da relação entre democracia industrial, humanização e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) segundo Limongi-França (1996). Mudanças estruturais, sanitárias e de saúde aliadas ao desenvolvimento das organizações alteraram, principalmente, as formas de trabalho e o tipo de força e/ou recurso a ser requerido do trabalhador. Passou-se de atividades que exigiam unicamente força física da mão de obra para atividades que exigem competências do capital intelectual da organização, tornando o esforço no trabalho bem menos dependente de força física e mais voltado ao conhecimento (Wright et al., 2001; Youndt et al., 2004). Essa condição permite que as pessoas, também, consigam trabalhar por mais tempo.

Em estudos na Austrália, entre o final da década de 1990 e os anos 2000, Billett et al. (Billett et al., 2011) verificaram que, apesar de reconhecer as qualidades dos trabalhadores mais velhos, os empregadores parecem preferir recrutar os profissionais mais jovens, demonstrando mínimo

interesse para recrutar pessoas com mais de 45 anos e nenhuma preferência por qualquer profissional com 56 anos ou mais. Embora, a idade média de aposentadoria naquele país seja de 58,3 anos para mulheres e 61,5 anos para homens, 15% da população com 45 anos ou mais afirmaram não ter interesse em se aposentar, logo, os níveis de retenção para além da idade de aposentadoria tendem a crescer nos próximos anos, sendo o setor de serviços o mais disposto a empregar este público.

No Brasil, segundo entrevista da Tony Bernstein, coordenadora do Portal da Terceira Idade (Tozzatti, 2016), o mercado de trabalho para os idosos é prioritariamente marcado por vagas de baixa complexidade e em organizações prestadoras de serviços, tal como as empresas operadoras de *Call Centers* e as de alimentação, que buscam pessoas para atendimento ao público. A entrevistada citou, também, que as vagas de maior complexidade são raras e agenciadas por meio de *Headhunters* e empresas de *Replacement*.

Diante de um cenário de difícil inserção para o Trabalhador Mais Velho, vem crescendo as iniciativas de empreendedorismo nesta faixa etária no mundo (Cockell, 2014; Matos & Fontoura, 2013). O empreendedor sênior, quando não recebe preparo para se lançar nesta carreira, às vezes não consegue desenvolver o negócio, não tem acesso a investidores ou linhas de crédito e precisa, então, voltar a buscar emprego, explica Szajman (2009).

Billett et al. (2011) ressaltam a importância de um olhar crítico sobre a responsabilidade depositada nos profissionais mais velhos em relação à sua formação e adaptação à rotina organizacional. Apesar da vontade dos profissionais longevos em continuar trabalhando e das organizações em aceitá-los, é necessário investir em preparar e corrigir atitudes inapropriadas dos demais trabalhadores frente aos mais velhos.

Então, passa-se a ter pessoas de diversas gerações e faixas etárias trabalhando juntas. Pesquisadores sugerem que, talvez, a preferência social pela força de trabalho mais jovem possa mudar mais rápido do que o esperado ao se evidenciar as capacidades e potenciais do trabalhador mais velho, como o conhecimento, as atitudes maduras e as experiências adquiridas, o que contribuirá para uma redefinição da identidade deste grupo etário (Ainsworth, 2001; Billett et al., 2011).

Iniciativas de instituições internacionais, como a ONU e a OMS, e governamentais de cada país não bastam para intervir e subsidiar a carreira dos trabalhadores mais velhos. São necessárias abordagens mais próximas. Isto acarreta para a academia e as organizações a necessidade de

pensarem em formas de identificar, compreender, reter, treinar, desenvolver e produzir com estes profissionais, enquanto pessoas que já viveram uma trajetória de vida e trazem consigo todo a carga positiva e negativa deste trajeto (Billett et al., 2011).

No Brasil, de acordo com o estatuto do idoso promulgado na Lei n.º 10.741 de 2003, a pessoa é considerada idosa a partir dos 60 anos (Planalto, 2003). Em paralelo, na literatura internacional, encontram-se diversas perspectivas, há os estudiosos que consideram os trabalhadores mais velhos as pessoas com idade a partir de 45 anos (Billett et al., 2011) e há os pesquisadores que consideram idosas, as que têm a partir de 60 anos (OMS, 2005). Neste estudo, optou-se por adotar a classificação utilizada no Estatuto do Idoso.

Quadro 4 - Lista de Teses e Dissertações de Administração sobre o Trabalhador Idoso

N.º	Título	Autor	Tipo	Ano	Universidade	Base
1	O futuro do trabalho para os sexagenários do conhecimento	Wey, F. S. C.	Dissert.	2020	PUC-SP	BDTD
2	A idade silenciada nas organizações: o processo de envelhecer no trabalho docente e a cultura organizacional das instituições de ensino superior	Kai, F. O.	Dissert.	2019	UFPR	BDTD
3	A Gestão da Reinserção e Manutenção do Idoso nas Organizações	Carvalho, C. G. P. de	Dissert.	2018	Universidade de Salvador	CAPES
4	Negócios de impacto social e inovação social: contribuições para a revolução da longevidade	Freitas, F. C. R.	Dissert.	2018	PUC-SP	BDTD
5	Diversidade organizacional e envelhecimento humano: um estudo com profissionais de 40 ou mais anos de idade	Neves, J. P. da C.	Dissert.	2017	PUC-SP	BDTD
6	O efeito reverso da idade relativa no futebol profissional: análise do valor de mercado e do desempenho esportivo	Ramos Filho, L. A. de O.	Dissert.	2017	Universidade Nove de Julho	BDTD
7	Um estudo sobre a percepção da discriminação etária por executivos de alto escalão: um estudo em empresas do setor farmacêutico	Miyazaki, A. H. V.	Dissert.	2017	Universidade Presbiteriana Mackenzie	BDTD
8	Os sentidos da idade: morte e renascimento no processo de envelhecimento de mulheres executivas	Cepellos, V. M.	Tese	2016	FGV	BDTD
9	Desafios e oportunidades de carreira na maturidade: um estudo com profissionais brasileiros	Almeida, E. P. de	Dissert.	2015	PUC-SP	BDTD
10	Um estudo sobre o etarismo nas organizações	Pereira, M. F. M. W. M.	Dissert.	2014	Universidade Presbiteriana Mackenzie	BDTD
11	O envelhecimento nas organizações: das percepções de gestores de recursos humanos às práticas de gestão da idade	Cepellos, V. M.	Dissert.	2013	FGV	BDTD

Fonte: Elaborado pela Autora.

Esta seção foi desenvolvida de forma a explorar o que vem sendo publicado sobre os trabalhadores idosos, sem a intenção de esgotar alguma teoria específica. Para completar a

contextualização sobre os esforços de pesquisa que estão contribuindo para desenvolver este campo de estudo, fêz-se um levantamento de Teses e Dissertações sobre este tema no Brasil, mas sendo realizadas por cursos na área de Administração, cujo assunto ainda está emergindo como pode ser visto no Quadro 4. Inferiu-se ser um tema emergente uma vez que as publicações começaram a ser mais frequentes a partir do ano de 2013.

No Quadro 4 foram apresentadas 11 teses e dissertações brasileiras sobre trabalho e terceira idade publicadas entre 2013 e 2020. Estes estudos estão contribuindo para o início, promoção e desenvolvimento do campo de estudo sobre o trabalhador idoso na área de Administração no país. Embora, as práticas organizacionais ainda sejam minimamente encontradas nas organizações no Brasil (Cepellos, 2018; Cepellos et al., 2013; Tonelli et al., 2020). Este tema é, portanto, uma oportunidade acadêmica e profissional.

2.2.2.1 Desafios de Gestão da Idade e Combate ao Idadismo

O termo *Ageism*, idadismo ou etarismo foi cunhado, em 1969, pelo gerontólogo americano Robert Butler, que foi o primeiro diretor do Instituto Nacional do Envelhecimento nos Estados Unidos (Tonelli et al., 2020).

De acordo com o Relatório Mundial sobre o Idadismo, publicado pela OMS (2022), o estereótipo, preconceito e discriminação dirigida contra todos ou contra si mesmo com base na idade é um fenômeno social multifacetado. Esta é uma interpretação mais abrangente do idadismo, pois considera que este preconceito se refere à idade e não a uma faixa etária específica, podendo, também, ocorrer em diferentes momentos da vida de uma pessoa. Nos indicadores de mercado de trabalho, por exemplo, o IBGE aponta a idade como uma das razões para o desalento na força de trabalho, como pode ser visto na definição:

Pessoas desalentadas: pessoas fora da força de trabalho na semana de referência que estavam disponíveis para assumir um trabalho na semana de referência, mas não tomaram providência para conseguir trabalho no período de referência de 30 dias por não ter conseguido trabalho adequado, não ter experiência profissional ou qualificação, não haver trabalho na localidade em que residia ou não conseguir trabalho por ser considerado muito jovem ou muito idoso. (IBGE 2022a, p. 4)

A discriminação de adultos mais velhos no mercado de trabalho é uma realidade na sociedade moderna (Butler, 1989). Estereótipos negativos associados à velhice ficaram em evidência a partir das sociedades industrializadas, em que passou a ser relacionada àqueles que não podiam assegurar financeiramente o seu futuro ou que não tinham mais força física para exercer as

atividades de trabalho pesado das indústrias, se tornando um grande fator de exclusão na sociedade capitalista da época (Peres, 2007). Thomas et al. (2014) afirmam haver resistência ao envelhecimento na sociedade. Por exemplo, percebe-se a repressão cultural em relação aos trabalhadores mais velhos nas organizações por meio dos relatos sobre perfis físicos, mentais e financeiros esperados pelos membros daquela comunidade. Deixando-os cada vez mais isolados, ansiosos e, por fim, à deriva devido à responsabilidade de tentar gerir seu envelhecimento por conta própria.

Diante deste contexto, as práticas organizacionais que dão suporte para a gestão dos trabalhadores mais velhos promovem a diversidade e a efetiva utilização destes profissionais como parte da força de trabalho (Howell et al., 2006). Neste sentido, vem se difundindo na literatura acadêmica internacional de GRH a expressão *Age Management*. Em português, esta expressão vem sendo traduzida como Gestão da Idade.

A Gestão da Idade envolve diversas áreas dentro do sistema de GRH de uma organização, pois contempla o que já se espera do setor de Gestão de Pessoas, só que neste caso, tem enfoque para os trabalhadores mais velhos e para as questões gerais sobre envelhecimento. Walker (1997, 2005) afirma que o termo ‘Gestão da Idade’ pode referir-se às várias dimensões pelas quais os recursos humanos são administrados nas organizações com um foco explícito sobre o envelhecimento e, também, de modo mais geral, para a gestão global do envelhecimento da força de trabalho por meio de políticas públicas ou de negociação coletiva. Em estudos posteriores, a expressão Gestão da Idade passou por atualizações:

- a) “medidas de combate às barreiras da idade e/ou de promoção da Diversidade Etária.” (Naegele & Walker, 2006, pp. 1–2);
- b) consiste em considerar a idade dos empregados e os fatores relacionados à idade no cotidiano do trabalho, no planejamento e organização das tarefas, assim, todos, independentemente da idade, poderão atingir metas pessoais e organizacionais de forma saudável e segura (Ilmarine, 2006, citado por Furunes et al., 2011);
- c) práticas que visam manter a capacidade e vontade dos profissionais em continuar trabalhando além da idade padrão para aposentadoria (Taen, 2007, citado por Fuertes et al., 2013).

Diante destas definições teóricas sobre Gestão da Idade, fica evidente seu enfoque nas questões de envelhecimento e do trabalho das pessoas mais velhas nas organizações para poderem atingir

seu potencial, obter sucesso e realizações pessoais e profissionais, apesar de sua idade. Casey, Metcalf e Lakey (1993, citado por Walker, 2005), sugerem que há 5 dimensões principais que caracterizam a Gestão da Idade nas organizações:

- a) recrutamento; treinamento, desenvolvimento e promoção;
- b) práticas flexíveis de trabalho;
- c) design e ergonomia do trabalho;
- d) mudança de atitudes em relação aos trabalhadores mais velhos.

No Brasil, Cepellos et. al (2013) verificaram os seguintes exemplos de práticas de Gestão da Idade em uso nas organizações: utilizar letras com fonte maior nas comunicações institucionais, plano de carreira diferenciado, estudos sobre saúde no trabalho, programas de preparação para a aposentadoria, possibilidade de jornada flexível de trabalho, carga horária menor, participação em processos de *coaching* ou *mentoring* em interação com os empregados mais jovens.

Como resultado de diversas pesquisas sobre este assunto, Walker se propôs a delimitar o que seriam boas práticas de Gestão da Idade. Walker e Taylor (1998, p.2; tradução livre) afirmaram que: “Boas práticas de Gestão da Idade são destinadas a combater as barreiras etárias, direta ou indiretamente, e proporcionar um ambiente no qual cada indivíduo consegue atingir o seu potencial sem ser prejudicado por sua idade”.

Fuertes et al. (2013) afirmam que a Gestão da Idade é crucial para o aumento e conservação da participação dos empregados mais velhos no mercado de trabalho. Uma atitude positiva dos principais gestores da organização em relação à diversidade etária e às práticas de Gestão da Idade corrobora atitudes positivas dos demais empregados, o que é uma base para o desempenho de todos e para mostrar que é possível mudar a concepção acerca dos Trabalhadores Maduros, diminuindo os vieses e preconceitos (Howell et al., 2006).

Internacionalmente, em países industrializados e em desenvolvimento, os desafios residem na elaboração de políticas públicas decorrentes das mudanças demográficas. Em especial, a preponderância de trabalhadores mais velhos e a relativa escassez de jovens para ingressar na força de trabalho está desviando para cima a idade média da força de trabalho em alguns países. Nestes países, pesquisadores sugerem que, para obter um melhor aproveitamento da força de trabalho existente, é preciso reter os profissionais longevos e torná-los produtivos por toda sua vida profissional (Billett et al., 2011).

No Brasil, Cepellos et al. (2013) e Tonelli et al. (Tonelli et al., 2020) verificaram que, embora, os gestores demonstrem uma atitude positiva em relação aos profissionais mais velhos, as práticas de Gestão da Idade, ainda, são pouco disseminadas nas organizações pesquisadas.

Na subseção anterior, falou-se sobre a idade. Em especial, os temas envelhecimento populacional, transição demográfica e longevidade foram explorados e percebeu-se que o envelhecimento da força de trabalho está se tornando realidade no país. Alguns desafios acerca do envelhecimento humano nas organizações foram apresentados nesta subseção, onde se observou que o retorno ou a permanência dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho já está motivando mudanças organizacionais, tais como práticas de gestão da idade e de combate ao idadismo.

2.3 SÍNTESE E ANÁLISE DO REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, verificou-se que a idade é uma característica relacionada à ontogênese, que corresponde ao período de desenvolvimento do organismo desde embrião até a sua forma adulta. Portanto, envelhecer é uma condição natural da vida. Este processo pode ser observado por meio de ciclos ou fases, basicamente, identificados pela infância, fase adulta e velhice. Enquanto, a condição etária é natural, a concepção ou conotação de idade é algo construído socialmente (Riley, 1987).

A sociedade pode ser considerada um conjunto de pessoas que compartilham propósitos, costumes e interagem entre si formando uma comunidade; uma organização é uma combinação de esforços individuais que têm por finalidade realizar propósitos coletivos (Maximiano, 2011; Robbins et al., 2014). As definições de sociedade e de organização citadas trazem em sua composição a proposta de um conjunto de pessoas reunidas por algum propósito comum. Diante disto, a forma como uma organização lida com um trabalhador mais velho, o encontro das *gerações*, a chegada de um novo profissional ou a aposentadoria é norteadas pela concepção de idade que foi socialmente construída e validada pelas pessoas que a compõem (Riley, 1987; Thomas et al., 2014).

Considerando o paradigma de *Lifespan*, da busca de experiências de desenvolvimento e aprendizado ao longo da vida (Baltes, 1987; Neri, 2006) e uma sociedade moderna na qual há tecnologia, recursos, infraestrutura, entende-se porque se vive mais. Como o envelhecimento é um fato conhecido e irrevogável, parece natural a busca por formas de envelhecer melhor, já

que a vida na velhice irá durar mais para esta e as próximas gerações que para as anteriores. A proposta de Envelhecimento Ativo (OMS, 2005) foi elaborada com base na Teoria de SOC de Baltes e Baltes (1990) e propõe que os indivíduos busquem ser o melhor possível com os recursos que se têm. Esta proposta é fundamentada em políticas de saúde, autonomia e participação e se mostra uma alternativa necessária e possível de ser implementada.

Um dos princípios do plano de Envelhecimento Ativo (OMS, 2005) é formar uma sociedade boa para todos. Dentro do que se pesquisou sobre envelhecimento populacional e longevidade, percebeu-se que a relação entre idade e trabalho é delicada e relativa. Estereótipos negativos passaram a ser associados à velhice somente a partir das sociedades industrializadas, em que passou a ser relacionada àqueles que não podiam assegurar financeiramente o seu futuro ou que não tinham mais força física para exercer as atividades de trabalho pesado das indústrias, se tornando um grande fator de exclusão na sociedade capitalista (Peres, 2007).

A sociedade atual foi forjada com uma ideia de família na qual se trabalha na fase adulta para descansar na velhice, quando o idoso deveria estar aposentado, descansando como recompensa por anos de trabalho na fase adulta. Esse paradigma foi difundido por décadas, o que formou uma identidade de que a pessoa mais velha não deveria estar trabalhando, que ao fazê-lo, esta pessoa estaria tirando o lugar de uma pessoa na fase adulta que, pela “ordem natural das coisas”, é quem deveria estar trabalhando.

Este cenário é estranho, mas é compreensível, haja vista que a concepção de idade é construída socialmente (Foucault, 1981). A repetição ao longo dos anos, passando de uma geração para outra, consolidou este paradigma no qual o adulto trabalha e o idoso descansa e tudo o que extrapola esta “ordem natural” provoca reações adversas. Exemplo disto é o Idadismo ou Etarismo, a discriminação de adultos mais velhos no mercado de trabalho, que é uma realidade na sociedade moderna (Butler, 1989).

A geração atual é a primeira na modernidade a observar a longevidade em massa na população, promovida pelo aumento da expectativa de vida no mundo. Antes, o aposentado, quando conseguia chegar à idade de se aposentar, tinha poucos anos de vida pela frente, hoje vive-se mais 20 ou 30 anos em média (Soares & Costa, 2011). Com todos os recursos, oportunidades de aprendizado e de interação social que existem hoje, a ideia original de aposentar que, outrora, significou retirar-se para os aposentos, não parece ser mais viável. As pessoas mais velhas também querem exercer um papel ativo, querem contribuir e se inserir ativamente nesta

sociedade atual.

Este comportamento de mudança na força de trabalho, na expectativa de trabalho para além de uma idade padrão, pode ser observado no mercado, por exemplo, por meio de iniciativas de empreendedorismo e voluntariado na terceira idade e com portais de emprego para pessoas com mais de 50 anos de idade (Tozzatti, 2016). Na literatura acadêmica, por exemplo, verificou-se uma mudança importante nas publicações sobre aposentadoria que, no século passado, tratavam de preparar o trabalhador para o momento de retirar-se do mercado de trabalho e, agora, passaram a demonstrar o interesse das pessoas por postergar a aposentadoria, por ressignificá-la ou por trabalhar enquanto aposentado (Scielo Org., 2022; Web of Science, 2022).

Políticas e práticas de gestão têm surgido, internacionalmente, com foco na força de trabalho mais velha e no envelhecimento, tais como as que discutem o Etarismo e as de Gestão da Idade (Walker, 2005). A primeira, busca trabalhar a cultura da diversidade etária nas organizações, facilitando o encontro das gerações no trabalho. A Gestão da Idade atua de forma global em questões do envelhecimento da força de trabalho por meio de políticas públicas ou de negociação coletiva e em GERH em várias dimensões com foco específico sobre o envelhecimento para que o trabalhador mais velho consiga exercer seu trabalho de forma a alcançar todo o seu potencial, independentemente, de sua idade mais avançada (Cepellos et al., 2013; Walker, 2005).

Estas iniciativas públicas e privadas, coletivas e individuais, as políticas e práticas de gestão da idade apresentam um enfoque geral, sendo direcionadas para todos os trabalhadores que estejam na faixa etária especificada pela organização como a dos trabalhadores mais velhos, que ocorre em torno dos 60 anos de idade no Brasil, variando entre 45 e 60 em outros países. Mas, uma abordagem homogênea, no que se refere ao envelhecimento, não é a mais apropriada. Estudiosos da área enfatizam que heterogeneidade e a singularidade são inerentes ao processo de envelhecimento e à velhice em si (Carstensen & Fried, 2012). Partindo deste pressuposto teórico e a produção acadêmica sobre envelhecimento da força de trabalho, entendeu-se que há diferenças a serem consideradas, tanto do ponto de vista de personalidade de cada pessoa, quanto do tipo de vagas ofertadas e práticas de gestão sugeridas. Esta linha de raciocínio foi explicada na seção seguinte.

2.3.1 Os Trabalhadores Brasileiros 60+

Como a intenção das pessoas 60+ de continuarem trabalhando é um comportamento recente, que está transformando paradigmas sociais e organizacionais, o mercado e as próprias pessoas estão criando formas de possibilitar o trabalho e de se reinventar. Exemplo disto é o do empreendedorismo na terceira idade, que vem se expandindo pelo mundo (Matos & Fontoura, 2013).

Estas iniciativas, resolvem rapidamente a necessidade de um papel social, a pessoa consegue se manter trabalhando de alguma forma e aparentam ser rápidas de serem implementadas. Isto, por a responsabilidade ser maior para o indivíduo, e o ônus para as organizações é o menor possível como se fosse um favor prestado àquele cidadão. Mas isto é o melhor que pode ser feito? Na perspectiva de *Lifespan* e de Envelhecimento Ativo, este raciocínio traz o melhor resultado para a sociedade? Talvez, a longo prazo, a resposta a esta pergunta seria não.

Novamente, há pessoas que chegam à velhice de formas diferentes, algumas podem trabalhar só pelo prazer de trabalhar ou para retribuir por uma trajetória profissional de sucesso em determinada organização, mas há os que envelhecem sendo a fonte principal de renda da família, arcando com dependentes, ou doente, ou endividado. Nestes casos, eles precisam complementar a sua renda e não, gastar dinheiro para se deslocar ao trabalho. Entendem-se que é uma situação que não se sustenta a longo prazo para todos os tipos de trabalhadores.

No que se refere às alternativas de trabalho remuneradas, a ideia é aproveitar as novas oportunidades no mercado, começar uma nova profissão ou empreender. O questionamento aqui, é do ponto de vista humano, e se a pessoa quiser continuar exercendo a profissão que ela trabalhou a vida inteira para conseguir, investiu os melhores anos de sua vida na sua formação, obteve experiência e é um dos ou o melhor de sua área? Só porque esta pessoa já está mais velha que os outros colegas ou já chegou no topo da carreira na organização atual, ela deveria ser obrigada a se aposentar? Ou a desenvolver outra carreira para se manter no mercado de trabalho? E a organização onde este profissional trabalha, que também investiu no seu desenvolvimento, é obrigada a dispensá-lo a partir de uma certa idade por força de lei ou, porque ele já alcançou tudo que havia sido planejado no plano de carreira “engessado” da organização?

Isto é estranho do ponto de vista humano e organizacional. Do ponto de vista humano, porque há que se considerar as diferenças pessoais, de personalidade e de estilos de vida. Há aqueles

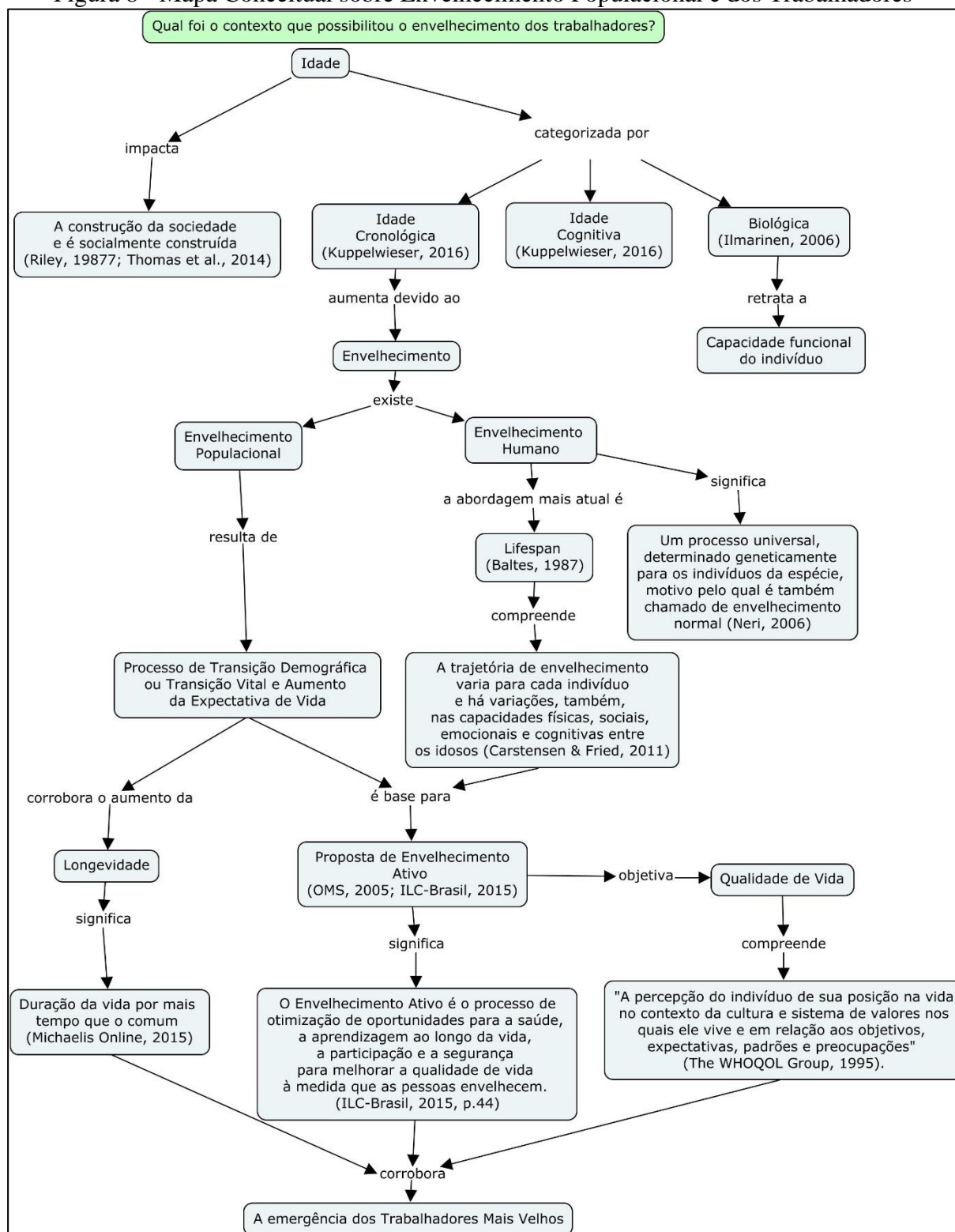
que adoram mudar de profissão, de casa, de cidade. Há outros que se sentem confortáveis dentro de uma rotina. Alguns envelhecem com saúde física, mental e financeira, outros não. Então, começar uma nova profissão após os 60 anos de idade pode ser um sonho realizado para alguns e um pesadelo para outros. Do ponto de vista organizacional, é um desperdício perder um profissional que conhece a organização, possui toda a formação necessária para exercer a sua profissão com décadas de experiência, sendo competente, um verdadeiro talento em tempos de valorização do capital intelectual.

Novamente, há que se considerar que nem todos os trabalhadores mais velhos possuem esse perfil, nem todos os cargos demandam este tipo de competência, há cargos que exigem mais força física e outros, mais esforços intelectuais. Ao mesmo tempo, é necessário ofertar vagas de emprego para jovens e adultos. Além de aspectos de gestão deste novo trabalhador, as organizações, também, lidam com aspectos legais que, ainda, não estão atualizados de acordo com este novo trabalhador. Perante a lei a pessoa está ativa ou aposentada. Em alguns casos, começa-se a se permitir o retorno ao trabalho, mas sem os demais direitos trabalhistas, pois, em teoria, a pessoa continua aposentada. Ou seja, a legislação está confusa e frágil neste momento de encontro com o trabalhador mais velho. Enfim, não se trata de um assunto fácil e de rápida solução.

Entende-se que estas opções que estão sendo oferecidas para os trabalhadores 60+, são ofertadas de acordo com as atuais condições das organizações e da legislação vigente. Mas, o que se espera com este estudo é elucidar o despertar deste novo paradigma social, que deveria ser considerado de forma estratégica, enquanto, ainda se mostra, timidamente, como uma tendência para os próximos anos no Brasil. Espera-se que a sociedade e as organizações considerem as projeções demográficas e entendam que, o envelhecimento populacional irá aumentar ao longo do mundo, enquanto as taxas de natalidade diminuem. Isto provocará, em breve, um cenário no qual os trabalhadores mais velhos terão que participar da geração de renda para que a economia se sustente.

Neste capítulo teórico, buscou-se compreender e reconhecer a singularidade e a heterogeneidade inerente dos trabalhadores idosos, bem como motivar reflexões sobre este público com o intuito de que sejam criadas e promovidas políticas públicas e organizacionais mais humanas e eficientes dentro de um paradigma de *Lifespan* e de envelhecimento ativo. Na Figura 8 é apresentado um mapa conceitual que ilustra a linha de raciocínio desenvolvida neste capítulo.

Figura 8 - Mapa Conceitual sobre Envelhecimento Populacional e dos Trabalhadores



Fonte: Elaborado pela Autora.

O referencial teórico deste estudo foi desenvolvido de forma exploratória, de maneira a fornecer um arcabouço teórico sobre os diversos assuntos que permeiam o contexto de envelhecimento e longevidade que culminou com a emergência do trabalhador idoso. A síntese e a análise desta

literatura permitiu identificar que, devido ao envelhecimento populacional e ao aumento da longevidade humana, tem-se observado cada vez mais idosos permanecendo em atividade, mesmo após a aposentadoria formal. Desta forma, entende-se que, além das classificações apresentadas que identificam e agrupam os indivíduos de acordo com a faixa etária ou tipo de aposentadoria, cabe propor uma tipificação de acordo com a intenção individual de permanecer trabalhando. Para efeitos deste estudo, a expressão Trabalhador Brasileiro 60+ deixou de ser, somente, uma locução adjetiva e assumiu a conotação de um perfil de trabalhador com características específicas a serem pesquisadas para melhor descrição e compreensão.

Nas próximas subseções estão apresentados os pressupostos teóricos que nortearam este estudo e as principais definições teóricas e operacionais que emergiram neste capítulo.

2.3.1.1 Pressupostos Teóricos

Após analisar o arcabouço teórico e enfatizar as definições teóricas e operacionais que auxiliam a compreender e analisar os dados e resultados obtidos neste estudo, optou-se por adotar os seguintes pressupostos teóricos. Estes pressupostos ditam as premissas do estudo e auxiliam na realização da fase empírica e das análises dos resultados:

a) envelhecimento ativo:

O Envelhecimento Ativo é o 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.44)

b) heterogeneidade no processo de envelhecimento: A trajetória de envelhecimento varia para cada indivíduo e há variações, também, nas capacidades físicas, sociais, emocionais e cognitivas entre os idosos (Carstensen & Fried, 2012);

c) idade: A idade impacta a construção da sociedade e é socialmente construída (Riley, 1987; Thomas et al., 2014);

d) *Lifespan*:

Lifespan compreende o desenvolvimento humano como um processo contínuo, multidimensional e multidirecional de mudanças norteados por influência genético-biológicas e socioculturais, de natureza normativa e não-normativa, marcado por ganhos e perdas concorrentes e por interatividade entre o indivíduo e a cultura. (Neri, 2006, p.19)

2.3.1.2 Definições Teóricas

Optou-se por destacar as definições teóricas que representam os principais temas abordados no

capítulo teórico deste estudo:

- a) aposentadoria: “A aposentadoria burocrática e formal configura-se como um espaço de preparação subjetiva para o afastamento futuro, com valor simbólico, pois mostra para o trabalhador a possibilidade real de um mundo fora do âmbito laboral.” (Shibata, 2006, p. 24);
- b) envelhecimento: “O envelhecimento, ou senescência, é um processo universal, determinado geneticamente para os indivíduos da espécie, motivo pelo qual é também chamado envelhecimento normal” (Neri, 2013, p. 20);
- c) Gestão de Pessoas: refere-se a todas as atividades relacionadas à gestão do trabalho e das pessoas nas empresas e em outras organizações formais (Boxall & Purcell, 2008).
- d) idoso: é considerada idosa a pessoa que a partir de 60 anos de idade, de acordo com o Estatuto do Idoso (Planalto, 2003);
- e) longevidade: consiste na duração da vida por mais tempo que o comum (Michaelis Online, 2015).

2.3.1.3 Definições Operacionais

Para efeitos deste estudo, foram elaboradas as seguintes definições operacionais:

- a) **T**rabalhador **B**rasileiro **60+** (**TB60+**): indivíduo brasileiro com idade igual ou superior a 60 anos, que tem a intenção de permanecer trabalhando de forma remunerada ou não remunerada, sendo ou não aposentado formalmente, estando ou não ocupado atualmente;
- b) **Q**utros **B**rasileiros **60+** (**OSB60+**): indivíduo brasileiro com idade igual ou superior a 60 anos que não têm a intenção de permanecer trabalhando por mais tempo, que não está em busca de alguma ocupação, sendo ou não aposentado formalmente, estando ou não ocupado atualmente, ou que nunca tenha trabalhado.

Vale ressaltar que o ponto principal entre estas duas definições operacionais é a intenção individual de permanecer trabalhando ou ocupado, de forma remunerada ou não remunerada. Independentemente, se no momento atual a pessoa está trabalhando, aposentada, inativa, desempregada ou se nunca trabalhou.

Estas definições operacionais foram consideradas na fase da pesquisa de campo deste estudo como forma de tipificar e agrupar os respondentes com a finalidade de verificar características que possam identificar os TB60+ e os OSB60+, diferenciando-os.

3 METODOLOGIA

3.1 NATUREZA E MÉTODO

Neste estudo buscou-se tipificar os Trabalhadores Brasileiros 60+ (TB60+). Foi desenvolvido sob o paradigma positivista da filosofia da ciência, o qual considera a realidade como externa, objetiva e que o conhecimento somente tem significado se for baseado em observações desse cenário (Easterby-Smith et al., 1999).

De acordo com o objetivo principal deste estudo, pôde-se caracterizá-lo como exploratório e descritivo (Sampieri et al., 2006). Inicialmente, foi exploratório, porque se buscava compreender a influência dos processos de envelhecimento humano e populacional no envelhecimento da força de trabalho, em especial, entender o contexto que corroborou a emergência deste novo tipo de profissional, o trabalhador idoso.

O levantamento prévio da literatura demonstrou que políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas para uma força de trabalho envelhecida, ainda, estão pouco disseminadas e praticadas no mercado de trabalho nacional (Cepellos et al., 2013), o que despertou o interesse em identificar e conhecer o trabalhador idoso no Brasil sendo o motivo da fase descritiva deste estudo. A abordagem descritiva, entre outras, é considerada apropriada para as pesquisas sociais e de comportamento organizacional. Sendo indicada para estudos formais e estruturados que tenham o objetivo de descrever fenômenos ou características, estimar proporções e relacionar diferentes variáveis de uma população (Selltitz et al., 1987).

A pesquisa deste estudo apresentou um enfoque predominantemente quantitativo, sobretudo devido ao instrumento utilizado, que foi um formulário *on-line*, tipo *Survey* (Freitas et al., 2000). Para Martins e Theóphilo (2007), a pesquisa é considerada quantitativa quando os dados e as evidências coletadas podem ser quantificados e mensurados, tal como foi realizado neste estudo. Foi efetuada de acordo com o Código de Ética da Universidade de São Paulo (USP, 2001) e, para tanto, foi elaborado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que esteve disponível no instrumento de pesquisa e consta no Apêndice A da Tese. O potencial respondente só conseguia ter acesso ao questionário após ler e concordar com os termos do TCLE, de forma a garantir sua participação livre, consciente e segura na pesquisa.

Foi uma pesquisa de corte-transversal, cuja coleta ocorreu em um só momento, pretendendo descrever e analisar a unidade de análise do estudo em um dado momento (Sampieri et al.,

2006). Neste estudo, a pesquisa ocorreu entre 19 de fevereiro e 10 de março de 2021, época em que se completava o primeiro ano da pandemia mundial da covid-19. Foi preciso realizá-la em um período curto para preservar o contexto similar entre o início e o fim da coleta de respostas devido à conjuntura pandêmica.

3.2 FONTES E INSTRUMENTOS DE PESQUISA

As fontes de pesquisa utilizadas foram secundárias na fase exploratória deste estudo e primárias na fase descritiva.

Na fase exploratória, caracterizada pelo levantamento da literatura acadêmica e especializada sobre envelhecimento humano, populacional e dos trabalhadores, foram utilizados dados estatísticos de fontes nacionais como IBGE e IPEA, e internacionais como relatórios de pesquisa da ONU, da OMS e do Index Mundi. Cabe esclarecer que não houve a intenção de esgotar a produção acadêmica sobre os assuntos da pesquisa, nem de aprofundar e se apoiar em uma teoria específica, a intenção foi realmente de explorar estes assuntos e contextualizar o fenômeno observado, o trabalhador idoso.

3.2.1 *Instrumento de Pesquisa*

Para a fase descritiva deste estudo, foi realizada uma pesquisa do tipo *Survey* e para tal, foi utilizado como instrumento para coleta de dados o formulário eletrônico. Segundo Easterby-Smith et al. (1999), o formulário é amplamente usado em pesquisas que utilizam a técnica de levantamento ou *Survey*.

Foi elaborado pela pesquisadora um questionário próprio que está disponível no Apêndice B. Esta opção de utilizar um material próprio ocorreu por dois motivos. Atenção ao Participante da Pesquisa, em primeiro lugar, e este foi o fator mais importante, é que a pesquisa aconteceria no final do primeiro ano da pandemia da covid-19 devido ao prazo do processo de doutoramento. Então, a pesquisadora primou por abordar os assuntos de forma que os participantes sentissem uma nostalgia boa ao pensar em sua carreira e história de vida, não que fosse um formulário que os levasse a ter pensamentos negativos e nocivos naquele momento tão difícil que foi o período de isolamento social durante a pandemia. Este esforço deu resultado, tanto que vários participantes enviaram feedback de que ficaram contentes em participar e ajudaram a enviar o formulário para sua rede de contatos.

O segundo motivo foi devido à abrangência dos objetivos deste estudo, que demandaram uma diversidade de temas no referencial teórico, como temas de saúde, aposentadoria, idadismo e trabalho. Este conteúdo deveria considerado na elaboração das questões de forma a fazer sentido para a proposta do estudo, para corresponder ao estilo da pesquisadora e não ser demasiadamente longo e demorado.

As questões do questionário foram elaboradas com base nos pilares do Envelhecimento Ativo da OMS (2005) e nos estudos sobre QVT (Limongi-França, 1996), aposentadoria (Camarano et al., 2004; Victorelli, 1999), idadismo e Gestão da Idade (Naegele & Walker, 2006; Walker, 1997).

Na primeira página do questionário o potencial respondente recebia informações sobre a pesquisa, tinha acesso ao TCLE (Apêndice A) na íntegra e, se concordasse, poderia optar pelo aceite aos termos da pesquisa, o que lhe daria acesso ao restante do questionário. Este foi estruturado com questões para traçar o perfil sociodemográfico (questões 2 a 20) e coletar informações do respondente sobre trabalho e aposentadoria (questões 20 a 26). A resposta à questão 26 tinha a função de filtrar os respondentes que encerrariam ali o questionário e os que continuariam, sendo uma questão de corte. As questões 27 a 38 eram específicas para os TB60+ para coletar informações sobre suas experiência e características em relação ao trabalho nesta fase da vida. Foram 10 questões abertas, com capacidade para resposta com até 100 caracteres, e 28 questões fechadas.

No processo de validação do questionário, foi realizada a etapa de pré-testes. Para esta fase, foram convidados cinco indivíduos brasileiros 60+ para responder. Foi solicitado a eles que respondessem o questionário, por celular ou computador, marcassem o tempo de resposta e anotassem qualquer dificuldade de entendimento de alguma questão ou de suas alternativas.

O resultado desta fase de pré-testes foi: (1) os respondentes levaram, em média, 10 minutos para responder; (2) não houve dúvidas na leitura ou interpretação das questões e alternativas, (3) foi relatada dificuldade de finalizar o formulário quando se deixava alguma questão sem resposta. Para solucionar este problema do item 3, elaborou-se uma página introdutória para acessar o questionário contendo orientações mais claras e objetivas para que fossem respondidas todas as questões, afinal, só seriam considerados os que fossem completos.

O questionário ficou hospedado no site *Survey Monkey* no período de 19 de fevereiro a 10 de março de 2021, período de realização da coleta de respostas para a pesquisa. O *link* do

questionário foi: <https://pt.surveymonkey.com/r/pesquisauspbrasil60mais>.

Na página de abertura do questionário e no material de divulgação da pesquisa foi utilizada uma composição com duas imagens de uso público de Delaruelle (n.d.), originária do site Pixabay.com, e de Krukov (n.d.) do site Pexels.com. Para divulgar a pesquisa foi criada uma imagem (Apêndice C) contendo uma breve explicação e o link do questionário. Esta imagem foi inserida na página do perfil público da pesquisadora no Facebook (Freitag, 2021a), Instagram (Freitag, 2021b) e no LinkedIn (Freitag, 2021c).

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Neste estudo, a unidade de análise é caracterizada por pessoas com idade igual ou superior a 60 anos que sejam brasileiras, residentes ou não no país. O tamanho da população de pessoas com idade igual ou superior a 60 anos residentes no Brasil está por volta de 30,2 milhões, de acordo com dados divulgados pelos IBGE (2018) obtidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua – Características dos Moradores e Domicílios. Para calcular o tamanho da amostra para este estudo, optou-se por aplicar a “lei dos grandes números” citada por Freitas *et. al.* (2000) segundo a qual as chances de obtenção de valores ou resultados alinhados com a realidade aumentam consideravelmente com 100 observações e são, ainda, bem melhores com 300.

Para a realização da pesquisa optou-se por uma amostra não probabilística, por conveniência e do tipo bola de neve de acordo com Malhotra (2006) e Sweeney, Williams e Anderson (2017). Segundo estes autores, a amostra por conveniência é formada de acordo com a disponibilidade dos indivíduos do público-alvo em participar. A amostra do tipo bola de neve, segundo Costa (2018) e Freitas *et. al.* (2000) é indicada para populações com características específicas e de difícil acesso, sendo esta a justificativa para solicitar a colaboração dos participantes em encaminhar e recomendar a pesquisa para sua rede de contatos. Desta forma, é imperativo ressaltar que os resultados da pesquisa não serão representativos da população e não poderão ser generalizados.

Como a população 60+ é muito assediada no país para efeitos de estratégias comerciais e financeiras, optou-se por solicitar apoio dos respondentes no final do questionário para encaminharem o *link* da pesquisa para sua rede de contatos. Esta estratégia foi exitosa para esta pesquisa, porque em um curto período, no prazo de 20 dias, foi alcançada a quantia de 481

respondentes. Esta quantidade de respondentes trouxe um marcador acerca do público 60+ que demonstrou ser digitalmente integrado e ter uma rede de relacionamento ativa e participativa.

Esta quantidade de respondentes foi alcançada devido à grande rede de contatos e comunicação dos brasileiros 60+. Para esta pesquisa contou-se com o apoio institucional de organizações de educação da terceira idade, instituições profissionais, influenciadores digitais, grupos de familiares e amigos com este perfil etário no país que divulgaram o *link* da pesquisa e a mensagem de divulgação disponível no Apêndice C.

Seguem listadas as pessoas e organizações que colaboraram na divulgação e distribuição *on-line* dos questionários para suas redes de conhecidos: Núcleo GQVT, USP60+, PPGA FEA USP, Academia Paulista de Psicologia, Universidade da Terceira IDADE da UDESC, do meio oeste de SC, ESAG Sênior – Emiliana Debetir, Núcleo de Estudos da Terceira Idade (NETI) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Maturi – Morris Litvak, Programa USP 60+ - Dr. Egídio, Assistência de Comunicação da FEA – Milena, 60+_Oficial – Clotilde Peixoto, Yolanda Leite, Over60brasil, @nucleogqv^tinsight; @usp60mais; @soumaturi; @vida60mais; @silviarumoaos60; @avosdarazao; @amigosdotempo; @over60brasil; @maturiboss; @tassia.gerontologa; @viva60mais; @vidaalemdos60; @projeto60anos; @60+; @60nareal; @60mais_oficial; @usp60mais; @vida60mais; @maiores_de_60; @60naestrada; @60maisfeliz; @somos60mais; @vivendoaos60; @ilc.br; @espacolongeviver; @ahhbeaga; @redelongevidade; @trabalho60mais; @labora.tech; @hype50mais; @longevidadecom; @movimentolab60mais; @canal60mais; @silverocean60mais; @sessentamais_; @terceiridade0093; @over60brasil; @60nareal; @orgulho60mais; @geracao60mais; @lab60mais; @movimentolab60mais; @portaldoenvelhecimento; amigos, familiares e amigos de amigos.

Em resumo, a amostra para este estudo foi composta por 481 respondentes com idade igual ou superior a 60 anos, brasileiros, residentes no país, que se dispuseram a responder ao questionário desta pesquisa de forma *on-line*. Foi por conveniência, porque a pesquisa foi realizada por meio de um *Survey on-line*, contando com o interesse e a vontade do indivíduo em responder ao questionário. Utilizou-se também a estratégia de bola de neve, solicitando a colaboração dos participantes da pesquisa para encaminhar o *link* do questionário para sua rede de contatos. Caracterizou-se dessa forma, porque há o interesse na opinião de determinados elementos da população, mas não é representativa, pois a pesquisa teve carácter exploratório e descritivo, mas não teve a intenção de ser conclusiva (Marconi & Lakatos, 2004; Sweeney et

al., 2017).

3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISE DE RESULTADOS

Os dados empíricos foram coletados pelo questionário (Apêndice B) contendo questões fechadas e abertas. Desta forma, foram adotadas técnicas de análise quantitativa e qualitativa neste estudo.

3.4.1 *Análise Quantitativa*

Os dados quantitativos coletados pelo formulário elaborado pela autora (Apêndice B) foram analisados por meio de estatística descritiva, sintetizados e apresentados com tabelas e gráficos (Agresti & Finlay, 2012; Hill & Hill, 2005; Sweeney et al., 2017). Os dados coletados no formulário da pesquisa, foram registrados na plataforma Survey Monkey (2021), onde ficaram hospedados durante o período da coleta de dados. Encerrado este tempo, os dados foram exportados em uma planilha de Excel.

Como informado anteriormente, a coleta de dados ocorreu entre 19 de fevereiro e 10 de março de 2021. Neste período, o questionário foi acessado 743 vezes, destes somente 14 (1,9%) pessoas registraram não aceitarem participar da pesquisa, 248 (33,4%) acessos passaram pela primeira página que é de aceitação do TCLE, mas não prosseguiram com as respostas. 481 (64,7%) pessoas responderam o questionário até o final e completaram o envio. As respostas destes 481 participantes da pesquisa foram analisados neste estudo.

A pesquisadora, fez a inserção das variáveis e das respostas no *software* SPSS (IBM Corp., 2015), onde foi realizado o tratamento e análise dos resultados. No questionário havia questões abertas e fechadas. Entre as questões fechadas, havia as de opção única de resposta e as que aceitavam mais de uma resposta, para as quais foi preciso cadastrar uma linha de variável para cada item, logo, o questionário original que tinha 38 questões resultou num arquivo de dados no SPSS com 124 variáveis e 481 respondentes. Os dados foram organizados de acordo com o tipo de escala: nominal, ordinal e razão. Os dados também foram registrados no *software* de acordo com sua natureza como categóricos ou numéricos. Em seguida, foi realizada uma análise exploratória dos dados com aritmética simples e gráficos para sintetizar os dados com agilidade, haja vista, o grande volume de dados (Hill & Hill, 2005; Sweeney et al., 2017).

Neste estudo, foi proposta uma forma de tipificar os respondentes de acordo com sua intenção de permanecer trabalhando, sendo estes dois, os tipos propostos: TB60+ e OSB60+. Estes dois tipos foram considerados como categorias de análise e utilizados para analisar e apresentar os resultados em tabulações cruzadas com outras variáveis do estudo. Segundo Sweeney et al. (2017) as tabulações cruzadas são aplicadas para sumarizar, sintetizar dados com a finalidade de revelar a relação entre duas variáveis. Foram elaboradas tabelas cruzadas com os dados de todas as questões fechadas do questionário, sendo que a variável das colunas era a que identificava os tipos de respondentes: TB60+ e OSB60+. Nas tabelas foram adotadas a distribuição de frequência relativa e a de porcentagens por coluna para oferecer uma melhor percepção da relação entre as duas variáveis.

Além da apresentação por tabelas, os resultados foram apresentados em gráficos de setores, colunas e radar quando havia a necessidade de enfatizar algum resultado da pesquisa. Na elaboração dos gráficos foram selecionadas duas cores para identificar os tipos de respondentes da seguinte forma:

- a) OSB60+: cor violeta, código Hex: #91278F. A cor violeta foi escolhida pelo Governo Federal Brasileiro para simbolizar o Movimento Junho Violeta (Governo Federal, 2021), porque o dia 15 de junho foi proclamado pela ONU (2011) como o Dia Internacional de Combate à Violência contra a Pessoa Idosa;
- b) TB60+: cor verde, código Hex.: #66FFCC. A cor verde representa saúde e longevidade. Movimento Abril Verde de Conscientização ao Dia Mundial da Saúde e Segurança no Trabalho, dia 28 de abril (Governo Federal, 2019).

Então, foram utilizadas as cores violeta e verde com um propósito específico devido à sua simbologia estar relacionada aos temas deste estudo: longevidade, Terceira Idade, saúde e trabalho.

3.4.2 *Análise Qualitativa*

Os dados qualitativos gerados por questões abertas foram analisados por meio de técnicas de análise qualitativa, com auxílio do *software* Qualitative Solutions Research NVivo 12 (2022). No questionário da pesquisa (Apêndice B) havia três tipos de questões do tipo aberta:

- a) dados demográficos e informacionais: e-mail, ano de nascimento, idade de quando se aposentou, idade que tinha quando sofreu etarismo. Em questionários tradicionais, as

questões sobre idade e tempo decorrido costumam ser feitas com alternativas pré-elaboradas de respostas. Mas, neste estudo, a pesquisadora tinha o interesse de saber exatamente os dados e conhecer o perfil dos seus respondentes, para só depois alocar as respostas em faixas correspondentes à amplitude das respostas.

- b) explicação para quem respondeu à alternativa “outros” nas questões fechadas;
- c) questões de relatos e percepções sobre um assunto: percepção da qualidade de vida pessoal, significado de trabalho e de aposentadoria, talentos, o que valoriza no trabalho, motivações para o trabalho, até quando quer trabalhar, recomendações, experiências enquanto trabalhadores 60+.

As respostas do item (a) foram registradas numa planilha em Excel e analisadas junto à análise quantitativa. À exceção do e-mail, que foi mantido em sigilo, tendo sido pedido somente para diferenciar os respondentes. Os dados sobre as alternativa “outros” serão analisados em estudos futuros para as publicações decorrentes da Tese. E os resultados do item (c) foram recebidos em uma planilha, organizados e inseridos pela pesquisadora no *software* NVivo 12 NVivo 12 (2022) para análise. Foram 9 questões abertas analisadas e 481 respondentes.

Quando há um grande volume de respostas abertas a serem analisadas costuma-se usar recorrer a programas de computador e da Análise Lexical. Bardin (2016) esclarece que a técnica de Análise Lexical ou Lexicologia não é uma técnica de análise de conteúdo, mas uma estatística lexical, isto é, analisa-se o aspecto linguístico ou léxico de palavras, sendo uma abordagem objetiva e eficaz para grandes volumes de dados. A autora supracitada explica que o uso de *softwares* para analisar respostas abertas permite identificar e analisar as palavras que compõem as mensagens, a frequência utilizada, além de apontar escolhas, preferências e hábitos linguísticos dos respondentes sobre o assunto (Idem, 2016; Klant & Santos, 2021). Desta forma, neste estudo, como uma técnica de lexicologia, optou-se pela técnica de nuvem de palavras para realizar uma análise preliminar das repostas às questões abertas. Em estudos futuros, para artigos decorrentes da Tese, será realizada a análise de conteúdo das respostas.

As nuvens de palavras são recursos visuais que possibilitam observar as palavras e expressões mais utilizadas nas respostas de um conjunto de dados qualitativos, de forma comparativa, pois as que apresentam maior frequência de uso ficam em destaque na posição mais central da nuvem e em uma letra maior ou de cor diferente (DePaolo & Wilkinson, 2014; McNaught & Lam, 2010; Williams et al., 2013). Importante esclarecer que esta técnica de representação visual é complementar à análise de conteúdo tradicional. Oferece uma análise preliminar e ágil

do conteúdo das respostas e *insights* sobre o sentido do conjunto de palavras utilizado pelos respondentes, sendo útil para análise de dados qualitativos coletados por meio de surveys com grande número de respostas (Douma et al., 2017; VILELA et al., 2020). As nuvens de palavras usadas neste estudo foram produzidas no *software* NVivo.

3.5 SÍNTESE DA METODOLOGIA

De forma a facilitar o entendimento da pesquisa realizada, no Quadro 5 consta síntese da metodologia desta pesquisa, inspirada do modelo da Matriz de Amarração de Mazzon (1981, citado por Telles, 2001).

Quadro 5 - Matriz de Amarração Metodológica

Tema: Trabalhadores Brasileiros 60+			
Problema de Pesquisa: como os Brasileiros 60+, que têm intenção de continuar trabalhando, podem ser identificados e caracterizados?			
Objetivo Principal: Tipificar os Brasileiros 60+ de acordo com sua intenção de permanecer trabalhando.			
Objetivos da Pesquisa	Fase da Pesquisa	Técnicas de Análise	
		Quantitativa	Qualitativa
a) contextualizar a influência do envelhecimento populacional no envelhecimento dos trabalhadores;	1ª fase - pesquisa exploratória por meio de pesquisa bibliográfica e documental.	-	Leitura, análise e elaboração de Mapa Conceitual.
b) identificar a percepção de Trabalhadores Brasileiros 60+ sobre seu envelhecimento e qualidade de vida;	2ª fase - pesquisa descritiva por meio de <i>Survey on-line</i> .	Estatística Descritiva.	Representação e análise por nuvens de palavras das respostas sobre a justificativa da nota atribuída à Qualidade de Vida.
c) mapear impactos pessoais e profissionais da pandemia da covid-19 entre Trabalhadores Brasileiros 60+;			-
d) comparar o significado e as aspirações para a aposentadoria entre Trabalhadores Brasileiros 60+;			Representação e análise por nuvens de palavras das respostas para a questão aberta sobre significado de aposentadoria.
e) Elencar desafios profissionais vividos por Trabalhadores Brasileiros 60+.			Representação e análise por nuvens de palavras das respostas para a questão aberta sobre oportunidades e desafios para TB60+.

Nota: Adaptação a partir do modelo da Matriz de Amarração Metodológica de Mazzon citada por Telles (2001).

Fonte: Elaborado pela Autora e adaptado de Telles (2001).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, foram apresentados os resultados desta pesquisa, expostos em tabelas, gráficos e nuvens de palavras. Organizados nas seções sobre envelhecimento ativo e qualidade de vida; trabalho e aposentadoria; oportunidades e desafios profissionais.

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Na Tabela 1 verifica-se que os respondentes desta pesquisa têm idade entre 60 e 89 anos, o que indica uma amplitude de 29 anos entre a idade mínima e a máxima. A moda das idades foi de 65 anos e a média foi de 66,75 anos.

Tabela 1 - Distribuição dos Respondentes por Idade

Idade	Frequência	%	Idade (cont.)	Frequência	%
60	17	3,5%	74	11	2,3%
61	42	8,7%	75	8	1,7%
62	43	8,9%	76	7	1,5%
63	35	7,3%	77	2	0,4%
64	45	9,4%	78	3	0,6%
65	47	9,8%	79	2	0,4%
66	42	8,7%	80	5	1,0%
67	33	6,9%	81	1	0,2%
68	30	6,2%	82	2	0,4%
69	31	6,4%	83	2	0,4%
70	24	5,0%	85	2	0,4%
71	24	5,0%	88	1	0,2%
72	10	2,1%	89	1	0,2%
73	11	2,3%	-	-	-
Total				481	100%

Fonte: Elaborado pela Autora.

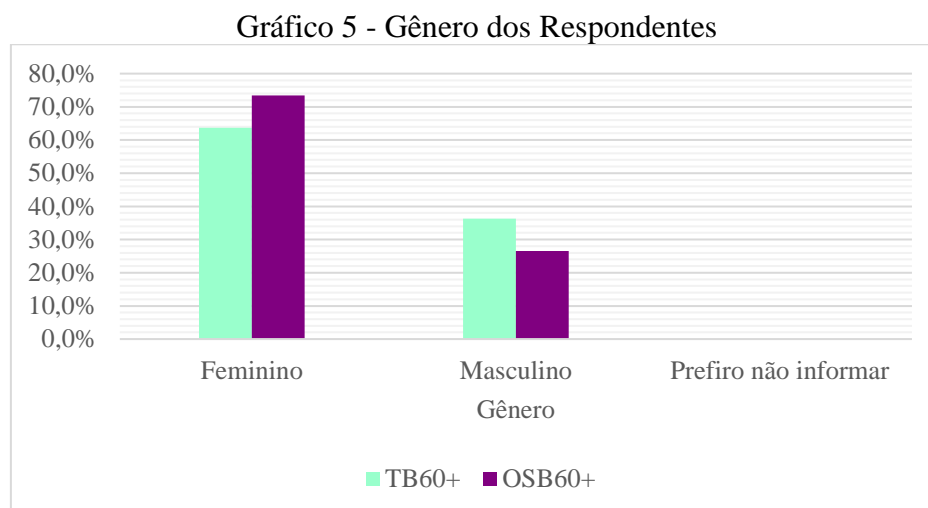
A maioria dos respondentes, 68,2%, é representada pelo gênero feminino e 31,8% por pessoas do gênero masculino, conforme consta na Tabela 2.

Tabela 2 - Distribuição dos Respondentes por Gênero

Gênero	Frequência	%
Feminino	328	68,2%
Masculino	153	31,8%
Prefiro não informar	0	0
Total	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Cabe explicitar que esta composição da amostra corroborou a incidência maior de expressões ou palavras do gênero feminino nas respostas às questões abertas do questionário, devido à predominância de respondentes mulheres (Gráfico 5).



Fonte: Dados a Pesquisa.

Nesta pesquisa foram recebidos formulários de todas as regiões do Brasil. Entretanto, conforme consta na Tabela 3, a maioria dos respondentes (74,4%) se concentrou na região Sudeste, seguida da região Sul com 16%.

Tabela 3 - Distribuição dos Respondentes por Região Geográfica

Região Geográfica	Frequência	%
Sudeste	358	74,4%
Sul	77	16,0%
Centro-Oeste	22	4,6%
Nordeste	20	4,2%
Norte	4	0,8%
Total	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Sobre a escolaridade, na Tabela 4, verificou-se que a moda das respostas se concentrou na opção de Ensino Superior Completo com 250 respondentes, equivalente a 52% do total. Embora, a maioria dos respondentes seja graduada, aproximadamente, 1% dos respondentes não completou o 5º ano do Ensino Fundamental. No extremo oposto, 4,2% indicaram ter feito pós-doutoramento.

Tabela 4 - Distribuição dos Respondentes de acordo com a Escolaridade

Escolaridade	Frequência	%
Até o 5º Ano Incompleto	4	0,8%
5 Ano Completo	2	0,4%
6º ao 9º Ano do Fundamental	4	0,8%
Fundamental Completo	9	1,9%
Médio Incompleto	8	1,7%
Médio Completo	33	6,9%
Superior Incompleto	33	6,9%
Superior Completo	250	52,0%
Mestrado	63	13,1%
Doutorado	55	11,4%
Pós-Doutorado	20	4,2%
Total	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Na Tabela 5, a maioria dos respondentes (57,6%) indicou estar casada. Enquanto, 22,9% deles afirmaram estar separado(s), desquitado(s) ou divorciado(s). Solteiros e viúvos corresponderam, aproximadamente, a 10% da amostra.

Tabela 5 - Distribuição dos Respondentes de acordo com o Estado Civil

Estado Civil	Frequência	%
Casado(a)	277	57,6%
Separado(a)/Desquitado(a)/Divorciado(a)	110	22,9%
Solteiro(a)	50	10,4%
Viúvo(a)	44	9,1%
Total	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Acerca da situação financeira, na Tabela 6 pôde-se identificar que há respondentes em todas as faixas de renda disponíveis na pesquisa. Em especial, a maioria (21,4%) indicou ter uma renda mensal na faixa de 3 a 6 salários mínimos.

Tabela 6 - Distribuição dos Respondentes pela Faixa de Renda Mensal

Faixa de Renda Mensal	Frequência	%
Até 1 salário mínimo (até R\$ 1.100,00)	15	3,1%
De 1 a 3 salários mínimos (de R\$ 1.100,01 até R\$ 3.300,00)	67	13,9%
De 3 a 6 salários mínimos (de R\$ 3.300,01 até R\$ 6.600,00)	103	21,4%
De 6 a 9 salários mínimos (de R\$ 6.600,01 até R\$ 9.900,00)	78	16,2%
De 9 a 12 salários mínimos (de R\$ 9.900,01 até R\$ 13.200,00)	70	14,6%
De 12 a 15 salários mínimos (de R\$ 13.200,01 até R\$ 16.500,00)	54	11,2%
Mais de 15 salários mínimos (mais R\$ 16.500,01)	79	16,4%
Nenhuma renda	15	3,1%
Total	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Foi realizada uma questão sobre a intenção do respondente em permanecer trabalhando de forma remunerada ou não. Esta questão foi utilizada como identificadora das categorias de análise desta pesquisa. Os que responderam positivamente, foram alocados na categoria dos Trabalhadores Brasileiros 60+ (TB60+). Os que forneceram uma resposta negativa à questão foram alocados na categoria de Outros Brasileiros 60+ (OSB60+).

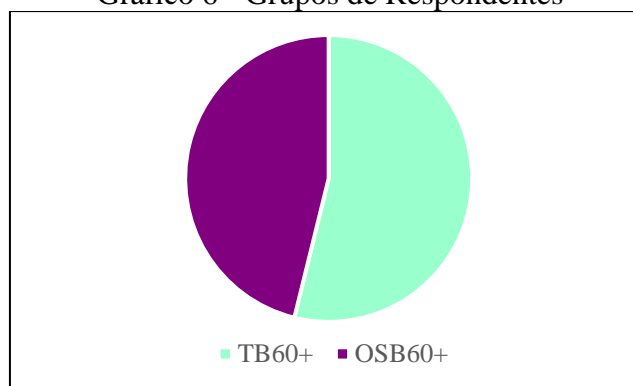
Tabela 7 - Distribuição dos Respondentes nas Categorias de Análise

Categorias de Análise	Freq.	% (coluna)
TB60+	259	53,8%
OSB60+	222	46,2%
Total	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Na Tabela 7 e no Gráfico 6 observou-se que 53,8% dos respondentes é TB60+ e 46,2% é OSB60+.

Gráfico 6 - Grupos de Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa.

Na próxima seção os resultados da pesquisa foram apresentados em tabelas de classificação

cruzada das variáveis do estudo em função da intenção do respondentes em continuar trabalhando, de acordo com as categorias TB60+ e OSB60+.

4.2 ENVELHECIMENTO ATIVO E QUALIDADE DE VIDA

Esta seção traz as perguntas e respostas sobre envelhecimento ativo e qualidade de vida. Os respondentes foram organizados nas categorias de análise TB60+ e OSB60+.

Na Tabela 8, sobre a faixa etária, consta que a maioria (39,4%) dos TB60+ está na faixa de 60 a 64 anos e a maioria (39,6%) dos OSB60+ estão na faixa de 65 a 69 anos. No resultado geral, 21,2% dos respondentes têm idade entre 70 e 79 anos e 2,9% têm de 80 a 89 anos.

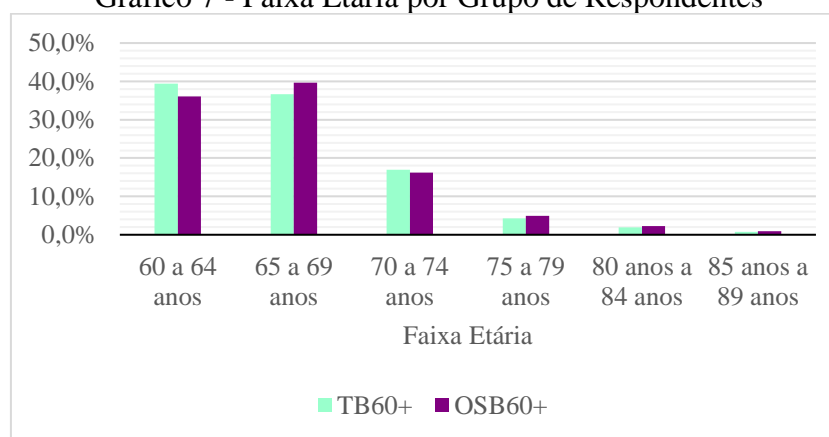
Tabela 8 - Faixa Etária por Grupo de Respondentes

Faixa Etária	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
60 a 64 anos	102	39,4%	80	36,0%	182	37,8%
65 a 69 anos	95	36,7%	88	39,6%	183	38,0%
70 a 74 anos	44	17,0%	36	16,2%	80	16,6%
75 a 79 anos	11	4,2%	11	5,0%	22	4,6%
80 anos a 84 anos	5	1,9%	5	2,3%	10	2,1%
85 anos a 89 anos	2	0,8%	2	0,9%	4	0,8%
N	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

No Gráfico 7, é possível identificar a maior distribuição dos respondentes nas faixas etárias de 60 a 64 anos e 65 a 69 anos.

Gráfico 7 - Faixa Etária por Grupo de Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa.

A maior parte dos respondentes (68,2%) se identificaram como sendo do gênero feminino de acordo com a Tabela 9. Entre os TB60+ as mulheres correspondem a 63,7% e entre os OSB60+ elas correspondem a 73,4%. No que se refere ao gênero masculino, no primeiro grupo tem 36,6% de homens e, no segundo, 26,6%. Nenhum respondente optou por não informar o seu gênero.

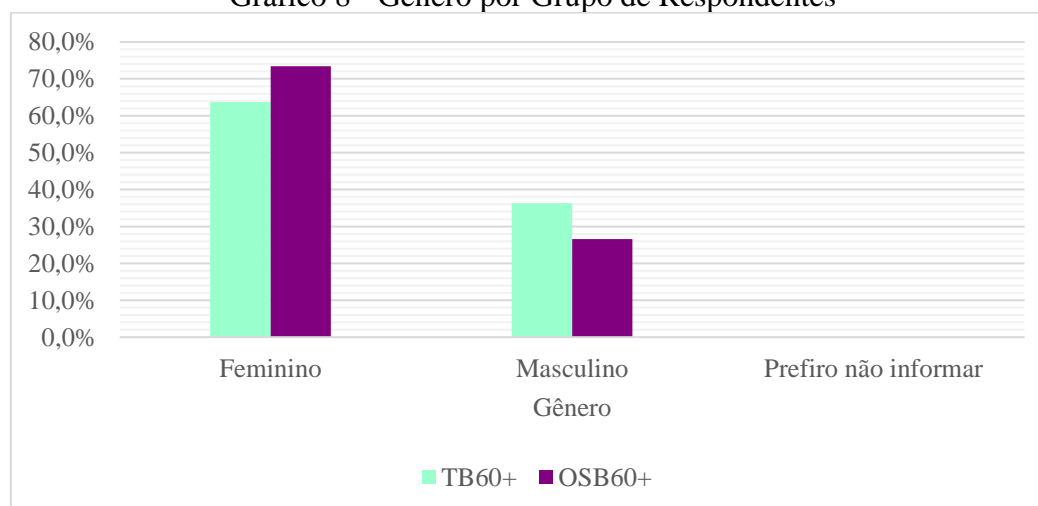
Tabela 9 - Gênero por Grupo de Respondentes

Gênero	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Feminino	165	63,7%	163	73,4%	328	68,2%
Masculino	94	36,3%	59	26,6%	153	31,8%
Prefiro não informar	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
N	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

No Gráfico 8, visualizou-se que no gênero feminino o grupo dos OSB60+ corresponde à maior porcentagem de respondentes com 73,4%. Já, no gênero masculino o grupo dos TB60+ é a maioria com 36,5%.

Gráfico 8 - Gênero por Grupo de Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa.

Na região Sudeste estão concentrados 80,3 dos respondentes TB60+ e 67,6% dos OSB60+ conforme se observou na Tabela 10. Os demais respondentes estão distribuídos nas outras quatro regiões do país.

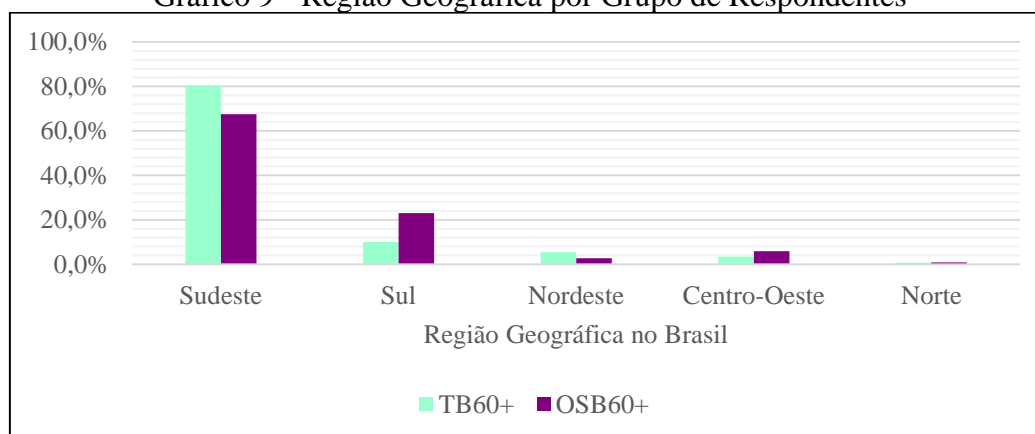
Tabela 10 - Região Geográfica por Grupo de Respondentes

Região Geográfica	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Sudeste	208	80,3%	150	67,6%	358	74,4%
Sul	26	10,0%	51	23,0%	77	16,0%
Nordeste	14	5,4%	6	2,7%	20	4,2%
Centro-Oeste	9	3,5%	13	5,9%	22	4,6%
Norte	2	0,8%	2	0,9%	4	0,8%
N	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

No Gráfico 9, pôde-se observar que na análise por regiões, os TB60+ são maioria na Sudeste e Nordeste. Os OSB60+ são maioria no Sul e Centro-Oeste. Na região Norte foi a que se obteve a menor quantidade de respondentes, praticamente não houve diferença percentual entre os dois grupos.

Gráfico 9 - Região Geográfica por Grupo de Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa.

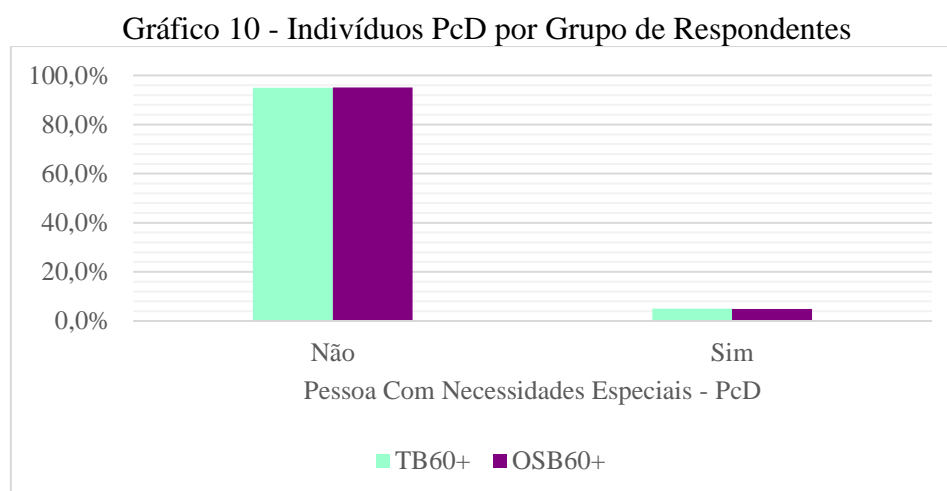
Verificou-se, na Tabela 11, que 5% dos respondentes se consideram como uma Pessoa com Deficiência (PcD).

Tabela 11 - Indivíduos PcD por Grupo de Respondentes

Pessoa com Deficiência (PcD)	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Não	246	95,0%	211	95,0%	457	95,0%
Sim	13	5,0%	11	5,0%	24	5,0%
N	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

A porcentagem de respondentes PcD foi igual em ambos os grupos observados, tal como se observou no Gráfico 10.



Fonte: Dados da Pesquisa.

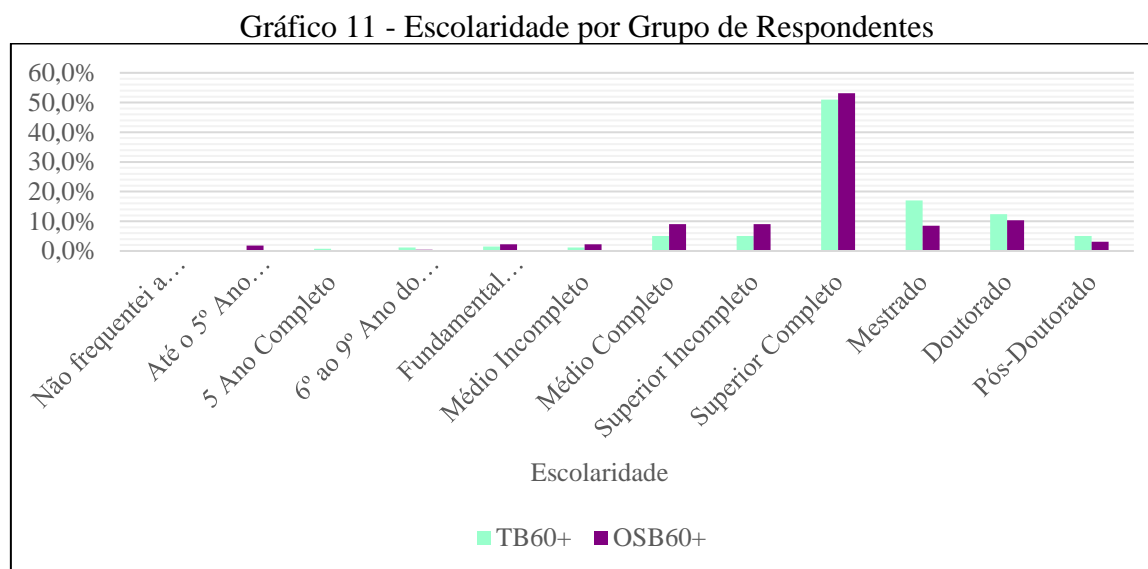
No que se refere à escolaridade, na Tabela 12 lê-se que todos os respondentes afirmaram ter frequentado a escola. Em ambos os grupos observados, a maioria apresentou ter ensino superior completo, sendo 51% entre os TB60+ e 53,2% entre os OSB60+. Entretanto, o grupo dos TB60+ demonstrou maior grau de escolaridade, pois 34,4% deles tem alguma pós-graduação frente a 22,2% dos OSB60+.

Tabela 12 - Escolaridade por Grupo de Respondentes

Escolaridade	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Não frequentei a escola	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Até o 5º Ano Incompleto	0	0,0%	4	1,8%	4	0,8%
5 Ano Completo	2	0,8%	0	0,0%	2	0,4%
6º ao 9º Ano do Fundamental	3	1,2%	1	0,5%	4	0,8%
Fundamental Completo	4	1,5%	5	2,3%	9	1,9%
Médio Incompleto	3	1,2%	5	2,3%	8	1,7%
Médio Completo	13	5,0%	20	9,0%	33	6,9%
Superior Incompleto	13	5,0%	20	9,0%	33	6,9%
Superior Completo	132	51,0%	118	53,2%	250	52,0%
Mestrado	44	17,0%	19	8,6%	63	13,1%
Doutorado	32	12,4%	23	10,4%	55	11,4%
Pós-Doutorado	13	5,0%	7	3,2%	20	4,2%
N	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Há maior concentração dos respondentes com Ensino Superior Completo nos dois grupos observados, conforme consta no Gráfico 11. Além deste item, as colunas dos OSB60+ ficaram destacadas nas categorias de Ensino Médio Completo e Ensino Superior Incompleto, enquanto que no grupo dos TB60+ destacaram-se as colunas de Mestrado e Doutorado.



Fonte: Dados da Pesquisa.

O tempo decorrido desde a participação mais recente em cursos como estudante pôde ser verificada na Tabela 13. Interessante observar que 40,5% dos TB60+ afirmaram ter frequentado um curso como Aluno(a) há menos de 1 ano, enquanto que a mesma porcentagem (40,5%) correspondeu aos OSB60+ que participaram de um curso há mais de 10 anos.

Tabela 13 - Participação em Cursos por Grupo de Respondentes

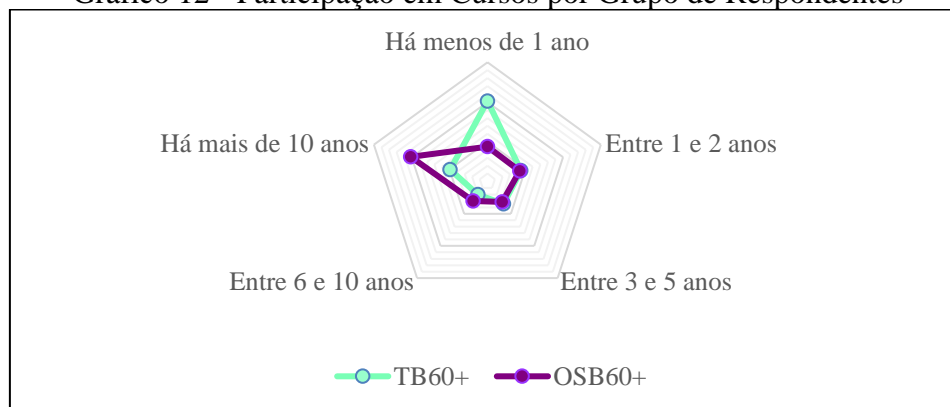
Oportunidade mais recente em que participou de um curso como Aluno(a)	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Há menos de 1 ano	105	40,5%	39	17,6%	144	29,9%
Entre 1 e 2 anos	46	17,8%	38	17,1%	84	17,5%
Entre 3 e 5 anos	36	13,9%	28	12,6%	64	13,3%
Entre 6 e 10 anos	21	8,1%	27	12,2%	48	10,0%
Há mais de 10 anos	51	19,7%	90	40,5%	141	29,3%
N	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Para enfatizar a diferença encontrada entre os grupos TB60+ e OSB60+ no que se refere à participação em cursos como Aluno(a) optou-se pelo gráfico do estilo radar. No Gráfico 12,

observou-se que os dois grupos diferem entre si nos extremos das respostas, sendo o ponto mais agudo dos TB60+ voltado para a opção “Há menos de 1 ano” e no grupo dos OSB60+ o ponto mais agudo ficou apontado para a opção “Há mais de 10 anos”. O que demonstra que os TB60+ desta amostra se mantêm mais atualizados por meio de cursos do que os OSB60+.

Gráfico 12 - Participação em Cursos por Grupo de Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa.

Os respondentes se mostraram usuários e integrados à Internet, às redes sociais e aos programas básicos de computador. Em relação a conhecimentos de linguagem de programação, os TB60+ apresentaram uma participação maior com 11,6% em relação aos OSB60+ que tiveram 5,4% de respostas neste item. Outra diferença relevante, também, foi verificada na utilização do Word, Excel ou Power Point entre os TB60+ (81,5%) e os OSB60+ (60,8%).

Tabela 14 - Conhecimentos em Informática por Grupo de Respondentes

Conhecimentos em Informática	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Utiliza WhatsApp	247	95,4%	201	90,5%	448	93,1%
Navega na Internet	237	91,5%	181	81,5%	418	86,9%
Tem perfil em alguma rede social (Facebook, Instagram, LinkedIn, etc.)	229	88,4%	173	77,9%	402	83,6%
Utiliza smartphone	213	82,2%	160	72,1%	373	77,5%
Utiliza Word, Excel ou Power Point	211	81,5%	135	60,8%	346	71,9%
Utiliza linguagem de programação	30	11,6%	12	5,4%	42	8,7%
Nenhuma das anteriores	0	0,0%	1	0,5%	1	0,2%
N	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Sobre o estado civil, verificou-se que a maioria, em ambos, os grupos permanece casada. Entre os TB60+, 56% estavam casados, 25,5% estavam separados, desquitados ou divorciados, 9,3% estavam solteiros e 9,3% eram viúvos. Entre os OSB60+, 59,5% estavam casados, 19,8% estavam separados, desquitados ou divorciados, 11,7% estavam solteiros e 9% eram viúvos.

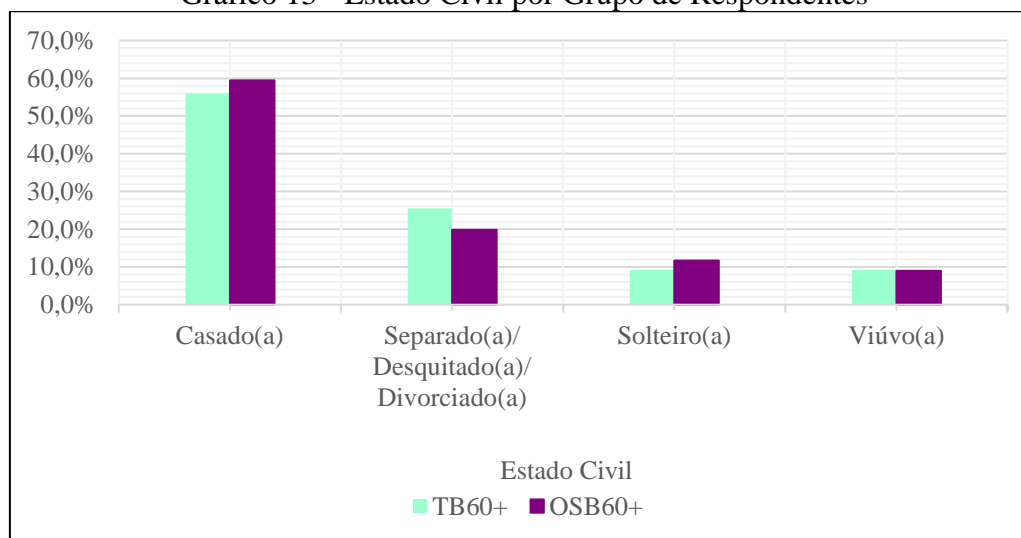
Tabela 15 - Estado Civil por Grupo de Respondentes

Estado Civil	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Casado(a)	145	56,0%	132	59,5%	277	57,6%
Separado(a)/Desquitado(a)/Divorciado(a)	66	25,5%	44	19,8%	110	22,9%
Solteiro(a)	24	9,3%	26	11,7%	50	10,4%
Viúvo(a)	24	9,3%	20	9,0%	44	9,1%
N	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Observou-se no Gráfico 13 que a participação relativa dos TB60+ foi maior nas colunas de separados, desquitados ou divorciados e na dos viúvos. Já, os OSB60+ foram maioria nas colunas de casados e na de solteiros.

Gráfico 13 - Estado Civil por Grupo de Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa.

A maioria dos respondentes, de ambos os grupos, não tem dependente menor de idade, conforme a Tabela 16. Entre os que responderam afirmativamente, a participação relativa foi maior no grupo dos TB60+ (5,8%) frente ao grupo OSB60+ (2,3%).

Tabela 16 - Dependentes Menores por Grupo de Respondentes

Dependente com idade menor que 18 anos	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Não	244	94,2%	217	97,7%	461	95,8%
Sim	15	5,8%	5	2,3%	20	4,2%
N	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

A maioria dos respondentes convive com mais uma ou duas pessoas em ambos os grupos observados, de acordo com a Tabela 17. Em relação a morar sozinho, a maior participação relativa foi dos TB60+ (22,4%) frente aos OSB60+ (18,9%).

Tabela 17 - Quantidade de Pessoas com quem reside por Grupo de Respondentes

Quantidade de Pessoa(s) com quem reside	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
0	58	22,4%	42	18,9%	100	20,8%
1	104	40,2%	107	48,2%	211	43,9%
2	60	23,2%	46	20,7%	106	22,0%
3	23	8,9%	15	6,8%	38	7,9%
4	7	2,7%	9	4,1%	16	3,3%
5 ou mais	7	2,7%	3	1,4%	10	2,1%
N	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

A maioria dos respondentes (21,4%) tem renda mensal na faixa de 3 a 6 salários mínimos, conforme a Tabela 18. Entre os TB60+ a frequência foi de 20,5% naquele item, enquanto que nos OSB60+ foi de 22,5%.

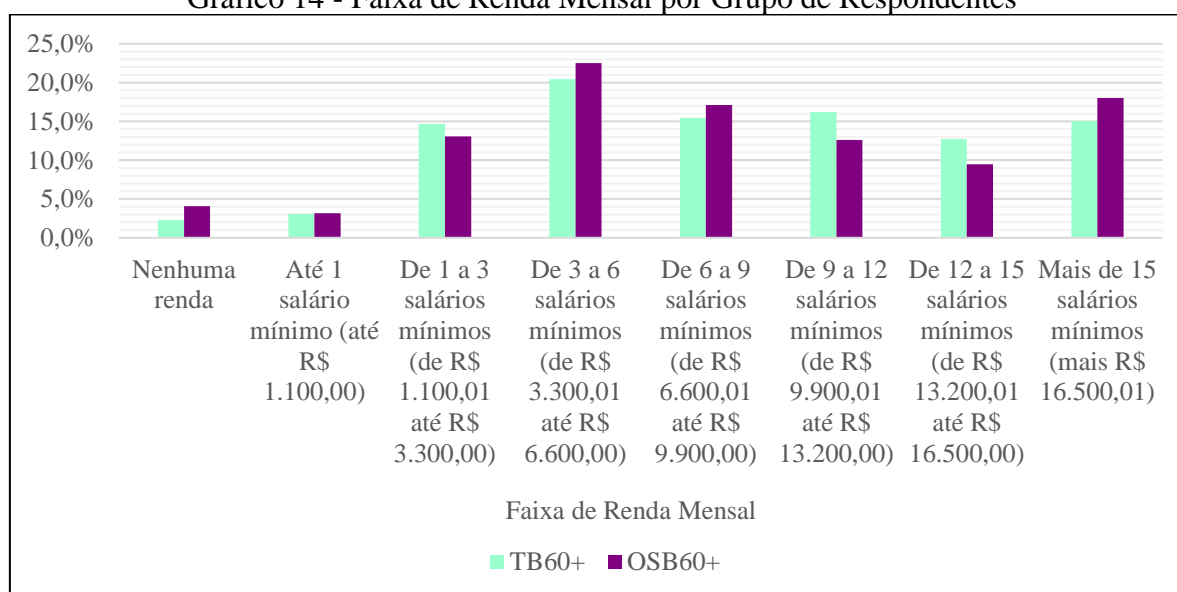
Tabela 18 - Faixa de Renda Mensal por Grupo de Respondentes

Faixa de Renda Mensal	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Nenhuma renda	6	2,3%	9	4,1%	15	3,1%
Até 1 salário mínimo (até R\$ 1.100,00)	8	3,1%	7	3,2%	15	3,1%
De 1 a 3 salários mínimos (de R\$ 1.100,01 até R\$ 3.300,00)	38	14,7%	29	13,1%	67	13,9%
De 3 a 6 salários mínimos (de R\$ 3.300,01 até R\$ 6.600,00)	53	20,5%	50	22,5%	103	21,4%
De 6 a 9 salários mínimos (de R\$ 6.600,01 até R\$ 9.900,00)	40	15,4%	38	17,1%	78	16,2%
De 9 a 12 salários mínimos (de R\$ 9.900,01 até R\$ 13.200,00)	42	16,2%	28	12,6%	70	14,6%
De 12 a 15 salários mínimos (de R\$ 13.200,01 até R\$ 16.500,00)	33	12,7%	21	9,5%	54	11,2%
Mais de 15 salários mínimos (mais R\$ 16.500,01)	39	15,1%	40	18,0%	79	16,4%
N	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

No Gráfico 14, observou-se que, seguida à renda mensal de 3 a 6 salários mínimos, ficaram em evidência a faixa de mais de 15 salários mínimos, sendo maioria dos OSB60+ (18%), e a de 6 a 9 salários, cuja maioria dos respondentes, também, foi de OSB60+ (17,1%).

Gráfico 14 - Faixa de Renda Mensal por Grupo de Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa.

A maioria dos respondentes é responsável pela renda familiar, segundo dados apresentados na

Tabela 19. Entretanto, ao comparar os dois grupos observados, os TB60+ apresentaram um percentual relativo maior (62,2%) que a dos OSB60+ (53,2%) na resposta que afirmam serem os responsáveis pela renda familiar.

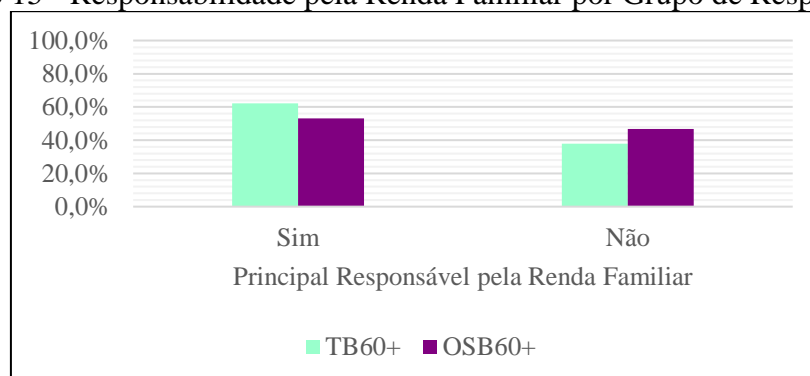
Tabela 19 - Responsabilidade pela Renda Familiar por Grupo de Respondentes

Responsável pela renda principal no núcleo familiar	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Não	98	37,8%	104	46,8%	202	42,0%
Sim	161	62,2%	118	53,2%	279	58,0%
N	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

No Gráfico 15 sobre a responsabilidade pela renda familiar, vê-se que entre os que não são responsáveis pela renda familiar, a maioria das respostas foi do grupo OSB60+.

Gráfico 15 - Responsabilidade pela Renda Familiar por Grupo de Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa.

Ambos os grupos afirmaram ter Plano de Saúde na modalidade particular ou empresarial. Na Tabela 20, consta que o percentual relativo dos OSB60+ de 86,5%, foi maior que a dos TB60+ de 81,5% na resposta positiva sobre ter Plano de Saúde.

Tabela 20 - Plano de Saúde por Grupo de Respondentes

Plano de Saúde (particular ou empresarial)	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Sim	211	81,5%	192	86,5%	403	83,8%
Não	48	18,5%	30	13,5%	78	16,2%
N	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

No que se refere ao uso regular de medicamentos, maioria (80%) respondeu positivamente. Na Tabela 21, consta que 82% dos OSB60+ e 78,4% dos TB60+ utilizam regularmente algum tipo de medicamento.

Tabela 21 - Uso Regular de Medicamentos por Grupo de Respondentes

Faz Uso Regular de Medicamentos	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Sim	203	78,4%	182	82,0%	385	80,0%
Não	56	21,6%	40	18,0%	96	20,0%
N	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Na Tabela 22, lê-se que a maioria dos OSB60+ (92,3%) e dos TB60+ (91,1%) não é fumante.

Tabela 22 - Fumantes por Grupo de Respondentes

Fumante	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Não	236	91,1%	205	92,3%	441	91,7%
Sim	23	8,9%	17	7,7%	40	8,3%
N	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

No que se refere à prática regular de exercícios físicos, Tabela 23, quando comparando os dois grupos, a maior frequência de respostas positivas foi do grupo OSB60+ com 58,1% contra 57,1% dos TB60+. Já, entre os que não praticam exercícios em ambos os grupos, o percentual relativo maior foi no grupo dos TB60+ com 42,1% frente aos 41,9% dos OSB60+.

Tabela 23 - Prática Regular de Exercícios Físicos por Grupo de Respondentes

Prática Regular de Exercícios Físicos	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Sim	148	57,10%	129	58,10%	277	57,59%
Não	111	42,90%	93	41,90%	204	42,41%
N	259	100,00%	222	100,00%	481	100,00%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Na Tabela 24, observou-se que 86,9% dos respondentes afirmaram não terem sido contagiados

pelo vírus da covid-19 até o momento da pesquisa.

Tabela 24 - Identificação de infecção por covid-19 por Grupo de Respondentes

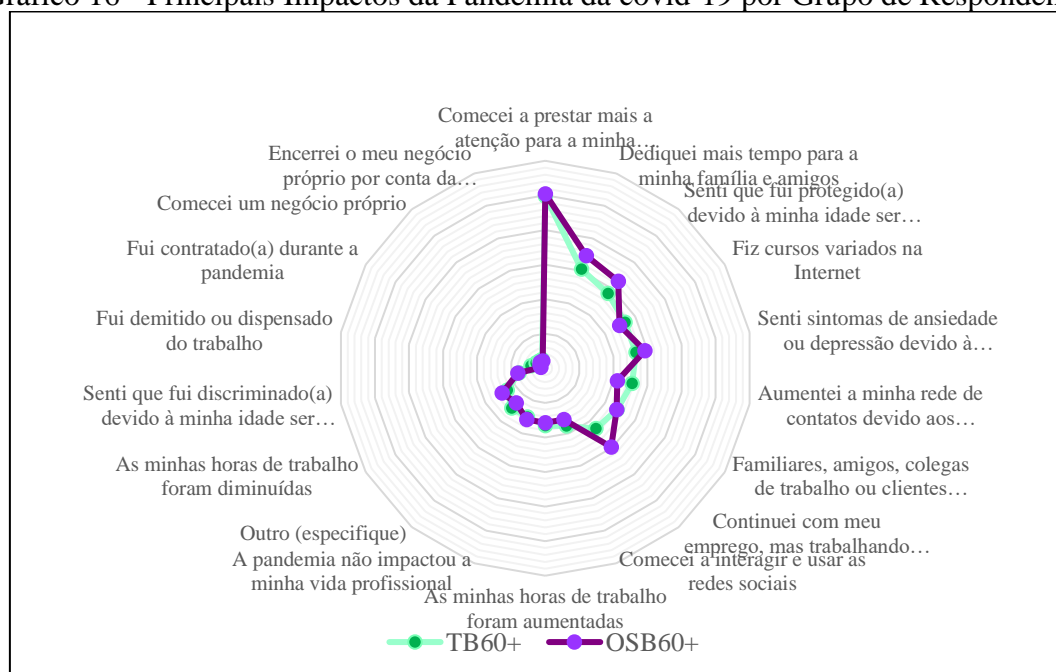
Teve covid-19	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Não	224	86,5%	194	87,4%	418	86,9%
Não sei	19	7,3%	10	4,5%	29	6,0%
Sim	16	6,2%	18	8,1%	34	7,1%
N	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Os impactos da Pandemia, também, foram assuntos abordados na pesquisa. Na Tabela 25, lê-se que 50,1% das Brasileiros 60+ começaram a prestar mais a atenção para a saúde e qualidade de vida. 34,7% dos OSB60+ e 30,5% dos TB60+ dedicaram mais tempo para a família e amigos.

Em relação à designação dos idosos como “grupo de risco” para a covid-19, observou-se na Tabela 25 e no Gráfico 16 que 32,9% dos OSB60+ e 28,2% sentiram que foram protegidos com esta declaração das organizações de saúde. Já, 8,1% dos OSB60+ e 7,7% dos TB60+ sentiram-se discriminados ao serem considerados desta forma. 15% dos respondentes indicaram que a vida profissional deles não foi impactada pela pandemia. Entre os TB60+, 22,8% mantiveram-se empregados e trabalhando em *Home Office*, 3,1% foram contratados e 4,2% foram demitidos durante a pandemia.

Gráfico 16 - Principais Impactos da Pandemia da covid-19 por Grupo de Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa.

Tabela 25 - Principais Impactos da Pandemia da covid-19 por Grupo de Respondentes

Principais Impactos (positivos ou negativos) da Pandemia da covid-19 na Vida Pessoal e Profissional	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Comecei a prestar mais atenção na minha saúde geral e qualidade de vida	129	49,8%	112	50,5%	241	50,1%
Dediquei mais tempo para a minha família e amigos	79	30,5%	77	34,7%	156	32,4%
Senti que fui protegido(a) devido à minha idade ser considerada "grupo de risco" na pandemia	73	28,2%	73	32,9%	146	30,4%
Fiz cursos variados na Internet	69	26,6%	55	24,8%	124	25,8%
Senti sintomas de ansiedade ou depressão devido à pandemia	69	26,6%	65	29,3%	134	27,9%
Aumentei a minha rede de contatos devido aos eventos <i>on-line</i> na pandemia	66	25,5%	47	21,2%	113	23,5%
Familiares, amigos, colegas de trabalho ou clientes faleceram devido à covid-19	62	23,9%	53	23,9%	115	23,9%
Continuei com meu emprego, mas trabalhando em <i>Home Office</i>	59	22,8%	66	29,7%	125	26,0%
Comecei a interagir e usar as redes sociais	46	17,8%	35	15,8%	81	16,8%
As minhas horas de trabalho foram aumentadas	43	16,6%	35	15,8%	78	16,2%
A pandemia não impactou a minha vida profissional	39	15,1%	35	15,8%	74	15,4%
Outro (especifique)	39	15,1%	29	13,1%	68	14,1%
As minhas horas de trabalho foram diminuídas	33	12,7%	32	14,4%	65	13,5%
Senti que fui discriminado(a) devido à minha idade ser considerada "grupo de risco" na pandemia	20	7,7%	18	8,1%	38	7,9%
Fui demitido ou dispensado do trabalho	11	4,2%	3	1,4%	14	2,9%
Fui contratado(a) durante a pandemia	8	3,1%	4	1,8%	12	2,5%
Comecei um negócio próprio	7	2,7%	5	2,3%	12	2,5%
Encerrei o meu negócio próprio por conta da pandemia	7	2,7%	5	2,3%	12	2,5%
Total de Respondentes	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Na pesquisa constou uma questão na qual os respondentes poderiam atribuir uma nota, entre 0 e 10, para a sua Qualidade de Vida pessoal. Na Tabela 26, observou-se que a maior frequência de respostas foi na nota 8 (37,8%), seguida da nota 7 (24,3%).

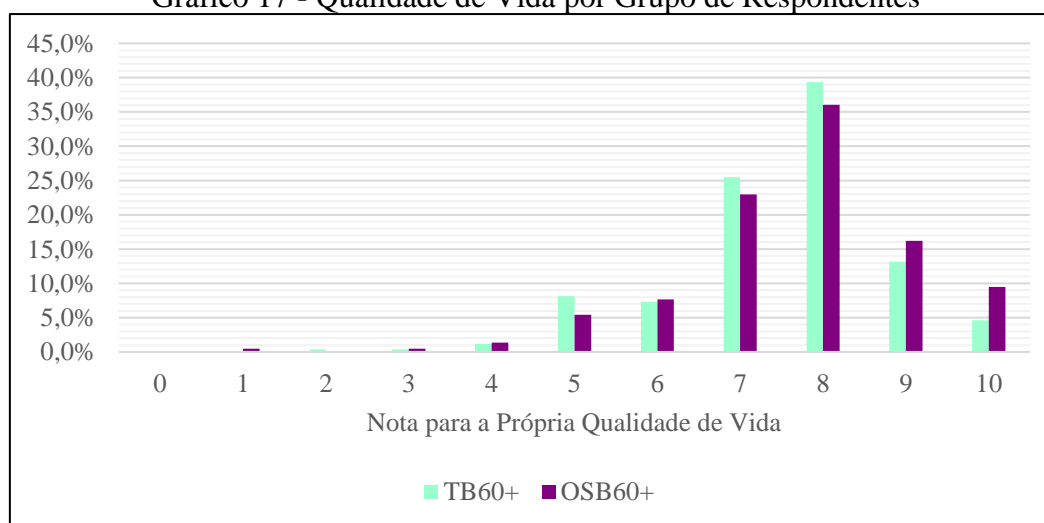
Tabela 26 - Qualidade de Vida por Grupo de Respondentes

Nota para Qualidade de Vida Pessoal	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
1	0	0,0%	1	0,5%	1	0,2%
2	1	0,4%	0	0,0%	1	0,2%
3	1	0,4%	1	0,5%	2	0,4%
4	3	1,2%	3	1,4%	6	1,2%
5	21	8,1%	12	5,4%	33	6,9%
6	19	7,3%	17	7,7%	36	7,5%
7	66	25,5%	51	23,0%	117	24,3%
8	102	39,4%	80	36,0%	182	37,8%
9	34	13,1%	36	16,2%	70	14,6%
10	12	4,6%	21	9,5%	33	6,9%
N	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Na comparação entre os dois grupos de respondentes, observou na Tabela 26 e no Gráfico 17 que o percentual relativo na nota 10 foi maior entre os OSB60+ (9,5%) do que nos TB60+ (4,6%). Já, na nota 5, o maior percentual relativo foi dos TB60+ (8,1%) frente aos OSB60+ (5,4%).

Gráfico 17 - Qualidade de Vida por Grupo de Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa.

Embora, os grupos tenham apresentado diferentes notas referentes à própria qualidade de vida, houve uma aparente similaridade entre as palavras mais utilizadas para justificar sua percepção

e atribuição de notas que podem ser observadas nas nuvens de palavras da Figura 9. As palavras mais utilizadas nas respostas de ambos os grupos foram: saúde física (relacionada à atividade física), família, amigos, alimentação e os verbos ter e gostar. No grupo TB60+ as palavras trabalho, atividade e o verbo precisar foram bastante citadas. Entre os OSB60+, foram bastante citadas as palavras: casa, pandemia, falta e os verbos ser e fazer.

Figura 9 - Nuvem de Palavras com a Justificativa para a Nota Atribuída à Qualidade de Vida



Fonte: Dados da Pesquisa.

4.3 TRABALHO E APOSENTADORIA

No questionário teve uma questão aberta sobre a profissão principal da carreira dos respondentes. Na Figura 10, foi utilizado o recurso da nuvem de palavras para demonstrar as profissões mais citadas nas respostas.

Figura 10 - Nuvem de Palavras sobre a Principal Profissão da Carreira



Fonte: Dados da Pesquisa.

A profissão mais citada, na Figura 10, por ambos os grupos foi a de Professora. Entre os TB60+, também, foram mais citadas as profissões de Administração, Consultor, Engenheiro, Psicóloga e Pública, esta última fazendo menção à carreira no setor público. Entre os OSB60+, foram mais citadas as profissões de Diretora, Educação, Técnico, Administrativo e Pública (setor

público).

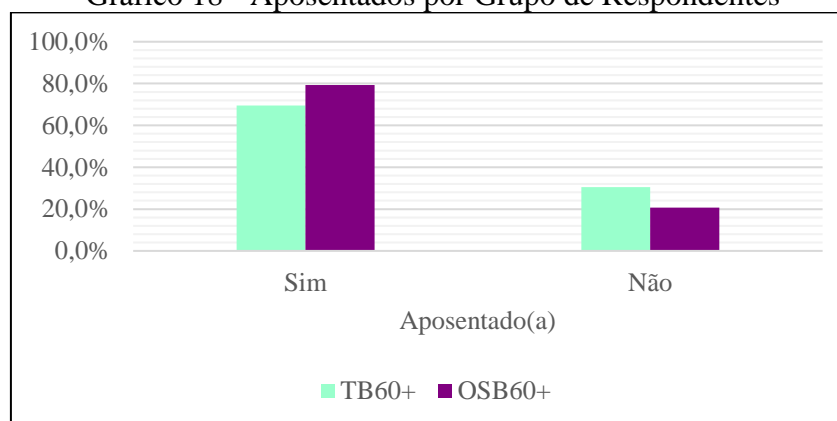
Tabela 27 - Aposentados por Grupo de Respondentes

Aposentado(a)	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Sim	180	69,5%	176	79,3%	356	74,0%
Não	79	30,5%	46	20,7%	125	26,0%
N	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Na Tabela 27 e no Gráfico 18, verificou-se que 74% dos respondentes estão aposentados formalmente. Entre os que estão aposentados, o maior percentual relativo é dos OSB60+ (79,3%) se comparado aos TB60+ (69,5%). Entre os 26% de não aposentados, o percentual relativo maior foi dos TB60+ (30,5%) frente aos OSB60+ (20,7%).

Gráfico 18 - Aposentados por Grupo de Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa.

As respostas sobre a faixa etária de quando ocorreu o processo formal de aposentadoria foram apresentadas na Tabela 28. A maior frequência de respostas ocorreu na faixa de 60 a 64 anos com 33,7%, seguida da faixa de 55 a 59 anos, com 25,8%. Entre os OSB60+, destacaram-se também os 20,1% que responderam terem se aposentado na faixa de 50 a 54 anos e os 3,6% que apontaram a faixa entre 24 e 44 anos. No grupo dos TB60+ houve respostas em todas as faixas etárias disponíveis, sendo que nos extremos, ou seja, nas faixas de 24 a 44 anos e na de 70 anos houve a ocorrência de 1,1% de respondentes em cada.

Tabela 28 - Faixa Etária da Aposentadoria por Grupo de Respondentes

Faixa Etária em que ocorreu o seu processo formal de Aposentadoria	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Entre 24 e 44 anos	2	1,1%	6	3,6%	8	2,2%
Entre 45 e 49anos	16	8,6%	17	10,1%	33	9,3%
Entre 50 e 54 anos	26	13,9%	34	20,1%	60	16,9%
Entre 55 e 59 anos	54	28,9%	38	22,5%	92	25,8%
Entre 60 e 64 anos	64	34,2%	56	33,1%	120	33,7%
Entre 65 e 69 anos	23	12,3%	18	10,7%	41	11,5%
70 anos	2	1,1%	0	0,0%	2	0,6%
N	187	100,0%	169	100,0%	356	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

O tempo decorrido desde o início da aposentadoria formal até o momento da pesquisa foi calculado com base na idade atual do respondente e na idade em que ocorreu o processo de aposentadoria. O resultado foi apresentado na Tabela 29 e no Gráfico 19.

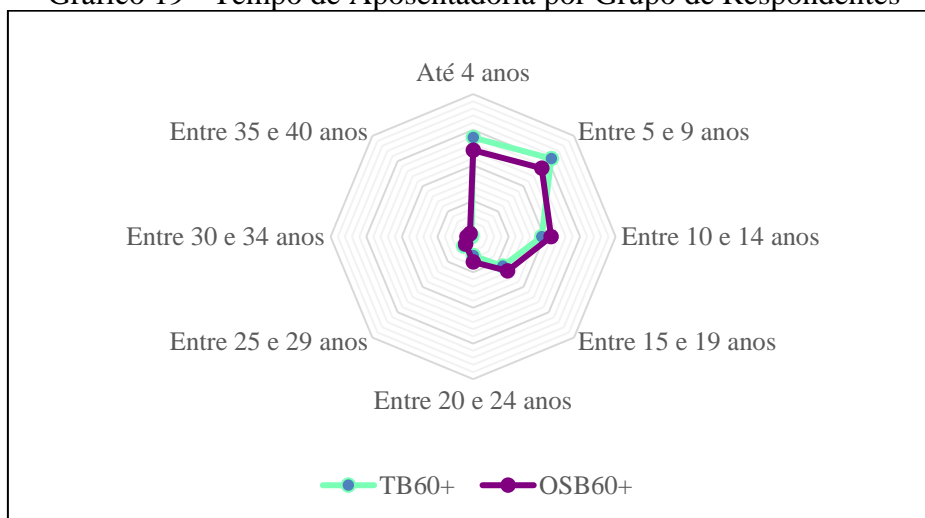
Tabela 29 - Tempo de Aposentadoria por Grupo de Respondentes

Tempo Decorrido desde a Aposentadoria (formal) até o momento da pesquisa	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Até 4 anos	52	27,8%	41	24,3%	93	26,1%
Entre 5 e 9 anos	58	31,0%	46	27,2%	104	29,2%
Entre 10 e 14 anos	36	19,3%	37	21,9%	73	20,5%
Entre 15 e 19 anos	22	11,8%	23	13,6%	45	12,6%
Entre 20 e 24 anos	10	5,3%	12	7,1%	22	6,2%
Entre 25 e 29 anos	7	3,7%	5	3,0%	12	3,4%
Entre 30 e 34 anos	1	0,5%	3	1,8%	4	1,1%
Entre 35 e 40 anos	1	0,5%	2	1,2%	3	0,8%
N	187	100,0%	169	100,0%	356	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Na Tabela 29, observou-se que a maioria dos respondentes tem entre 5 e 9 anos de aposentadoria (29,2%). Em seguida, 26,1% dos respondentes apontaram ter decorrido até 4 anos desde o início da aposentadoria formal. A terceira opção com mais respostas foi a da faixa de 10 a 14 anos (20,5%).

Gráfico 19 - Tempo de Aposentadoria por Grupo de Respondentes

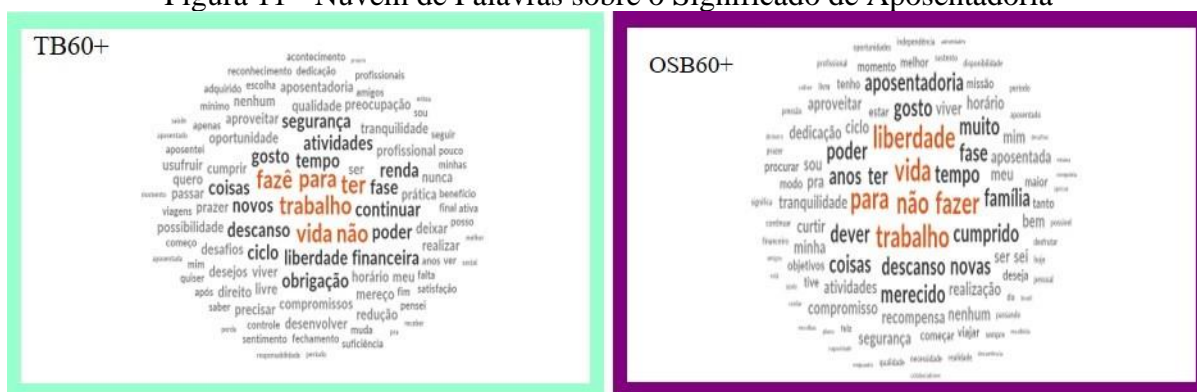


Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao comparar os grupos, no Gráfico 19 foi demonstrado que os TB60+ apresentaram maior percentual relativo nos extratos de menor tempo decorrido desde o início da aposentadoria formal, nas opções de 5 a 9 anos e na de até 4 anos respectivamente. Já, os OSB60+ apresentam maior percentual relativo nas faixas de tempo intermediárias de 10 a 14 anos e de 15 a 19 anos, nesta ordem.

Os respondentes foram questionados em uma questão aberta sobre o significado que eles atribuem para a aposentadoria. Na Figura 11, identificou-se diferenças nas palavras mais citadas nas respostas. Em ambos os grupos, as palavras trabalho e vida foram as mais citadas.

Figura 11 - Nuvem de Palavras sobre o Significado de Aposentadoria



Fonte: Dados da Pesquisa.

Observou-se na Figura 11 que, no grupo dos TB60+ foram bastante citadas, também, as palavras: segurança, tempo, renda, fase, liberdade, obrigação, ciclo, descanso, novos, financeira, prática, atividades, profissional, qualidade; e os verbos: continuar, realizar, fazer, usufruir, querer, ter e poder. Entre os OSB60+, foram muito citadas as palavras liberdade,

aposentadoria, família, descanso, novas, tranquilidade, realização e tempo; e os verbos: poder, ter, fazer, dever, merecido, cumprido, curtir e aproveitar.

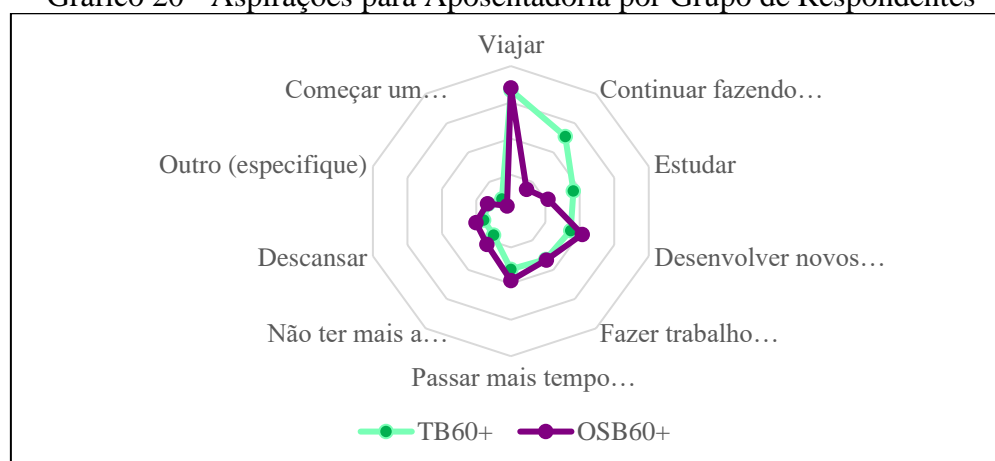
Tabela 30 - Aspirações para Aposentadoria por Grupo de Respondentes

Principais Aspirações para a própria Aposentadoria	Respondentes					
	TB60+		OSB60+		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
Viajar	173	66,8%	151	68,0%	324	67,4%
Continuar fazendo o meu trabalho	132	51,0%	33	14,9%	165	34,3%
Estudar	94	36,3%	48	21,6%	142	29,5%
Desenvolver novos <i>hobbies</i>	90	34,7%	92	41,4%	182	37,8%
Fazer trabalho voluntário	85	32,8%	74	33,3%	159	33,1%
Passar mais tempo com a família e amigos	83	32,0%	85	38,3%	168	34,9%
Não ter mais a obrigação de trabalhar	42	16,2%	50	22,5%	92	19,1%
Descansar	41	15,8%	45	20,3%	86	17,9%
Outro (especifique)	34	13,1%	30	13,5%	64	13,3%
Começar um negócio próprio	22	8,5%	8	3,6%	30	6,2%
Total de Respondentes	259	100,0%	222	100,0%	481	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Na Tabela 30 foram apresentadas as respostas sobre as aspirações acerca da aposentadoria. A maioria (67,4%) dos respondentes apontou a opção de viajar, seguida de desenvolver novos *hobbies* (37,8%) e de passar mais tempo com a família e amigos (34,9%). No Gráfico 20 observou-se a preferência de ambos os grupos por viajar, desenvolver novos *hobbies* e passar mais tempo com a família. A opção menos escolhida por ambos os grupos foi a de começar um negócio próprio.

Gráfico 20 - Aspirações para Aposentadoria por Grupo de Respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa.

Na comparação entre os dois grupos, observou-se no Gráfico 20 que as maiores diferenças foram na opção “continuar fazendo o ‘meu’ trabalho” e na opção “estudar”. Para compreender melhor estas diferenças que ficaram evidenciadas na ilustração, foi consultado o percentual relativo de cada grupo para estas duas opções na Tabela 30. Verificou-se que 51% dos TB60+ optaram por continuar fazendo o seu trabalho, enquanto nos OSB60+ houve somente 14,9% de respostas na referida alternativa. Na opção estudar, houve 36,3% de respostas dos TB60+ e 21,6% dos OSB60+.

4.4 OPORTUNIDADES E DESAFIOS PARA TB60+

Esta seção é dedicada às questões realizadas na segunda parte do questionário, específicas sobre os TB60+ e contou com 259 respondentes.

Tendo em vista que os TB60+ foram assim classificados, porque demonstraram interesse em permanecer trabalhando, foi elaborada uma questão aberta sobre o significado do trabalho para eles. Por meio da nuvem de palavras da Figura 12, observou-se que a palavra mais citada nas respostas a esta questão, a qual está no centro da nuvem, foi: realização. Outras palavras muito citadas foram (em vermelho): vida, pessoal, trabalho, meu e desenvolvimento. Em seguida, as palavras que foram bastante citadas (em preto): contribuir, manter, sentir, sociedade, útil, pessoas, minha, estar, produtiva, prazer, ativo, fazer, ser, parte.

Figura 12 - Nuvem de Palavras sobre o Significado de Trabalho para os TB60+



Fonte: Dados da Pesquisa

A realidade profissional dos TB60+ foi representada na Tabela 31, na qual se verificou que 49,4% marcaram a opção Aposentado(a) em adição a outras alternativas de resposta. Além desta primeira opção, as mais assinaladas pelos TB60+ foram: Prestador(a) de Serviço Autônomo(a) com 34,4% e Empresário(a) com 18,9%. Voluntário(a) recebeu 13,1% de

com 51%. A opção de custos com viagens foi escolhida por 25,1% dos TB60+. Por último, a que obteve menor percentual relativo foi a de custear ou pagar gastos com estudo, 4,6%.

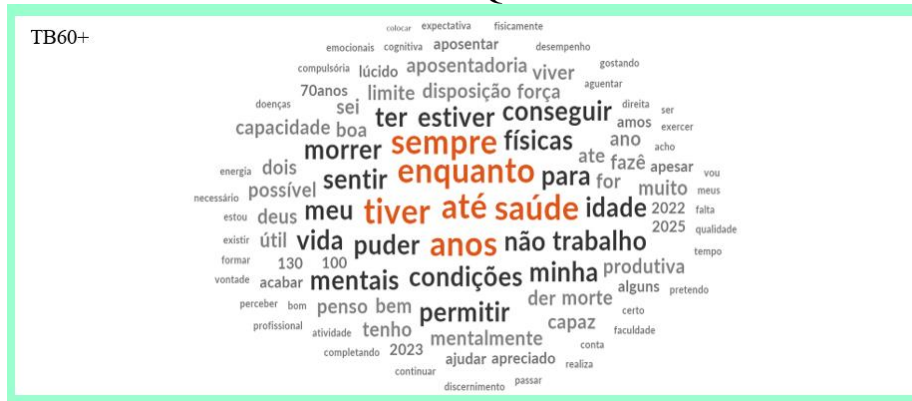
Tabela 32 - Motivações para Trabalhar dos TB60+

Principais Motivações para Trabalhar	Freq.	% (coluna)
Manter-me ativo(a)	177	68,3%
Exercer o meu propósito de vida	134	51,7%
Realizar-me pessoalmente	132	51,0%
Adquirir experiências novas	111	42,9%
Ganhar o meu próprio dinheiro	82	31,7%
Socializar	81	31,3%
Ajudar nas despesas com a casa	68	26,3%
Custear/ pagar viagens	65	25,1%
Custear/ pagar gastos com saúde	42	16,2%
Sustentar minha família (esposo(a), filhos(as), etc.)	42	16,2%
Outro (especifique)	16	6,2%
Custear/ pagar gastos com estudo	12	4,6%
Total de Respondentes	259	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Aos TB60+ foi perguntado, também, até quando pretendem trabalhar. As palavras mais citadas por eles em suas respostas foram representadas por meio de um nuvem de palavras na Figura 14. As palavras mais citadas foram: sempre, enquanto, até, tiver, saúde, anos.

Figura 14 - Nuvem de Palavras sobre Até Quando os TB60+ Pretendem Trabalhar



Fonte: Dados da Pesquisa.

Foram selecionadas e apresentadas no Quadro 6 alguns respostas dos TB60+ sobre até quando pretendem trabalhar.

Quadro 6 - Respostas dos TB60+ sobre Até Quando Pretendem Trabalhar

N.º	Relatos dos TB60+ sobre Até Quando Pretendem Trabalhar	N.º	Relatos dos TB60+ sobre Até Quando Pretendem Trabalhar (cont.)
1	“Ainda não pensei nisso. Acho que até quando eu conseguir manusear papeis. Por ter dificuldades com certos movimentos com meus dedos da mão direita.”	16	“Certo, por mais dois anos. Expectativa de que seja por mais tempo.”
2	“Até a aposentadoria compulsória (75 anos).”	17	“Difícil dizer, mas pretendo continuar ativa enquanto estiver com saúde.”
3	“Até a vontade passar.”	18	“Enquanto der conta.”
4	“Até conseguir exercer minha profissão com dignidade.”	19	“Enquanto for possível.”
5	“Até eu sentir que estou podendo fazer um bom trabalho.”	20	“Enquanto me sentir bem e produtiva.”
6	“Até meu juízo deixar.”	21	“Enquanto puder.”
7	“Até meu marido se aposentar e podermos viajar a qualquer momento do ano.”	22	“Enquanto tiver lucidez e autonomia.”
8	“Até meu último suspiro.”	23	“Enquanto tiver saúde física e mental.”
9	“Até morrer.”	24	“Estou prestes a parar.”
10	“Até o fim.”	25	“Gosto muito do que faço e enquanto minhas vistas derem, vou indo no trampo.”
11	“Até o meu filho se formar na faculdade.”	26	“Mais 10 anos, até os 80 ou mais... Se der.”
12	“Até quando Deus permitir, o que espero que seja muito ainda.”	27	“Morrerei trabalhando... mesmo após a aposentadoria. Não penso em parar.”
13	“Até quando puder. Se tiver que colocar um número, que seja 90.”	28	“Não penso em parar, mas até os 80 tá bom.”
14	“Até que a morte me separe.”	29	“Não tenho um tempo determinado. Até que eu me sinta bem e produtiva.”
15	“Até sempre.”	30	“Sem limite de idade. Até quando puder ser útil.”

Fonte: Dados da Pesquisa.

As palavras que apareceram em maior destaque na Figura 14 e no Quadro 6, foram agrupadas da seguinte forma:

- a) condição ou momento da vida: sempre, enquanto, tiver, saúde, físicas, estiver, ter, conseguir, morrer, sentir, vida, condições, mentais, permitir, capaz, disposição, limite, capacidade, possível, útil, Deus, morte, mentalmente, penso, produtiva, força, lúcido, aposentar, aposentadoria, viver, acabar;
- b) idade ou tempo: idade, 70 anos, 100, ano, dois, 2022, 2023, 2025.

Estas palavras demonstraram que para cada indivíduo existe uma forma de considerar o seu momento de parar de trabalhar ou até quando gostaria de continuar. Para alguns está relacionado a uma condição ou momento da vida, para outros está relacionado a uma idade ou a um período de tempo já esperado ou planejado por eles.

Tabela 33 - Características Valorizadas pelos TB60+ em uma Oportunidade de Trabalho

Características que Mais Valoriza no Momento de Decidir Aceitar uma Nova Oportunidade Profissional	Freq.	% (coluna)
Autonomia para exercer sua função	133	51,4%
Boas condições de trabalho	106	40,9%
Interação com outras pessoas	106	40,9%
Flexibilidade de horário	104	40,2%
Atendimento a uma causa especial na sociedade	99	38,2%
Remuneração e benefícios	81	31,3%
Crenças e valores organizacionais	54	20,8%
Carga horária de trabalho reduzida (menor que 8 horas diárias)	50	19,3%
Trabalho em <i>Home Office</i>	42	16,2%
Localização	40	15,4%
Segurança	29	11,2%
Plano de saúde	28	10,8%
Cursos e eventos oferecidos	24	9,3%
Benefícios da estabilidade no emprego	21	8,1%
Trabalho presencial	15	5,8%
Bonificação	14	5,4%
Trabalho em ambiente externo: ao ar livre, na rua, em trânsito, visitando clientes	11	4,2%
Vale Refeição e Vale Alimentação	11	4,2%
Outro (especifique)	10	3,9%
Status social	8	3,1%
Rotina	3	1,2%
Total de Respondentes	259	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

As características mais valorizadas pelos TB60+ na decisão sobre uma oportunidade de trabalho foram apresentadas na Tabela 33. A maioria (51,4%) respondeu que a autonomia para exercer sua função é mais valorizada por eles. Em segundo lugar, empatadas com 40,9% de respostas cada, ficaram as opções sobre boas condições de trabalho e a de interação com outras pessoas. A quarta mais citada, com 40,2% de respostas, foi a de flexibilidade de horário. A opção que recebeu menos respostas, ou seja, a característica menos considerada pelos TB60+ foi a de rotina (1,2%).

Buscou-se identificar os desafios mais enfrentados pelos TB60+ para continuar trabalhando. Na Tabela 34, observou-se que 44% dos respondentes afirmaram não ter dificuldades. Entre os desafios listados, os que obtiveram maior quantidade de respostas foram: acesso e uso de programas de computador (24,7%), necessidade de fluência em inglês (21,2%), idadeismo

(17,8%), necessidade de participar de cursos de atualização (13,1%) e acesso e uso de aplicativos de celular e redes sociais (12,7%).

Tabela 34 - Desafios Profissionais Vividos pelos TB60+ para Continuar Trabalhando

Desafios Profissionais	Freq.	% (coluna)
Sem Dificuldades	114	44,0%
Acesso e uso de Programas de Computador	64	24,7%
Necessidade de Fluência em Inglês	55	21,2%
Preconceito de outra Pessoa em relação à sua Idade (idadismo)	46	17,8%
Necessidade de participar de Cursos de Atualização	34	13,1%
Acesso e uso de Aplicativos de Celular e Redes Sociais	33	12,7%
Outro (especifique)	28	10,8%
Mobilidade Reduzida	17	6,6%
Acesso à Internet	14	5,4%
Necessidade de Fluência em um Terceiro Idioma (espanhol, alemão, mandarim, etc.)	12	4,6%
Receber Ordens de Chefes mais jovens que você	12	4,6%
Legislação Trabalhista	8	3,1%
Problema Crônico de Saúde	8	3,1%
Necessidade de Automóvel Próprio para usar no Trabalho	6	2,3%
Total de Respondentes	259	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Na questão 34 do questionário (Apêndice B) foi perguntado aos TB60+ se eles já viveram alguma situação de preconceito dos outros em relação à idade deles no trabalho ou em algum processo seletivo. Verificou-se que 69,5% dos respondentes afirmaram não terem sofrido este tipo de preconceito e 30,5% deles responderam já terem sido vítimas de Idadismo, tal como pode ser visto na Tabela 35.

Tabela 35 - Distribuição dos TB60+ de acordo com sua Experiência Pessoal sobre Etarismo

Viveu alguma situação de preconceito dos outros em relação à sua idade no seu trabalho ou em algum processo seletivo	Freq.	% (coluna)
Não	180	69,5%
Sim	79	30,5%
N	259	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Aos respondentes que afirmaram já terem sido vítimas de Idadismo, foi solicitado que indicassem a idade que tinham quando sofreram este preconceito pela primeira vez. A pergunta

foi do tipo aberta para que o respondente pudesse dizer a idade específica. Depois, no processamento das respostas, foram elaboradas as faixas etárias correspondentes à amplitude encontrada nos dados da amostra. Na Tabela 36, constam as respostas organizadas por faixas etárias e por gênero do respondente.

Tabela 36 - Faixa Etária de quando sofreu Etarismo pela Primeira Vez de acordo com o Gênero dos Respondentes

Faixa Etária em que sofreu Etarismo pela primeira vez	Gênero							
	Feminino		Masculino		Prefiro não informar		N	
	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)	Freq.	% (coluna)
20 a 24 anos	1	2,0%	1	3,6%	0	0,0%	2	2,5%
25 a 29 anos	2	3,9%	0	0,0%	0	0,0%	2	2,5%
30 a 34 anos	1	2,0%	1	3,6%	0	0,0%	2	2,5%
35 a 39 anos	3	5,9%	3	10,7%	0	0,0%	6	7,6%
40 a 44 anos	5	9,8%	2	7,1%	0	0,0%	7	8,9%
45 a 49 anos	2	3,9%	3	10,7%	0	0,0%	5	6,3%
50 a 54 anos	7	13,7%	3	10,7%	0	0,0%	10	12,7%
55 a 59 anos	11	21,6%	9	32,1%	0	0,0%	20	25,3%
60 a 64 anos	14	27,5%	4	14,3%	0	0,0%	18	22,8%
65 a 69 anos	4	7,8%	1	3,6%	0	0,0%	5	6,3%
70 a 79 anos	1	2,0%	1	3,6%	0	0,0%	2	2,5%
N	51	100,0%	28	100,0%	0	0,0%	79	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Observou-se que houve respostas indicando o preconceito desde a faixa etária de 20 a 24 anos até a de 70 a 79 anos, uma amplitude de 59 anos. Em relação ao gênero dos respondentes, 64,6% eram do gênero feminino e 35,4% do masculino. Entre os homens, 32,1% indicaram terem sido vítimas deste preconceito na faixa etária de 55 a 59 anos. Entre as mulheres, a faixa etária com maior frequência de respostas foi a de 60 a 64 anos, com 27,5%. Este resultado se alinha à concepção de que o idadismo é o preconceito relacionado à idade e não a uma faixa etária específica, de acordo com o Relatório Mundial de Idadismo (OMS, 2022).

Vale ressaltar que os resultados apresentados nas Tabelas 34, 35 e 36 são específicos desta amostra de respondentes de TB60+, que têm alta escolaridade e continuam trabalhando. Possivelmente, outros estudos, que adotem a amostragem aleatória da população, possam gerar resultados diferentes, podendo conter uma amostra com pessoas em condição de desemprego, desalento e trabalho informal (IBGE, 2022; Lameiras, 2013). Contudo, os resultados aqui

apresentados evidenciam a necessidade de que, em estudos futuros, sejam feitas pesquisas qualitativas, com entrevistas em profundidade, para compreender a experiência vivida por estes TB60+.

Quadro 7 - Recomendações dos TB60+

N.º	Recomendações dos TB60+
1	“As empresas precisam se preparar e reduzir os preconceitos.”
2	“Começando a se preparar para um novo projeto de vida desde os 50 anos.”
3	“É difícil se preparar porque vão acontecer situações inesperadas.”
4	“Não vejo como uma questão de se preparar, mas sim de aceitação por parte dos mais jovens.”
5	“Observando as tendências do mundo do trabalho. Olhando para si e para o seu capital de competências pessoais, descobrindo qual tipo de cliente ou problema gostaria de resolver e estudar, estudar e preparar-se para aprender sempre. Sugiro evitar repetir os primeiros 30 anos de trabalho. Reinventar-se é melhor do que simplesmente se aposentado.”
6	“Preparar o espírito, ter filosofia de vida, fazer sempre o que gosta comprometido com excelência de formação.”
7	“Preparar-se para manter a empregabilidade e não o emprego.”
8	“Se preparar, estudar.”
9	“Tem que se preparar para mudar como convivem com o trabalho. Não tem sentido trabalhar com 60 do mesmo modo que trabalha com 40. Não depender exclusivamente do trabalho para viver, não ter dependentes a essa altura da vida (filhos criados) e ter interesse para trabalhar ou se envolver sem necessariamente visar fonte de renda para sustento.”
10	“Ter um propósito e se preparar física e financeiramente.”

Fonte: Dados da Pesquisa.

No questionário da pesquisa, foi solicitado aos TB60+ que fornecessem indicações ou orientações para quem gostaria de se preparar para permanecer trabalhando enquanto 60+. Algumas recomendações dos TB60+ foram apresentadas no Quadro 7.

As palavras mais citadas nas respostas foram organizadas e apresentadas com o recurso de nuvem de palavras na Figura 15. As palavras mais citadas (em vermelho) nas respostas foram: trabalho, sempre, saúde, mantendo, para e não. Foram bastante citadas (em preto), também, as palavras que indicam atualização, sendo elas: atualizado, atualizando, atualização, estudar, buscar, preparar, conhecimento, cursos e aprender. Outras palavras bastante usadas (em cinza) foram: experiência, rede, desafios, atividade, disposição, planejamento, vontade, novas, mental, financeira, tecnologia, emocional, mundo, aplicativos, profissional.

Os relatos sobre a experiência de trabalho dos TB60+ transparecem o perfil ativo, disponível e atento deste perfil de profissionais. A disponibilidade em aprender continuamente e a capacidade de se adaptar e lutar pelo seu espaço estão presentes nestes trechos expostos no Quadro 8 e nas demais respostas desta pesquisa.

Quadro 9 - Tipificação dos TB60+ e dos OSB60+

	TB60+	OSB60+
Identificação	Trabalhador Brasileiro 60+ (TB60+): indivíduo brasileiro com idade igual ou superior a 60 anos, que tem a intenção de permanecer trabalhando de forma remunerada ou não remunerada, sendo ou não aposentado formalmente, estando ou não ocupado atualmente	Outros Brasileiros 60+(OSB60+): indivíduo brasileiro com idade igual ou superior a 60 anos que não têm a intenção de permanecer trabalhando por mais tempo, que não está em busca de alguma ocupação, sendo ou não aposentado formalmente, estando ou não ocupado atualmente, ou que nunca tenha trabalhado.
Características de Diferenciação	Demonstram preocupação com a saúde física e mental, têm plano de saúde, não são fumantes, demonstram uma percepção de qualidade de vida satisfatória.	Demonstram preocupação com a saúde física e mental, têm plano de saúde, não são fumantes, demonstram uma percepção de qualidade de vida otimista e satisfatória.
	Escolaridade de Nível Superior. Pós-Graduação.	Escolaridade de Ensino Superior.
	Atualização constante - Recente participação em Cursos.	Mais de 10 anos desde o último curso realizado.
	Responsáveis pela renda familiar.	Maior renda mensal.
	Há os que, ainda, não estão aposentados. Há os que já estão aposentados formalmente, mas continuam trabalhando.	Há os que, ainda, não estão aposentados formalmente e continuam trabalhando para se manter. Há os que vivem a aposentadoria.
	A aposentadoria é vista como um processo formal, uma segurança financeira, não como o término da carreira.	A aposentadoria é vista como uma recompensa pelo trabalho de uma vida e o dever cumprido em relação à carreira.
	Os que já se aposentaram, tem menos de 10 anos como aposentados.	A maioria tem mais de 10 anos como aposentados.
	Desejam viajar e continuar fazendo o seu trabalho.	Desejam viajar e desenvolver novos <i>hobbies</i> .
	Valorizam autonomia e flexibilidade no trabalho, buscam realização pessoal e manter-se ativos.	Apreciam não ter mais a obrigação de trabalhar e poderem descansar.

Nota: Esta análise se refere à amostra deste estudo.

Fonte: Elaborado pela Autora.

Ao analisar as tabelas e gráficos produzidos nesta pesquisa, foi possível atender ao objetivo geral deste estudo de tipificar os TB60+. Para tanto, foi elaborado o Quadro 9 no qual foram apresentadas a identificação dos Tipos TB60+ e OSB60+ e as principais características de diferenciação entre eles, com base nas respostas da maioria de cada grupo.

É fundamental esclarecer que se trata de uma tipificação descritiva e não tem a intenção de valorização de um grupo em detrimento do outro. Ambos os grupos são formados por indivíduos inspiradores, cada qual envelhecendo e vivendo de acordo com suas características únicas, tal

como é defendido por Carstensen e Fried (2012) em seus estudos sobre a heterogeneidade no processo de envelhecimento.

Os TB60+ que participaram desta pesquisa possibilitaram um olhar atual e inspirador sobre este perfil profissional. Mostraram que continuam com vontade de produzir, de ser útil, de trabalhar, de aprender, de ter autonomia nos seus atos, de ter flexibilidade na sua rotina de trabalho, de se relacionar com pessoas de idades diferentes, de serem respeitados por sua capacidade profissional e intelectual sem que pesem os “preconceitos” sobre o que foi algum dia considerada uma “idade avançada”.

5 CONCLUSÕES

O conjunto das etapas realizadas neste estudo demonstrou dados reveladores acerca dos indivíduos 60+ em todas as fases metodológicas, conforme descrito nos próximos parágrafos.

Na fase exploratória deste estudo, foi realizada uma pesquisa na literatura acadêmica nacional e internacional, em relatórios de pesquisa demográfica, relatórios de pesquisa especializada e em bases de teses e dissertações. A análise dos textos encontrados permitiu compreender a diferença entre envelhecimento humano e envelhecimento populacional, bem como pôde-se entender o fenômeno atual da transição demográfica e do envelhecimento dos trabalhadores. Percebeu-se que, ainda, não há um consenso sobre a idade em que se considera uma pessoa idosa e nem sobre a que identifica o trabalhador mais velho. Há predominância de estudos com enfoque organizacional. Esta análise corroborou a emergência de uma tipificação para identificar e caracterizar brasileiros 60+ de acordo com sua intenção de permanecer trabalhando, sendo composta por: TB60+ e OSB60+.

Na fase descritiva deste estudo, efetuou-se uma pesquisa tipo *Survey* com uma amostra não probabilística, por conveniência e do tipo bola de neve. Foi elaborado um questionário para ser respondido *on-line*. 481 brasileiros 60+ responderam à pesquisa, sendo 259 classificados como TB60+ e 222 como OSB60+ para efeitos deste estudo. A pesquisa foi realizada ao final do primeiro ano da pandemia da covid-19 entre 19 de fevereiro e 10 de março de 2021. Esta quantidade de respondentes expôs um marcador acerca do Brasileiro 60+, participante desta pesquisa, que demonstrou ser digitalmente integrado e ter uma rede de relacionamentos ativa e colaborativa.

No que se refere ao envelhecimento, os respondentes indicaram aderência à proposta da OMS acerca do envelhecimento ativo. Indicaram ter uma renda mensal média de 3 a 6 salários mínimos, escolaridade de nível superior, residir com mais uma pessoa, ter plano médico, tomar medicamento diariamente, não fumar e praticar exercícios físicos regularmente. A percepção de qualidade de vida pessoal foi pontuada por eles e recebeu nota entre 8 (37,8%) e 7 (24,3%), numa escala de 0 a 10.

Sobre os principais impactos da pandemia da covid-19, os respondentes marcaram, principalmente, as alternativas relacionadas a demissões, contratações e mudança de trabalho presencial para o *Home Office*. A alteração, mesmo que momentânea, no regime de trabalho de

presencial para *on-line* ou, ainda, para um modelo híbrido, demanda utilização e conhecimento de informática para trabalhar pela Internet e resiliência do trabalhador. As respostas citadas são importantes, porque demonstram que, nesta amostra de Brasileiros 60+, houve uma parcela deles que continuou trabalhando, mesmo com todas as alterações e adaptações do período pandêmico. Isto evidencia que eles têm capacidade de adaptação, disciplina, autonomia e que têm, pelo menos, conhecimentos básicos de informática e de tecnologias de comunicação.

Acerca da Aposentadoria, verificou-se que o significado e as aspirações variam entre os TB60+ e os OSB60+ da seguinte forma: os primeiros a consideram como um marco burocrático e uma renda segura, os segundos a consideram como uma recompensa por todos os anos de trabalho e apreciam não ter mais a obrigação de trabalhar. Os TB60+, que já estão aposentados formalmente, indicaram ter se aposentado há menos de dez anos e os OSB60+ já têm mais de dez anos como aposentados. Sobre os respondentes desta pesquisa, pode-se afirmar que quanto menos tempo de aposentadoria eles têm, mais continuam vinculados à rotina anterior e tendem a permanecer trabalhando. Em relação às aspirações para a aposentadoria, viajar parece ser a preferência de todos os respondentes. A diferença maior entre os grupos observados foi que os TB60+ demonstraram intenção de continuar fazendo o seu trabalho e se atualizando. Já os OSB60+ pretendem desenvolver novos *hobbies* e conviver mais com a família.

Nas questões específicas sobre os TB60+ verificou-se que há os que, ainda, não estavam aposentados e há os que já estavam aposentados formalmente. Os que continuavam trabalhando, em sua maioria, eram autônomos, empresários ou servidores públicos. As principais motivações para trabalhar foram manter-se ativos (68,3%), exercer o propósito de vida (51,7%) e realizar-se pessoalmente (51%). O que mais valorizam em uma oportunidade de trabalho é a autonomia para exercer sua função (51,4%). Os principais desafios enfrentados pelos TB60+ para permanecerem trabalhando foram: informática mais avançada (24,7%), inglês fluente (21,2%) e idadeismo (17,8%). Quando perguntados sobre até quando gostariam de trabalhar, as palavras mais citadas demonstraram que pretendem trabalhar enquanto tiverem vida, dignidade, utilidade e saúde física, emocional e mental.

As características enunciadas permitem observar que os TB60+ e os OSB60+ participantes deste estudo, integraram aspectos do processo de envelhecimento ativo em suas vidas, na busca de saúde, aprendizagem ao longo da vida, participação e segurança (ILC-Brasil, 2015; OMS, 2005). O fato dos TB60+ estarem dispostos a continuarem se atualizando e capacitando, faz referência ao pressuposto de *Lifespan*, que compreende o desenvolvimento humano como um

processo contínuo, multidimensional e direcional de mudanças e aprendizado ao longo da vida (ILC-Brasil, 2015; Neri, 2006).

Enfim, foi possível responder ao problema de pesquisa e ao objetivo geral de identificar e caracterizar uma amostra de Brasileiros 60+ a partir de uma tipificação proposta neste estudo no Quadro 9 que identifica e diferencia os TB60+ dos OSB60+. De modo geral, o que mais diferencia os dois grupos é a intenção de continuar executando o seu trabalho, de permanecer estudando e que os TB60+ têm menos tempo como formalmente aposentados quando comparados aos OSB60+, o que mostra que nestes indivíduos amostrados a disponibilidade laboral foi modificando de acordo com o tempo maior de aposentadoria.

Nos relatos dos TB60+, observou-se que parte deles continua trabalhando da mesma forma que trabalhou na maior parte de sua carreira, porque, a maioria deles permaneceu no mesmo tipo de ocupação ou até na mesma função organizacional. Supõe-se que, devido às décadas de carreira que já viveram, já percorreram os degraus da estrutura tradicional de cargos e salários previstos nas organizações dentro de suas qualificações e experiência. Esta característica demanda ser estudada com maior profundidade, porque elucida a carência de um espaço organizacional próprio para este perfil profissional continuar se desenvolvendo. Já que a tendência é de envelhecimento populacional e continuidade dos Trabalhadores 60+ no mercado de trabalho, torna-se necessário atualizar políticas e práticas de GRH nas organizações, legislação e políticas públicas para considerarem a existência deste profissional bem qualificado, experiente que busca envelhecimento ativo e qualidade de vida.

Junto ao atendimento dos objetivos propostos, pode-se apresentar, na próxima subseção, algumas contribuições, limitações e sugestões para futuros estudos.

5.1 CONTRIBUIÇÕES

Este estudo contribuiu para identificar e caracterizar os respondentes de acordo com os tipos propostos e diferenciá-los entre si. Os TB60+ se diferenciam dos OSB60+ principalmente por terem maior escolaridade e por permanecerem estudando e se atualizando. Isto pode promover um ciclo virtuoso de conhecimento, no qual quem deseja permanecer trabalhando continua se mantendo atualizado, demandando que as organizações permaneçam investindo em educação e atualização para seus empregados 60+, bem como que continuem considerando-os para posições-chave nos negócios e criem possibilidades de desenvolvimento de carreira para este

perfil profissional. Esta característica contribui para a formação de um novo olhar das organizações e da sociedade para o TB60+, considerando-os como um profissional que não está no final da carreira, mas ativo e em constante aperfeiçoamento.

Outra contribuição foi que, devido ao estilo adotado na amostragem e na coleta deste estudo, foi possível conhecer um perfil diferente de idosos no país, que talvez, não fosse considerado estatisticamente significativo em um estudo com amostragem aleatória e representativo de toda a população idosa, devido à grande heterogeneidade do país. Na realização desta pesquisa observou-se que os respondentes, tanto os TB60+ quanto os OSB60+, estão inseridos e conectados no mundo digital, em geral, por meio de seus *smartphones* e redes sociais. Os respondentes foram bastante colaborativos com a pesquisa, desde o cuidado em preencher todas as questões, em especial, as questões abertas, até à colaboração na divulgação e compartilhamento do questionário para sua rede de contatos. Esta confiança e comprometimento foram fundamentais para a realização deste estudo que teve amostragem por conveniência e no estilo de bola de neve em plena pandemia da covid-19.

Esta rede de contatos, o potencial de relacionamento e o comprometimento demonstrados pelos Brasileiros 60+, que participaram da pesquisa, devem ser melhor considerados e aproveitados pelas organizações e pelo mercado de trabalho, tornando a tipificação proposta neste estudo oportuna em tempos de envelhecimento populacional e longevidade.

5.2 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

É imperativo esclarecer que os resultados deste estudo se limitam a esta amostra de respondentes e não podem ser generalizados para a população, devido à não aleatoriedade no processo de amostragem. Outras limitações foram a falta de convergência a respeito da faixa etária que caracteriza os trabalhadores idosos no mundo, bem como sobre a idade inicial ou limite para a aposentadoria que dificultam a realização de estudos comparativos. Predominam os estudos sob a perspectiva organizacional o que dificulta a realização de estudos comparativos na perspectiva dos indivíduos.

5.3 ESTUDOS FUTUROS

Os estudos acerca do envelhecimento do trabalhador na sociedade e nas organizações são emergentes na área de Administração no Brasil e tendem a crescer, devido à necessidade de

atualização e desenvolvimento inerentes aos movimentos de mudanças sociais da atualidade. Para estudos futuros, propõe-se pesquisas comparativas entre os Trabalhadores 60+ em diferentes países, com recorte temporal longitudinal e transversal. Espera-se, também, pesquisar sobre as especificidades do idadismo que ocorrem em diferentes faixas etárias, profissões e gênero.

REFERÊNCIAS²

- Ackerman, L. J., & McKain Jr, W. C. (1952). Retirement Programs for Industrial Workers. *Harvard Business Review*, 30(4), 97–108. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=6777106&site=ehost-live>
- Agresti, A., & Finlay, B. (2012). *Métodos Estatísticos para Ciências Sociais* (4th ed.). Penso.
- Ainsworth, S. (2001). Discourse Analysis as Social Construction : Towards Greater Integration of Approaches and Methods. *Second International Conference on Critical*, 26.
- American Psychological Association. (2020). *Guia Normas APA* (7th ed.). American Psychological Association. <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>
- Babson, P. T. (1955). Timing Your Retirement. *Harvard Business Review*, 33(2), 68–74. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=6774453&site=ehost-live>
- Bacha, M. de L., Strehlau, V. I., & Perez, G. (2006). A Compreensão do significado do termo terceira idade pela terceira idade em São Paulo. *II EMA – Encontro de Marketing Da ANPAD*, 1–14. <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/ema2006-mktb-391.pdf>
- Baltes, P. B. (1987). Theoretical Propositions of Life-Span Developmental Psychology: On the Dynamics Between Growth and Decline. *Developmental Psychology*, 23(5), 611–626. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.23.5.611>
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P. B. Baltes & M. M. Baltes (Eds.) (Ed.), *Successful aging* (pp. 1–34). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511665684.003>
- Bardin, L. (2016). *Análise de Conteúdo* (3ª reimp.). Edições 70.
- Bárrios, M. J. (2015). ILC-BR (2015), Active Ageing : A Policy Framework in Response to the

² De acordo com o estilo APA (American Psychological Association, 2020), 7ª edição .

- Longevity Revolution, 1st edition, International Longevity Centre Brazil, Rio de Janeiro, Brazil. *Forum Sociológico*, 26, 79–83. <https://doi.org/10.4000/sociologico.1228>
- Beauvoir, S. (1990). *A Velhice* (Tradução d). Nova Fronteira.
- Billett, S., Dymock, D., Johnson, G., & Martin, G. (2011). Overcoming the Paradox of Employers' views about older workers. *International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1248–1261. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.559097>
- Boxall, P., & Purcell, J. (2008). *Strategy and Human Resource Management* (2nd ed.). Palgrave MacMillan.
- Butler, R. N. (1989). Dispelling Ageism: The Cross-Cutting Intervention. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 503(1), 138–147. <https://doi.org/10.1177/0002716289503001011>
- Camarano, A. A., Kanso, S., & Leitao e Mello, J. (2004). Como vive o idoso brasileiro? In *Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?* (pp. 25–73). IPEA. http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/Arq_29_Livro_Completo.pdf
- Carstensen, L. L. (2019). We Need a Major Redesign of Life. *The Washington Post*. https://www.washingtonpost.com/opinions/we-need-a-major-redesign-of-life/2019/11/29/a63daab2-1086-11ea-9cd7-a1becbc82f5e_story.html
- Carstensen, L. L., & Fried, L. P. (2012). The meaning of old age. In *Global population ageing: Peril or promise?* (pp. 15–18). World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/global-population-ageing-peril-or-promise>
- Cepellos, V. M. (2018). Envelhecimento Nas Organizações : os grandes debates sobre o tema nos estudos de Administração De Empresas. *Teoria e Prática Em Administração*, 8(1), 138–159. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21714/2238-104X2018v8i1-37614>
- Cepellos, V. M., Tonelli, M. J., & Aranha Filho, F. J. E. (2013). Envelhecimento nas Organizações: Percepções e Práticas de RH no Brasil. *IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - EnGPR.*, 1–16.
- Cockell, F. F. (2014). Idosos aposentados no mercado de trabalho informal: trajetórias ocupacionais na construção civil. *Psicologia & Sociedade*, 26(2), 461–471.

<https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000200022>

- Correa, M. R. (2009). Cartografias do envelhecimento na contemporaneidade: velhice e terceira idade. In *Cartografias do envelhecimento na contemporaneidade: velhice e terceira idade* (pp. 1–142). Editora UNESP. <https://doi.org/10.7476/9788579830037>
- Costa, B. R. L. (2018). Bola de Neve Virtual: O Uso das Redes Sociais Virtuais no Processo de Coleta de Dados de uma Pesquisa Científica. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social (RIGS)*, 7(1), 15–37. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.9771/23172428rigs.v7i1.24649>
- Delaruelle, G. (n.d.). *Imagem Idosos e o Mar*. Pixabay. Retrieved February 10, 2021, from <https://pixabay.com/pt/photos/senior-aposentadoria-mar-velho-5125979/%0A>
- DePaolo, C. A., & Wilkinson, K. (2014). Get Your Head into the Clouds: Using Word Clouds for Analyzing Qualitative Assessment Data. *TechTrends*, 58(3), 38–44. <https://doi.org/10.1007/s11528-014-0750-9>
- Douma, L., Steverink, N., Hutter, I., Meijering, L., & Bowers, B. J. (2017). Exploring subjective well-being in older age by using participant-generated word clouds. *Gerontologist*, 57(2), 229–239. <https://doi.org/10.1093/geront/gnv119>
- Duberley, J., & Carmichael, F. (2016). Career Pathways into Retirement in the UK: Linking Older Women’s Pasts to the Present. *Gender, Work and Organization*, 23(6), 582–599. <https://doi.org/10.1111/gwao.12144>
- Easterby-Smith, M., Thorpe, R., Lowe, A., & Montingelli Jr., N. (1999). *Pesquisa Gerencial em Administração: guia para monografias, dissertações, pesquisas internas e trabalhos em consultoria*. Pioneira.
- Erikson, E. H. (1976). Reflections on Dr. Borg’s Life Cycle. *Daedalus*, 105(2), 01–28. <https://www.jstor.org/stable/20024398>
- Feldman, D. C. (1994). The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization. *Academy of Management Review*, 19(2), 285–311. <https://doi.org/10.5465/amr.1994.9410210751>
- Fleming, J. S. (2004). Erikson’s Psychosocial Developmental Stages. In *Childhood Development*, 1(1), 9–24.

https://www.rhnet.org/site/handlers/filedownload.ashx?moduleinstanceid=5006&dataid=24353&FileName=erikson_s_stages_of_deveolpment.pdf

Foucault, M. (1981). The Order of Discourse. In R. Young (Ed.), *Untying The Text: A Post-Structuralist Reader* (pp. 48–78). Routledge & Kegan Paul.
<https://philpapers.org/rec/YOUUTT>

França, L. H. de F. P. (2009). Influências sociais nas atitudes dos “Top” executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. *Revista de Administração Contemporânea*, 13(1), 17–35. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552009000100003>

França, L. H. de F. P., Menezes, G. S., Bendassolli, P. F., & Macedo, L. S. S. (2013). Aposentar-se ou Continuar Trabalhando? O que influencia essa decisão? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(3), 548–563. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000300004>

Freitag, B. B. (2021a). *Divulgação da Pesquisa Brasileiros 60+*. Facebook.
<https://www.facebook.com/photo/?fbid=10158842246581768&set=a.10150926786031768>

Freitag, B. B. (2021b). *Divulgação da Pesquisa Brasileiros 60+*. Instagram.
<https://www.instagram.com/p/CLfROsYpdzh/>

Freitag, B. B. (2021c). *Divulgação da Pesquisa Brasileiros 60+*. LinkedIn.
<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6769727046890381312/>

Freitas, H., Oliveira, M., Saccol, A. Z., & Moscarola, J. (2000). O Método de Pesquisa Survey. *Revista de Administração Da USP - RAUSP*, 35(3), 105–112.
<http://www.spell.org.br/documentos/ver/16542/o-metodo-de-pesquisa-survey/i/pt-br>

Fuertes, V., Egdell, V., & McQuaid, R. (2013). Extending working lives: age management in SMEs. *Employee Relations*, 35(3), 272–293. <https://doi.org/10.1108/01425451311320477>

Fundação Perseu Abramo. (2007). *Idosos no Brasil: Vivências, desafios e expectativas na 3ª idade*. 141.

Furunes, T., Mykletun, R. J., & Solem, P. E. (2011). Age management in the public sector in Norway: Exploring managers’ decision latitude. *International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1232–1247. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.559096>

- Governo Federal. (2019). *Abril Verde: Movimento pela Saúde e Segurança no Trabalho*. FUNDACENTRO. <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/assuntos/noticias/noticias/2019/4/abril-verde-movimento-pela-saude-e-seguranca-no-trabalho>
- Governo Federal. (2021). *Governo lança campanha de enfrentamento à violência contra o idoso*. Junho Violeta. <https://www.gov.br/pt-br/noticias/assistencia-social/2021/06/governo-lanca-campanha-de-enfrentamento-a-violencia-contr-o-idoso>
- Graham, C. (2014). The Calculation of Age. *Organization Studies*, 35(11), 1627–1653. <https://doi.org/10.1177/0170840614550730>
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2008). Post-retirement work: The individual determinants of paid and volunteer work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(1), 101–121. <https://doi.org/10.1348/096317907X202518>
- Hill, M. M., & Hill, A. (2005). *Investigação por Questionário* (2nd ed.). Edições Sílabo.
- Howell, S., Buttigieg, D. M., & Webber, W. (2006). Management attitudes to older workers in the retail sector. *Monash Business Review*, 2(2), 1–10.
- IBM Corp. (2015). *Released 2015. IBM SPSS Statistics for Windows, version 23*.
- ILC-Brasil. (2015). *Active Ageing: A Policy Framework in Response to the Longevity Revolution*. <https://ilcbrazil.org.br/wp-content/uploads/2020/07/FINAL-executive-summary-04-v1.1.pdf>
- ILMARINEN, J. (2006). *Towards a Longer Worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Finnish Institute of Occupational Health and the Ministry of Social Affairs and Health. https://www.waipplus.online/files/Ilmarinen_2005_Towards a Longer Worklife.pdf
- Index Mundi. (2022). Dados Demográficos: Mundo e Brasil. In *CIA World Factbook*. <https://www.indexmundi.com/population-pyramid/brazil>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2010). *Dados do Censo Demográfico Brasileiro de 2010*. <https://censo2010.ibge.gov.br/sinopse/index.php?dados=8>

- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2015). Mudança Demográfica no Brasil no Início do Século XXI: Subsídios para as projeções da população. In *Estudos e Análises Informação Demográfica e Socioeconômica* número (Vol. 3). <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9197-mudanca-demografica-no-brasil-no-inicio-do-seculo-xxi.html?=&t=publicacoes>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2018). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2017*. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101631_informativo.pdf
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2022a). *Indicadores IBGE*. https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Novos_Indicadores_Sobre_a_Forca_de_Trabalho/pnadc_202201_trimestre_novos_indicadores.pdf
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2022b). *Projeção da população do Brasil e das Unidades da Federação - São Paulo*. Projeção Da População Do Brasil e Das Unidades Da Federação. <https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/index.html>
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). (2012). *Tendências demográficas mostradas pela PNAD 2011*. https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/121011_comunicadoipea157.pdf
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1990). Human resource planning: Challenges for industrial/organizational psychologists. *American Psychologist*, 45(2), 223–239. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.223>
- Kalache, A. (2014). Respondendo à revolução da longevidade. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(8), 3306–3306. <https://doi.org/10.1590/1413-81232014198.02362012>
- Khoury, H. T. T., Ferreira, A. de J. C., Souza, R. A. de;, Matos, A. P. de;, & Góes, S. B. (2010). Por que aposentados retornam ao trabalho?: o papel dos fatores psicossociais. *Rev. Kairós*, 13(1), 147–165. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-638345>
- Klant, L. M., & Santos, V. S. dos. (2021). O uso do software IRAMUTEQ na análise de conteúdo - estudo comparativo entre os trabalhos de conclusão de curso do ProfEPT e os

- referenciais do programa. *Research, Society and Development*, 10(4), e8210413786. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i4.13786>
- Kooij, D. T. A. M., Jansen, P. G. W., Dijkers, J. S. E., & Lange, A. H. de. (2014). Managing aging workers: A mixed methods study on bundles of HR practices for aging workers. In *International Journal of Human Resource Management* (Vol. 25, Issue 15, pp. 2192–2212). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.872169>
- Krukov, Y. (n.d.). *Imagem Idosos Trabalhando*. Pexels. Retrieved February 10, 2021, from <https://www.pexels.com/pt-br/foto/ativo-movimentado-adulto-crianca-6818107/%0A>
- Kuppelwieser, V. G. (2016). Towards the use of chronological age in research – A cautionary comment. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 33, 17–22. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2016.05.016>
- Lameiras, M. A. P. (2013). *Nota Técnica: efeitos da população economicamente ativa sobre a taxa de desemprego*. http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4309/1/Carta_Conjuntura_n21_efeitos.pdf
- Levy, H. (2020). Aging Population, Retirement, and Risk Taking. *Management Science*, 66(6), 2796–2799. <https://doi.org/https://doi.org/10.1287/mnsc.2019.3518>
- Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2016). Job crafting and motivation to continue working beyond retirement age. *Career Development International*, 21(5), 477–497. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/CDI-01-2016-0009>
- Limongi-França, A. C. (1996). *Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre satisfação dos empregados e esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura com certificação ISO 9000* [Universidade de São Paulo]. <https://doi.org/doi:10.11606/T.12.1996.tde-14042009-113324>
- Limongi-França, A. C. (2004). *Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial* (2nd ed.). Atlas.
- Locatelli, P. A. P. C., & Fontoura, D. dos S. (2012). Envelhecimento Populacional: como este Fenômeno tem sido Abordado pela Administração? *Encontro de Estudos Organizacionais Da ANPAD*, 1–16.

- Malhotra, N. K. (2006). *Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada*. Bookman Companhia Editora.
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. V. (2004). *Metodologia Científica*. Atlas.
- Martins, M. de A., & Theóphilo, C. R. (2007). *Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas*. Atlas.
- Matos, C. S., & Fontoura, D. dos S. (2013). Envelhecimento da População e Mercado de Trabalho: a opção do Empreendedorismo – notas para Portugal. *Encontro Nacional Da ANPAD*, 1–16.
- Maximiano, A. C. A. (2011). *Introdução à Administração* (8th ed.). Atlas.
- McNaught, C., & Lam, P. (2010). Using wordle as a supplementary research tool. *Qualitative Report*, 15(3), 630–643. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2010.1167>
- Michaelis On-line. (2015). *Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa*. Editora Melhoramentos. <https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=longevidade>
- Moulaert, T., & Biggs, S. (2013). International and European policy on work and retirement: Reinventing critical perspectives on active ageing and mature subjectivity. *Human Relations*, 66(1), 23–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0018726711435180>
- Naegele, G., & Walker, A. (2006). *Guide to Good Practice in Age Management*. <http://www.eurofound.eu.int/areas/populationandsociety/ageingworkforce.htm>
- Neri, A. L. (2006). O legado de Paul B. Baltes à Psicologia do Desenvolvimento e do Envelhecimento. *Temas Em Psicologia*, 14(1), 17–34. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2006000100005
- Neri, A. L. (2013). Conceitos e Teorias sobre o Envelhecimento. In *Neuropsicologia do Envelhecimento: uma abordagem multidimensional* (pp. 17–42). Artmed. https://observatorio.fm.usp.br/bitstream/OPI/7071/1/book_Neuropsicologia_do_Envelhecimento_Uma_Abordagem_Multidimensional_2013.pdf
- NVivo. (2022). *Qualitative data analysis software* (No. 12). QSR International.

<https://www.qsrinternational.com/nvivo-qualitative-data-analysis-software/about/nvivo/who-its-for/academia>

Oakman, J., & Wells, Y. (2016). Working longer: What is the relationship between person-environment fit and retirement intentions? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 54(2), 207–229. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1744-7941.12075>

Organização das Nações Unidas (ONU). (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>

Organização das Nações Unidas (ONU). (2003). *Plano de Ação Internacional sobre o Envelhecimento*. https://www3.paho.org/hr-ecourse-p/assets/_pdf/Module3/Lesson1/M3_L1_9.pdf

Organização das Nações Unidas (ONU). (2011). *World Elder Abuse Awareness Day*. 15 de Junho Dia Mundial de Combate à Violência Contra a Pessoa Idosa. <https://www.un.org/development/desa/ageing/world-elder-abuse-awareness-day.html>

Organização Mundial de Saúde (OMS). (2005). *Envelhecimento Ativo: uma Política de Saúde*. https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento_ativo.pdf

Organização Mundial de Saúde (OMS). (2020). *WHO Director-General's statement on IHR Emergency Committee on Novel Coronavirus (2019-nCoV)*. [https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-statement-on-ihr-emergency-committee-on-novel-coronavirus-\(2019-ncov\)](https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-statement-on-ihr-emergency-committee-on-novel-coronavirus-(2019-ncov))

Organização Mundial de Saúde (OMS). (2022). *Relatório Mundial sobre o Idadismo*. <https://doi.org/10.37774/9789275724453>

Paço, A. (2015). O Efeito do Envelhecimento na Qualidade de Vida e no Comportamento de Consumo. *REMark - Revista Brasileira de Marketing*, 14(1), 84–96. <https://doi.org/10.5585/remark.v14i1.2731>

Pazos, P. de F. B., & Bonfatti, R. J. (2020). Velhice, trabalho e saúde do trabalhador no Brasil: uma revisão integrativa. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 23(6). <https://doi.org/10.1590/1981-22562020023.200198>

Peres, M. A. de C. (2007). *Velhice, Trabalho e Cidadania: as políticas da terceira idade e a*

- resistência dos trabalhadores idosos à exclusão social* [Universidade de São Paulo].
<https://doi.org/doi:10.11606/T.48.2007.tde-08102007-111017>
- Planalto. (2003). *Lei n.º 10.741, de 1º de outubro de 2003. Estatuto do Idoso.*
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm
- Planalto. (2015). *Lei n.º 13.135, de 17 de junho de 2015. Altera Previdência Social.*
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13135.htm#art6
- Rabl, T., & Triana, M. del C. (2014). Organizational Value for Age Diversity and Potential Applicants' Organizational Attraction: Individual Attitudes Matter. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 403–417. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1729-8>
- Riley, M. W. (1987). On the significance of age in sociology. *American Sociological Review*, 52(1), 1–14. <https://doi.org/10.2307/2095388>
- Robbins, S., Judge, T., & Sobral, F. (2014). Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. In *Pearson Education do Brasil* (14th ed., Vol. 14, Issue 6). Pearson.
<https://doi.org/10.1590/s1415-65552002000300016>
- Rodrigues, N. C., Rauth, J., & Terra, N. L. (2016). *Gerontologia Social para Leigos* (2nd ed.). EDIPUCRS.
- Sá, M. A. A. dos S., & Almeida, L. R. de. (2015). Professional aging in teachers and engineers trajectory. *Psicologia Da Educação*, 40, 59–76. <https://doi.org/10.5935/2175-3520.20150005>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2006). *Metodologia de Pesquisa*. McGrall Hill.
- Santos, S. S. C. (2001). Envelhecimento: visão de filósofos da antiguidade oriental e ocidental. *Revista RENE*, 2(1), 88–94. <http://periodicos.ufc.br/rene/article/view/5837>
- Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Tarique, I. (2011). Global talent management and global talent challenges: Strategic opportunities for IHRM. *Journal of World Business*, 46(4), 506–516. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2010.10.011>
- Scielo Org. (2022). *Scientific Electronic Library Online*. <https://scielo.org/>
- Selltiz, C., Wrightsman, L. S., & Cook, S. W. (1987). *Métodos de pesquisa nas relações sociais*.

Editora da Universidade de São Paulo.

Senado Federal. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Sêneca, L. A. (2017). *Sobre a brevidade da vida. Sobre a firmeza do sábio : Diálogos* (tradução José Eduardo S. Lohner (ed.); 1st ed.). Penguin Classics Companhia das Letras.

Seongsu, K., & Feldman, D. C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1195–1210. <https://doi.org/10.2307/1556345>

Shibata, L. H. (2006). *Em busca de um novo caminho. O pós-carreira como oportunidades de realizações de potencialidades* [Pontifícia Universidade Católica de São Paulo].
<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/15503>

SHRM. (2014). *Future Insights: The top trends for 2014 according to SHRM's HR subject matter expert panels*. <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/labor-market-and-economic-data/pages/toptrendsfor2014.aspx>

Soares, D. H. P., & Costa, A. B. (2011). *Aposentação: aposentadoria para ação* (1st ed.). Vetor.

Stanford Center on Longevity. (2022). *The New Map of Life*. <https://longevity.stanford.edu/the-new-map-of-life-full-report/>

Survey Monkey. (2021). Software de Questionários Online. <https://pt.surveymonkey.com/>

Sweeney, D. J., Williams, T. A., & Anderson, D. R. (2017). *Estatística Aplicada à Administração e Economia* (3rd ed.). Cengage learning.

Szajman, A. (2009). Empreendedorismo na Terceira Idade. In J. C. B. Júnior (Ed.), *Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade* (1st ed., p. 500). Editora Edicon.
<https://empreendedorcapixaba.files.wordpress.com/2009/12/empreendedorismo-trabalho-e-qualidade-de-vida-na-terceira-idade.pdf>

Telles, R. (2001). A efetividade da “ matriz de amarração ” de Mazzon nas pesquisas em *Administração*. 64–72.



- The WHOQOL Group. (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. *Social Science & Medicine*, 41(10), 1403–1409. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(95\)00112-K](https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-K)
- Thomas, R., Hardy, C., Cutcher, L., & Ainsworth, S. (2014). What's Age Got to Do With It? On the Critical Analysis of Age and Organizations. *Organization Studies*, 35(11), 1569–1584. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0170840614554363>
- Tonelli, M. J., Pereira, J., Cepellos, V., & Lins, J. (2020). Ageing in organizations: A view of HR professionals on the positioning of mature managers and adoption of age management practices. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 127–142. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-08-2018-0062>
- Tozzatti, J. (2016). Programa do Canal Record News debate o Panorama do Mercado de Trabalho para a 3ª Idade. In *Portal da Terceira Idade*. <https://youtu.be/ggStuxcoaAQ>
- Universidade de São Paulo (USP). (2001). *Código de Ética da Universidade de São Paulo. Resolução n.º 4871, de 22 de outubro de 2001*. <http://leginf.usp.br/?resolucao=resolucao-no-4871-de-22-de-outubro-de-2001-3>
- Urvoy, J. (2009). Ser Sênior na França: o lugar que os seniores ocupam na sociedade. In *Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade* (1st ed., pp. 269–282). Edicon. <https://empreendedorcapixaba.files.wordpress.com/2009/12/empreendedorismo-trabalho-e-qualidade-de-vida-na-terceira-idade.pdf>
- Victorelli, L. (1999). Aposentadoria: aprender a parar. *Jornal Da USP On-Line*.
- VILELA, R. B., RIBEIRO, A., & BATISTA, N. A. (2020). Nuvem de palavras como ferramenta de análise de conteúdo: uma aplicação aos desafios no mestrado profissional. *Millennium*, 2(11), 29–36. <https://repositorio.ipv.pt/bitstream/10400.19/6637/1/3-art-NUVEM DE PALAVRAS-Rosana Vilela-educação-PT.pdf>
- Vough, H. C., Bataille, C. D., Sargent, L., & Lee, M. D. (2016). Managing yourself: Next-gen retirement. *Harvard Business Review*, June, 104–107. <https://store.hbr.org/product/next-gen-retirement/r1606j?sku=R1606J-PDF-ENG>

- Walker, A. (1997). *Combating Age Barriers in Employment: A European Research Report*.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef9717en.pdf
- Walker, A. (2005). The emergence of age management in Europe. *International Journal of Organisational Behaviour*, 10(1), 685–697.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.513.3794&rep=rep1&type=pdf>
- Walker, A., & Taylor, P. (1998). *Combating Age Barriers in Employment: A European Portfolio of Good Practice*.
- Web of Science. (2022). *Base de Dados*. Clarivate.
<https://www.webofscience.com/wos/woscc/basic-search>
- Weiland, S. (1989). Aged Erikson: The completion of the life cycle. *Journal of Aging Studies*, 3(3), 253–262. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0890-4065\(89\)90019-4](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0890-4065(89)90019-4)
- Williams, W. H., Parkes, E. L., & Davies, P. (2013). Wordle: A method for analysing MBA student induction experience. *International Journal of Management Education*, 11(1), 44–53. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2012.10.002>
- Willig, M. H., Lenardt, M. H., & Caldas, C. P. (2015). A longevidade segundo histórias de vida de idosos longevos. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 68(4), 697–704.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/0034-7167.2015680418i>
- Wong, L. L. R., & Carvalho, J. A. (2006). O rápido processo de envelhecimento populacional do Brasil: sérios desafios para as políticas públicas. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 23(1), 5–26. <https://doi.org/10.1590/S0102-30982006000100002>
- Wright, P. M., Dunford, B. B., & Snell, S. A. (2001). Human Resources and the Resource Based View of the Firm. *Journal of Management*, 27(6), 701–721.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/014920630102700607>
- Youndt, M. A., Subramaniam, M., & Snell, S. A. (2004). Intellectual Capital Profiles: an examination of investments and returns. *Journal of Management Studies*, 41(2), 335–361.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2004.00435.x>

Zacher, H., & Gielnik, M. M. (2014). Organisational age cultures: The interplay of chief executive officers age and attitudes toward younger and older employees. *International Small Business Journal*, 32(3), 327–349.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0266242612463025>

APÊNDICE A_TERMOS DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO(TCLE)

Figura 16 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Participação na pesquisa sobre “As Pessoas 60+ no Brasil: qualidade de vida, talentos, aspirações e desafios” realizada sob responsabilidade da aluna de Doutorado, Bárbara Beatriz Freitag, sob orientação da Professora Dra. Ana Cristina Limongi-França do Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – FEA da Universidade de São Paulo – USP.

Objetivo desta pesquisa: conhecer características individuais e profissionais, aspirações e desafios de pessoas com idade igual ou superior a 60 anos que residam ou trabalhem no Brasil.

Forma de participação: Responder ao questionário on-line.

Procedimento: Responder ao questionário on-line. Podendo, para isto, utilizar o celular, tablet ou computador.

Benefícios: Auxiliar no entendimento e compreensão das Pessoas 60+ no Brasil, como forma de apresentar e destacar os talentos deste público no mercado de trabalho nacional.

Riscos: Riscos mínimos, pois o participante responderá o questionário on-line no local e horário que lhe for mais apropriado.

Confabilidade: As informações obtidas neste estudo poderão ser divulgadas em congressos e publicações científicas, sem nunca identificar os nomes dos participantes.

Direito de recusa ou desistência: O respondente pode desistir de participar desta pesquisa a qualquer momento, sem que isso ocasione quaisquer prejuízos. A desistência não acarretará problemas de relacionamento com os pesquisadores e órgãos envolvidos no projeto.

Dúvidas e esclarecimentos: A pesquisadora envolvida no estudo se propõe a discutir as informações e responder dúvidas, pelo e-mail: barbara-adm@usp.br.

Consentimento: O consentimento de participação, neste estudo, será firmado pelo respondente no próprio questionário on-line na 1ª questão, intitulada: CONSENTIMENTO. Na questão de consentimento, o respondente, após ter lido este TCLE, poderá optar por “Eu concordo em participar” ou “Eu não concordo”. Se o respondente concordar, ele será direcionado para as próximas páginas para responder às perguntas. Se o respondente não concordar, será direcionado para o final do questionário na página de agradecimentos. O respondente pode fazer o download desta via do presente termo de consentimento, logo após a sua leitura. O respondente pode enviar suas dúvidas, a qualquer momento, para a pesquisadora no e-mail barbara-adm@usp.br.

São Paulo, 19 de fevereiro de 2021.

Responsáveis:

<p><u>M.Sc. Bárbara B. Freitag</u> Doutoranda barbara-adm@usp.br</p>	<p><u>Prof.ª Dra. Ana Cristina Limongi-França</u> Orientadora climongi@usp.br</p>
--	--

Nota: Anterior à modificação do nome da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária.
Fonte: Elaborado pela Autora.

APÊNDICE B_QUESTIONÁRIO

Figura 17 - Questionário Brasileiros 60+

Pesquisa de Doutorado em Administração sobre as Pessoas 60+ no Brasil: qualidade de vida, talentos, aspirações e desafios

Página 1/4 - Questão 1

Prezados Senhores,

Esta pesquisa faz parte da Tese que estou desenvolvendo, enquanto aluna de Doutorado no Programa de Pós-Graduação em Administração na FEA/USP.

A finalidade é conhecer características individuais e profissionais, aspirações e desafios de pessoas com idade igual ou superior a 60 anos que residam ou trabalhem no Brasil.

Ao responder, considere as seguintes orientações:

- **Este questionário é destinado a:** pessoas com idade igual ou superior a 60 anos que residam ou trabalhem no Brasil;
- O tempo estimado para o preenchimento deste questionário é de 10 minutos;
- Preencha consecutivamente as 4(quatro) páginas;
- No final de cada página clique em "**Próximo**" para continuar;
- Na última página é preciso clicar em "**Concluído**" para enviar todas as suas respostas;
- Não há respostas certas ou erradas;
- **Quando o questionário não avança para a próxima página**, pode ser porque ficou alguma questão sem resposta. Se for este o caso, suba a tela do questionário e a questão que ficou sem resposta estará sinalizada. **Toda questão precisa uma opção de resposta**, mesmo que seja a de "Não se aplica";
- Escreva textos curtos SEM IDENTIFICAÇÃO pessoal;
- Você poderá desistir de responder a qualquer momento;
- A sua identidade será mantida em SIGILO, pois os resultados desta pesquisa acadêmica serão apresentados de forma agregada, coletiva e não personalizada.

Havendo dúvidas, favor entrar em contato pelo e-mail: barbara-adm@usp.br.

Agradecemos desde já, sua valiosa colaboração.

M.Sc. Bárbara B. Freitag
Doutoranda

Prof.^a Dra. Ana Cristina Limongi-França
Orientadora

Principais Referências para elaboração do questionário:

Cepellos,

* 1. **CONSENTIMENTO** - Após ter sido informado (a) sobre a finalidade desta pesquisa e ter lido o [Termo de Consentimento Livre e Esclarecido-TCLE](#), eu estou plenamente de acordo em participar do presente estudo. ☺ 0

Eu concordo em participar.

Não concordo.

Fonte: Elaborado pela Autora.


APÊNDICE B_QUESTIONÁRIO (CONT.)


Figura 17 – Questionário Brasileiros 60+ (cont.)


**Pesquisa de Doutorado em Administração sobre as
Pessoas 60+ no Brasil: qualidade de vida, talentos,
aspirações e desafios**

Página 2/4 - Questões 2 a 26

Neste espaço, constam questões sobre características do respondente, qualidade de vida, aspirações e aposentadoria.

* 2. Por favor, informe o seu e-mail:  0


* 3. Qual o ANO do seu nascimento?  0


* 4. Qual é o seu gênero?  0


Feminino

Masculino

Prefiro não informar

* 5. Qual o país de sua nacionalidade?  0

* 6. Em qual estado do Brasil você reside?  0

* 7. Você tem algum impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, isto é, você é uma Pessoa com Deficiência (PcD)?  0


Não

Sim

Fonte: Elaborado pela Autora.

APÊNDICE B_QUESTIONÁRIO (CONT.)

Figura 17 – Questionário Brasileiros 60+ (cont.)

* 8. Qual é a sua escolaridade?  0

Não frequentei a escola

Até 5º Ano Incompleto

5º Ano Completo

6º ao 9º Ano do Fundamental

Fundamental Completo

Médio Incompleto

Médio Completo


Superior Incompleto

Superior Completo

Mestrado

Doutorado

Pós-Doutorado

* 9. Qual o seu conhecimento de informática?  0

Navega na Internet

Tem perfil em alguma rede social (Facebook, Instagram, LinkedIn, etc)


Utiliza linguagem de programação

Utiliza Smartphone

Utiliza WhatsApp

Utiliza Word, Excel ou Power Point

Nenhuma das anteriores

* 10. Quando foi a vez mais recente em que você participou de um curso como Aluno(a)?  0

Há menos de 1 ano

Entre 1 e 2 anos

Entre 3 e 5 anos


Entre 6 e 10 anos

Há mais de 10 anos

Fonte: Elaborado pela Autora.

APÊNDICE B_QUESTIONÁRIO (CONT.)

Figura 17 – Questionário Brasileiros 60+ (cont.)


* 11. Qual é o seu estado civil?  0

Solteiro(a)

Casado(a)


Separado(a)/Desquitado(a)/Divorciado(a)


Viúvo(a)

* 12. Você tem algum dependente com idade menor que 18 anos?  0

Não


Sim

* 13. Qual é a sua faixa de renda mensal atual?  0

* 14. A sua renda mensal é a principal fonte de renda do seu núcleo familiar?  0

Não

Sim

* 15. Quantas pessoas, além de você, residem na sua moradia?  0

0


1

2

3

4

5 ou mais

* 16. Você já teve COVID-19?  0

Não

Não sei

Sim

Fonte: Elaborado pela Autora.

APÊNDICE B_QUESTIONÁRIO (CONT.)

Figura 17 – Questionário Brasileiros 60+ (cont.)

* 17. Quais foram os principais impactos (positivos ou negativos) da pandemia de COVID-19 na sua vida pessoal e profissional? (Marque até 3 opções) 0

- As minhas horas de trabalho foram aumentadas
- As minhas horas de trabalho foram diminuídas
- Aumentei a minha rede de contatos devido aos eventos online na pandemia
- Comecei a interagir e usar as redes sociais
- Comecei a prestar mais a atenção para a minha saúde geral e qualidade de vida
- Comecei um negócio próprio
- Continuei com meu emprego, mas trabalhando em Home Office
- Dediquei mais tempo para a minha família e amigos
- Encerrei o meu negócio próprio por conta da pandemia
- Familiares, amigos, colegas de trabalho ou clientes faleceram devido à COVID-19
- Fiz cursos variados na Internet
- Fui contratado(a) durante a pandemia
- Fui demitido ou dispensado do trabalho
- Senti que fui discriminado(a) devido à minha idade ser considerada "grupo de risco" na pandemia
- Senti que fui protegido(a) devido à minha idade ser considerada "grupo de risco" na pandemia
- Senti sintomas de ansiedade ou depressão devido à pandemia
- A pandemia não impactou a minha vida profissional
- Outro (especifique)


* 18. Em relação aos cuidados com a sua saúde: 0

	Não	Sim
Tem plano de saúde particular ou empresarial?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usa remédio regularmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Você fuma?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Você pratica exercícios físicos regularmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


Fonte: Elaborado pela Autora.


APÊNDICE B_QUESTIONÁRIO (CONT.)

Figura 17 – Questionário Brasileiros 60+ (cont.)

* 19. Qual nota você atribui para a sua qualidade de vida pessoal?  0

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

* 20. No espaço abaixo, explique os motivos que o levaram a atribuir esta nota para a sua qualidade de vida pessoal.  0

* 21. Quais são suas principais aspirações para a sua aposentadoria? (Marque até 3 opções)  0

Começar um negócio próprio

Continuar fazendo o meu trabalho

Descansar

Desenvolver novos hobbies

Estudar


Fazer trabalho voluntário


Não ter mais a obrigação de trabalhar

Passar mais tempo com a família e amigos

Viajar


Outro (especifique)

* 22. Qual é o significado da aposentadoria para você?  0

* 23. Você está aposentado(a)?  0

Não

Sim

* 24. Caso você esteja Aposentado(a), marque abaixo qual era a idade que você tinha quando ocorreu o processo formal de sua aposentadoria. Se você NÃO estiver Aposentado(a), marque a opção "Não se aplica".  0

Fonte: Elaborado pela Autora.

APÊNDICE B_QUESTIONÁRIO (CONT.)

Figura 17 – Questionário Brasileiros 60+ (cont.)

* 25. Qual foi a principal profissão que você exerceu em sua carreira?  0

* 26. Você está trabalhando ou está em busca de oportunidades para trabalhar e exercer alguma atividade profissional, remunerada ou não remunerada?  0

Não

Sim

Fonte: Elaborado pela Autora.

APÊNDICE B_QUESTIONÁRIO (CONT.)

Figura 17 – Questionário Brasileiros 60+ (cont.)

**Pesquisa de Doutorado em Administração sobre as
Pessoas 60+ no Brasil: qualidade de vida, talentos,
aspirações e desafios**

Página 3/4 - Questões 27 a 38

Neste espaço, constam questões sobre os talentos, a situação profissional atual e os desafios enfrentados para continuar trabalhando.

* 27. Qual(is) alternativa(s) melhor representa(m) sua realidade profissional? (Marque até 3 opções) 0

Afastado em Perícia pelo INSS

Aposentado(a)

Desempregado(a)

Do Lar

Empregado(a) CLT

Empresário(a)

Estagiário(a)

Microempreendedor(a) Individual (MEI)

Prestador(a) de Serviço Autônomo(a)

Servidor(a) Público(a)

Trabalhador(a) Informal

Voluntário(a)

Outro (especifique)

* 28. Qual a sua ocupação ou atividade profissional atual? Caso não esteja trabalhando, pode escrever "não se aplica". 0

* 29. Qual é a sua principal característica que lhe diferencia e destaca enquanto profissional, isto é, qual o seu talento? 0

Fonte: Elaborado pela Autora.

APÊNDICE B_QUESTIONÁRIO (CONT.)

Figura 17 – Questionário Brasileiros 60+ (cont.)

* 30. Quais são as suas principais motivações para trabalhar? (Marque até 3 opções) 0

- Adquirir experiências novas
- Ajudar nas despesas com a casa
- Custear/ pagar gastos com saúde
- Custear/ pagar gastos com estudo
- Custear/ pagar viagens
- Exercer o meu propósito de vida
- Ganhar o meu próprio dinheiro
- Manter-me ativo(a)
- Realizar-me pessoalmente
- Socializar
- Sustentar minha família (esposo(a), filhos(as), etc.)
- Outro (especifique)

* 31. Qual é o significado do trabalho para você? 0

Fonte: Elaborado pela Autora.

APÊNDICE B_QUESTIONÁRIO (CONT.)

Figura 17 – Questionário Brasileiros 60+ (cont.)

* 32. Qual(is) destas características você mais valoriza no momento de decidir aceitar uma nova oportunidade profissional? (Marque até 3 opções) 0


- Atendimento a uma causa especial na sociedade
- Autonomia para exercer sua função
- Benefícios da estabilidade no emprego
- Bonificação
- Boas condições de trabalho
- Carga horária de trabalho reduzida (menor que 8 horas diárias)
- Crenças e valores organizacionais
- Cursos e eventos oferecidos
- Flexibilidade de horário
- Interação com outras pessoas
- Localização
- Plano de saúde
- Remuneração e benefícios
- Rotina
- Segurança
- Status social
- Trabalho presencial
- Trabalho em home office
- Trabalho em ambiente externo: ao ar livre, na rua, em trânsito, visitando clientes
- Vale Refeição e Vale Alimentação
- Outro (especifique)

* 33. Até quando você gostaria de trabalhar? 0

Fonte: Elaborado pela Autora.


APÊNDICE B_QUESTIONÁRIO (CONT.)


Figura 17 – Questionário Brasileiros 60+ (cont.)

* 34. Você já viveu alguma situação de preconceito dos outros em relação à sua idade no seu trabalho ou em algum processo seletivo?  0

Não

Sim

* 35. Caso você tenha respondido "Sim" na questão anterior, quantos anos você tinha quando sentiu, pela primeira vez, este tipo de preconceito dos outros em relação à sua idade? Se sua resposta anterior foi "Não", marque a opção "Não se aplica".  0

* 36. Qual(is) desafio(s) você enfrenta ou já enfrentou para continuar trabalhando a partir dos seus 60 anos de idade, no Brasil? (Marque até 3 opções)  0

Acesso a Internet

Acesso e uso de Programas de Computador

Acesso e uso de Aplicativos de Celular e Redes Sociais

Legislação Trabalhista

Mobilidade Reduzida

Necessidade de Automóvel Próprio para usar no Trabalho

Necessidade de Fluência em Inglês

Necessidade de Fluência em um Terceiro Idioma (espanhol, alemão, mandarim, etc.)

Necessidade de participar de Cursos de Atualização


Preconceito de outra Pessoa em relação à sua Idade (etarismo)

Problema Crônico de Saúde

Receber Ordens de Chefes mais Jovens que Você

Sem Dificuldades

Outro (especifique)

* 37. Na sua opinião, como as pessoas podem se preparar para continuar trabalhando após os 60 anos de idade?  0

Fonte: Elaborado pela Autora.

APÊNDICE B_QUESTIONÁRIO (CONT.)

Figura 17 – Questionário Brasileiros 60+ (cont.)

38. Esta última questão é opcional. Se você se sentir à vontade, faça um breve relato de sua experiência de sucesso ou um desafio importante que você viveu como Trabalhador(a) 60+ no Brasil. (O texto deve ser curto e sem identificação pessoal). 🗨️ 0

Fonte: Elaborado pela Autora.

APÊNDICE B_QUESTIONÁRIO (CONT.)

Figura 17 – Questionário Brasileiros 60+ (cont.)

**Pesquisa de Doutorado em Administração sobre as
Pessoas 60+ no Brasil: qualidade de vida, talentos,
aspirações e desafios**

Página 4/4 - Por favor, clique em **"CONCLUÍDO"** no final da página

Pronto, chegamos ao final do questionário! Para que suas respostas sejam enviadas é preciso **CLICAR
EM "CONCLUÍDO"** no final desta página.

Muito obrigada pela sua colaboração!

Fonte: Elaborado pela Autora.

APÊNDICE C_ IMAGEM DE DIVULGAÇÃO DA PESQUISA

Figura 18 - Mensagem de Divulgação da Pesquisa

Olá, meu nome é Bárbara.

Venho convidar a todos da **COMUNIDADE 60+ DO BRASIL** para participar da pesquisa para a Tese que estou desenvolvendo, enquanto aluna de Doutorado no Programa de Pós-Graduação em Administração na FEA-USP, sob orientação da Prof.^a Dra. Ana Cristina Limongi-França.

A finalidade é conhecer características individuais e profissionais, aspirações e desafios de **pessoas com idade igual ou superior a 60 anos** que residam ou trabalhem no Brasil.

A minha intenção é colaborar para a disseminação da **REVOLUÇÃO DA LONGEVIDADE** em nosso país e nas nossas organizações.

Conto com a participação de vocês!

O questionário é todo respondido on-line pelo celular, tablet ou computador. O tempo estimado de resposta é de 10 minutos.



PARTICIPE! Basta responder o questionário no link: <https://pt.surveymonkey.com/r/pesquisauspbrasil60mais>

O questionário, também, pode ser acessado por **QR CODE**.

Muito obrigada pela colaboração!

M.Sc Bárbara Beatriz Freitag
Doutoranda
barbara-adm@usp.br

Prof.^a Dra. Ana Cristina Limongi-França
Orientadora
climongi@usp.br

Nota: Imagem interna (direita) de Gaspard Delaruelle por Pixabay; Imagem interna (esquerda) de Yan krukov no Pexels.
Fonte: Elaborado pela Autora.