

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATOLICA DE SÃO PAULO

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTÁBEIS E ATUÁRIAS

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**A REINSERÇÃO PROFISSIONAL: ANÁLISE DAS BARREIRAS
ENFRENTADAS POR TRABALHADORES MAIS VELHOS**

ANNE LOUISE DA SILVA PIMENTEL

SÃO PAULO

2024

ANNE LOUISE DA SILVA PIMENTEL

**A REINserÇÃO PROFISSIONAL: ANÁLISE DAS BARREIRAS
ENFRENTADAS POR TRABALHADORES MAIS VELHOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração, do Departamento de Administração, da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como pré-requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração, orientado pelo Professor Doutor Francisco Antônio Serralvo.

SÃO PAULO – SP

2024

AVALIAÇÃO:.....

ASSINATURA DO ORIENTADOR:.....

DEDICATÓRIA

Dedico aos meus pais, Joziane e Sérgio, por todo o seu exemplo de força e determinação, que me inspiraram a nunca desistir dos meus sonhos e a valorizar a educação como um caminho para o futuro. Sou eternamente grato por tudo que fizeram por mim e pelos meus irmãos, nos mostrando, a cada dia, a importância de acreditar no nosso potencial.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus, por me guiar e me dá forças nos momentos de dificuldade e por iluminar meu caminho até aqui.

Ao meu companheiro, André Norberto, minha gratidão imensa pelo apoio incondicional, paciência e encorajamento ao longo dessa jornada. Sua presença foi fundamental nos momentos mais desafiadores e sua confiança me motivaram a seguir em frente. Este trabalho também é fruto da força que você sempre me transmitiu. Obrigado por estar ao meu lado em cada passo.

A minha família, por serem minha maior inspiração e fonte de motivação, pois sempre acreditaram no meu potencial. Em especial a minha tia Alice Maria e minha sogra Maria de Lourdes, pelo carinho e dedicação que tiveram comigo enquanto me orientavam em todo curso.

Aos meus amigos de jornada, Giovana Novais, Grazielle Viana e Samuel dos Anjos, que sempre se fizeram presentes na minha trajetória acadêmica.

Ao meu orientador, Professor Doutor Francisco Antônio Serralvo, pela paciência, dedicação e comprometimento durante todo o processo.

Por fim, sou grato a todos os professores, que fizeram parte do meu ciclo acadêmico e que me ensinaram valores que não são encontrados na maioria dos livros.

PIMENTEL, Anne Louise da Silva. **A reinserção profissional: análise das barreiras enfrentadas por trabalhadores mais velhos.** Trabalho de Conclusão de Curso (Administração), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo/SP, 2024, 59p.

Resumo: A reinserção profissional de trabalhadores mais velhos, tornou-se um tema relevante no contexto socioeconômico atual, especialmente em virtude do envelhecimento populacional e da necessidade de prolongar a vida laboral, já que muitos profissionais buscam continuar trabalhando, seja por questões financeiras ou por realização pessoal. No entanto, essa transição é marcada por desafios significativos, como preconceito etário, obsolescência de habilidades, mudanças tecnológicas e políticas de contratação das empresas. A pesquisa visa abordar esses aspectos e identificar possíveis soluções e estratégias para minimizar tais obstáculos, promovendo uma inclusão mais justa e equitativa desse grupo no mercado de trabalho.

Palavras-chaves: reinserção profissional, trabalhadores mais velhos, mercado de trabalho, inclusão e políticas de contratação.

PIMENTEL, Anne Louise da Silva. **Professional reintegration: analysis of the barriers faced by older workers.** Final paper (business administration), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo/SP, 2024 59p.

Abstract: The professional reintegration of older workers has become a relevant topic in the current socioeconomic context, particularly due to the aging population and the need to extend working life, as many professionals seek to continue working for either financial reasons or personal fulfillment. However, this transition is marked by significant challenges, such as age discrimination, skill obsolescence, technological changes, and company hiring policies. The research aims to address these aspects and identify possible solutions and strategies to minimize these obstacles, promoting a fairer and more equitable inclusion of this group in the labor market.

Keywords: professional reintegration, older workers, labor market, inclusion, and hiring policies.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil do respondente	32
Tabela 2 – Preconceito etário e barreira	34
Tabela 3 - Abertura do mercado e Oportunidades	34
Tabela 4 - Experiência e contribuição no ambiente de trabalho.....	35
Tabela 5 - Capacitação e adaptação	36
Tabela 6 - Políticas de inclusão e condições de trabalho.....	38
Tabela 7 - Teste Tukey - O preconceito etário é uma barreira significativa para a contratação de trabalhadores mais velhos.....	41
Tabela 8 - Teste Tukey - Pode ocorrer algum tipo de discriminação etária durante processos de recrutamento	42
Tabela 9 - Teste Tukey - A reinserção de pessoas mais velhas no mercado de trabalho pode aumentar a diversidade etária nas equipes.....	42
Tabela 10 - Teste Tukey - A experiência dos trabalhadores mais velhos é um fator valorizado pelas empresas.....	44
Tabela 11 - Teste Tukey – A falta de políticas específicas para a contratação de pessoas seniores contribui para o aumento do desemprego nessa faixa etária.....	45
Tabela 12 - Teste t - Desafios e valorização da experiência dos trabalhadores mais velhos no processo de recrutamento.....	46
Tabela 13 - ANOVA - A influência do nível de escolaridade nas percepções sobre preconceito etário e valorização da experiência no mercado de trabalho	48

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1 Problema de pesquisa	10
1.2 Objetivos.....	10
1.3 Justificativa	11
2.REVISÃO DA LITERATURA.....	12
2.1 O Contexto Histórico da Reintegração Profissional de Trabalhadores mais velhos: demografia e envelhecimento da força de trabalho.....	12
2.2 Programas e Políticas de Reintegração Profissional.....	17
2.3 Expectativas sobre o idoso no ambiente profissional.....	22
3. METODOLOGIA.....	28
Objetivo	28
População e Amostra	28
Instrumento de Coleta de Dados	28
Procedimento	28
3.1 Análise de dados.....	29
3.2 Hipóteses Primárias.....	29
3.3 Hipóteses Secundárias	30
4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	31
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS.....	53
APÊNDICE – QUESTIONÁRIO.....	57

1. INTRODUÇÃO

A reinserção profissional de trabalhadores mais velhos tem se tornado um tema relevante no contexto socioeconômico atual, especialmente com o envelhecimento populacional e a necessidade de prolongar a vida trabalhista. A sociedade hoje, enfrenta um aumento significativo na expectativa de vida, levando muitos profissionais a prolongarem suas carreiras para atender tanto a demandas financeiras quanto a buscas por realização pessoal. Contudo, a volta ao mercado de trabalho para essas pessoas é marcada por uma série de desafios e barreiras que dificultam essa transição.

O preconceito etário é uma das principais barreiras enfrentadas por trabalhadores mais velhos. Esse preconceito, também conhecido como ageísmo, pode manifestar-se de diversas formas, desde a dificuldade em conseguir uma entrevista de emprego até a falta de oportunidades de promoção e desenvolvimento profissional dentro das empresas. Segundo Paltrow (1999), o ageísmo é uma forma de discriminação que envolve preconceitos e estereótipos negativos associados à idade avançada.

Além do preconceito, a falta de habilidades também se apresenta como um obstáculo significativo. A rápida evolução tecnológica exige que os profissionais estejam constantemente atualizados, o que pode ser um desafio para trabalhadores mais velhos que não tiveram as mesmas oportunidades de treinamento e capacitação ao longo de suas carreiras. Segundo Lima (2015), "a constante necessidade de atualização de conhecimentos e habilidades faz com que trabalhadores mais velhos sejam frequentemente percebidos como menos competitivos no mercado de trabalho".

As mudanças tecnológicas não só demandam novas habilidades, mas também alteram a natureza do trabalho em si, criando um ambiente onde a adaptabilidade se torna essencial. Muitas empresas têm políticas de contratação que, direta ou indiretamente, favorecem candidatos mais jovens, perpetuando a exclusão dos trabalhadores mais velhos. Estudos mostram que programas de trainee e outras iniciativas corporativas frequentemente focam em recém-formados, limitando as oportunidades de desenvolvimento para profissionais mais experientes (Smith; Dougherty, 2012).

Para enfrentar essas barreiras, é crucial a implementação de estratégias que

promovam a capacitação contínua, políticas inclusivas de contratação e a sensibilização sobre os benefícios da diversidade etária no ambiente de trabalho. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2018), políticas de inclusão e programas de atualização profissional são fundamentais para garantir que trabalhadores mais velhos possam contribuir plenamente com suas habilidades e experiências.

1.1 Problema de pesquisa

A reinserção profissional de trabalhadores mais velhos é uma questão complexa que envolve diversas barreiras e desafios. À medida que a população envelhece e a expectativa de vida aumenta, muitos indivíduos encontram-se na necessidade de continuar trabalhando, seja por razões financeiras ou pela busca de realização pessoal. No entanto, a volta ao mercado de trabalho para esses profissionais é frequentemente dificultada por uma série de obstáculos que impactam diretamente suas chances de reemprego e desenvolvimento profissional.

Diante desses desafios enfrentados pela população mais velha no ambiente de trabalho, de que forma a discriminação por idade afeta a capacidade dos trabalhadores mais velhos de encontrarem emprego ou avançarem em suas carreiras?

1.2 Objetivos

Assim, o objetivo geral desta pesquisa, é analisar e compreender de que forma, pessoas mais velhas estão sendo inseridas no mercado de trabalho. Quais dificuldades são encontradas no âmbito profissional, quando não só quer ser inserido, mas também alavancar suas carreiras. Com isso, os seguintes objetivos específicos são propostos:

- Analisar quais estratégias as organizações utilizam quando contratam pessoas mais velhas, se existe algum parâmetro.
- Verificar se o uso de tecnologias é um fator impeditivo quando se vai contratar pessoas mais velhas
- Analisar o comportamento de pessoas mais velhas frente a mudanças ocorridas dentro das

empresas.

1.3 Justificativa

A inclusão de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho não se trata apenas de uma questão de justiça social, mas também de reconhecer o valor único que esses profissionais podem oferecer às organizações. Como destacado por Palmore (1999), "a experiência acumulada ao longo dos anos pode trazer perspectivas valiosas e soluções criativas para os desafios contemporâneos".

Este estudo busca explorar a importância de valorizar e integrar trabalhadores mais velhos dentro dos locais de trabalho, reconhecendo que a idade não deve ser um fator limitante para contribuições significativas. Conforme ressaltado por Smith e Dougherty (2012), "a diversidade etária pode enriquecer o ambiente organizacional ao proporcionar uma variedade de habilidades e experiências que promovem a inovação e o crescimento sustentável".

Esse tema traz consigo a importância da inclusão e equilíbrio dentro dos locais de trabalho, na qual o talento e a contribuição de cada indivíduo são valorizados independentemente da idade. É ter um olhar mais profundo de que pessoas mais velhas carregam não só um número de idade, mas também uma vasta experiência, habilidades desenvolvidas ao longo de seus anos, que podem contribuir e trazer percepções únicas para dentro da organização. Este estudo contribuirá para uma maior conscientização sobre o potencial dos trabalhadores mais velhos e para o desenvolvimento de políticas e práticas que valorizem a diversidade etária como um ativo essencial para o sucesso organizacional.

2.REVISÃO DA LITERATURA

2.1 O Contexto Histórico da Reintegração Profissional de Trabalhadores mais velhos: demografia e envelhecimento da força de trabalho

Não há como negar que as pessoas estão vivendo mais e que, por conseguinte, a população em todo o mundo está se tornando mais velha. Esses dois fatos facilmente colocam questão do trabalho como uma das pautas mais importantes do sistema de saúde e da política social do país. Dados científicos comprovam, sem sombra de dúvida, tal afirmação. No final de 2100, a população mundial deverá alcançar 10,9 bilhões de habitantes sendo que mais de 50% dessas pessoas terão mais de 60 anos. Segundo o IBGE (2015), no Brasil, a expectativa é que, em 2040, 57% da população em idade ativa terá mais de 45 anos. O mesmo IBGE (2018) projeta que, com a diminuição do crescimento da população, o ponto mais alto populacional do país será alcançado em 2047. O quadro que se delineia à nossa frente será o seguinte: a expectativa de vida de uma pessoa ao nascer será de 80 anos, a taxa de fecundidade da população não ultrapassará 1.68 e, finalmente, a maior parte da população, tanto de homens como de mulheres, terá entre 45 e 64 anos. A relação entre o declínio das taxas de natalidade e o aumento da expectativa de vida das pessoas na sua totalidade (Pereira; Nogueira; Silva, 2015) pode explicar o fato incontestável e comprovado pelos dados que é o envelhecimento da população.

Quais as consequências dessa afirmação? A primeira que salta aos olhos é o envelhecimento da força do trabalho. Ao mesmo tempo, os trabalhadores se veem frente a frente com um grande número de mudanças nas leis trabalhistas e a na Reforma da Previdência. A Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, estabelece que a idade mínima de aposentadoria para mulheres será de 62 anos e para homens de 65 anos. Além desses limites, o trabalhador passa a enfrentar um tempo mínimo de contribuição de 15 anos no caso das mulheres e 20 anos no caso dos homens. Obviamente, essas modificações empurraram para mais tarde a possibilidade de cada trabalhador fazer uso do seu direito à aposentadoria. Como consequência, ele precisa permanecer mais tempo no mercado de trabalho. Isso implica um necessário ajuste por parte das empresas no sentido da construção de um plano de ação que leve à maximização da produtividade desses profissionais assim como se preocupe com a saúde e segurança desses profissionais. Em outras palavras, é fundamental encarar o fato em sua complexidade.

O envelhecimento da população é uma tendência universal e uma realidade em nosso país. Como consequência desse fenômeno global, como já mencionado anteriormente, é possível observar uma redução no tamanho e na produtividade da força do trabalho, um aumento na carga do sistema previdenciário e nos custos com a saúde, além de uma desaceleração do crescimento econômico geral. Nesse contexto, o Brasil enfrenta desafios específicos, como a falta de políticas públicas voltadas para a absorção e permanência de população mais velha no mercado de trabalho, o que torna a questão do trabalho na terceira idade ainda mais relevante no país, principalmente se levarmos em conta o risco de comprometimento de nosso sistema previdenciário.

Por que, então, é importante estudar o perfil da população idosa no Brasil? A justificativa é bem clara. As informações coletadas vão ajudar na compreensão e identificação do que é preciso focar no país, em um prazo médio em termos de investimentos, de preocupação com tecnologias e estrutura e de mudanças de políticas. Esse envelhecimento populacional vai afetar a população já fora do mercado do trabalho, mas também outros grupos populacionais como aqueles ainda ativos no mercado de trabalho. Esse fato vai, como consequência, afetar as famílias de todos os grupos. Ao aceitarmos que os idosos não representam um grupo homogêneo, seja em relação à idade ou ao poder socioeconômico, aceitamos também que não podemos pensar em uma solução única para todos. Os caminhos a seguir irão depender dos indivíduos e da sociedade como um todo. É essencial que entendamos que existe uma nova composição populacional que exige mudanças se quisermos enfrentá-las de maneira responsável. Essas mudanças irão afetar diretamente o tipo de produção possível para os trabalhadores e seu desejo de permanecer e atuar no mercado de trabalho formal ou informal. (Marckmann, 2014).

2.2 Barreiras à Reintegração Profissional: a questão do ageísmo

Um ponto importante a ser sublinhado é que não estamos falando simplesmente de uma questão de envelhecimento, de permanência ou não no mercado de trabalho. Estamos falando também da importância do trabalho na vida das pessoas. Sem sombra de dúvida, ele é fonte de renda para os indivíduos, mas também possibilita sua integração social, colocando-os em relação com os outros. Nas palavras de Manganelli (2023, p. 13), o trabalho “possibilita integração, aprendizado e oportunidade de qualificação, criatividade, acesso à cultura” e “garante segurança e autonomia”.

Outros fatores passam a ter relevância indiscutível no quadro em discussão neste trabalho: a longevidade dos trabalhadores e sua reinserção ou permanência no mercado de trabalho. Quais seriam, então, esses outros desafios? Inegavelmente, a questão do ageísmo, salta aos nossos olhos. Esse termo, cunhado por Butler (1969) é usado para jogar luz sobre o preconceito relacionado à idade. Para o autor, o termo define todo ao preconceito relacionado à idade, mas acabou sendo aplicado especialmente às pessoas mais velhas por causa da carga negativa que o processo de envelhecimento traz – pessoas ‘impotentes’, ‘incapazes’, ‘inúteis’. Mais tarde o mesmo autor definiu o termo como “um processo sistemático de estereótipos e discriminação contra pessoas porque elas são mais velhas” (Butler, 1975, p. 12). Continuando seus estudos sobre o tema, Butler (1980) definiu ageísmo como um problema a partir de três traços essenciais em qualquer trabalho que discuta a questão. Por isso, os apresentamos aqui nas próprias palavras do autor: “atitudes preconceituosas; práticas discriminatórias contra os idosos; e práticas e políticas institucionais que perpetuam crenças estereotipadas sobre os idosos e deterioram sua dignidade pessoal”. É importante notar que na literatura também encontramos os termos idadeísmo e etarismo sendo usados como sinônimos de ageísmo. Neste momento mais uma pergunta essencial é colocada para os interessados no tema: como reage a sociedade como um todo à presença do idoso no mercado do trabalho se a expectativa social é que as pessoas idosas se encaminhem para aposentadoria e para o afastamento do mundo do trabalho (Ramos; Souza; Caldas, 2008).

Estamos falando aqui de um choque de expectativas: por um lado, as do próprio idoso que se vê forçado a continuar trabalhando e, por outro lado, as dos mais jovens que se sentem ameaçados pela presença deste contingente de profissionais disputando com eles vagas de trabalho e também as das próprias empresas muitas vezes não bem preparadas para incorporar essa nova realidade. Isso tudo precisa ser encarado com urgência.

No caso do preconceito etário, alguns autores defendem que se quisermos eliminar o problema é preciso antes reconhecer que ele existe e que é nefasto para a sociedade. Enquanto a questão for relativizada, nada produtivo irá acontecer. Goldani (2010) afirma que além de reconhecer o problema é fundamental escolher a melhor maneira de combatê-lo e demonstrar às pessoas sobre suas consequências negativas para a sociedade como um todo. Para Souza, Ramos e Carvalho (2019), as empresas precisam pensar essa questão

ao desenvolver suas políticas de recrutamento e seleção, sua atividade de formação, desenvolvimento e promoção, em seus instrumentos de avaliação de desempenho, aceitação e gestão de pessoas.

Ao discutir o termo, Palmore (1999) apresenta um aspecto novo sobre a questão. O autor afirma que ele pode ser observado em relação a ações das pessoas individualmente ou em relação a ações de instituições. Segundo o autor, o ageísmo pessoal é resultado de atitudes de preconceito e discriminação por parte de indivíduos em suas atitudes e palavras pessoais. Já o ageísmo institucional, resulta das decisões presentes nas políticas e ações assumidas formalmente por uma instituição ou organização.

A discussão acima pode facilmente ser analisada em relação ao ambiente de trabalho. Existe uma forma rígida de discriminação por idade que pode ser observada em ações contrárias a legislação vigente no país e em decisões objetivas dos empregadores sobre o caminho profissional do funcionário na empresa. Por outro lado, existem casos que não representam a quebra de uma lei, mas que ocorrem nas interações interpessoais na própria empresa. E a chamada forma suave de discriminação, mas que podem afetar de maneira altamente nefasta os trabalhadores mais velhos. (Stypinska; Turek, 2017).

Devemos mergulhar mais fundo e enfrentar com coragem o que representa envelhecer no imaginário da sociedade e na realidade ou, em outras palavras, como o indivíduo se vê em relação à sua idade e como a sociedade o percebe e avalia. (Cepellos; Silva; Tonelli, 2019).

Alguns estudos (King; Bryant, 2017) apontam que os idosos podem ser vistos no ambiente do trabalho como inflexíveis, com pouco espírito agressivo e resistentes a mudanças nas formas de trabalho. Também são citados como fisicamente limitados e com pouca vontade de se adaptarem ao desafio colocado pelas novas tecnologias.

Por outro lado, em várias situações, a experiência, assim como os conhecimentos e hábitos de trabalho dos idosos são considerados como pontos positivos que eles trazem para o ambiente de trabalho. Da mesma forma desempenho profissional sólido, suas competências básicas e bom relacionamento com colegas de trabalho, atuando como consultores dos mais jovens, são características que podem ser valorizadas no espaço do trabalho.

Quando todos esses fatos são tratados com cuidado pelas empresas o resultado pode ser altamente positivo. Segundo França, Silva e Barreto (2010), o convívio entre gerações pode ser um elemento altamente positivo para a superação de preconceitos, para a passagem de conhecimentos, para a busca de ajuda entre pares, para a construção de ambientes solidário e amigo.

A literatura aponta para o fato que existem empresas que têm como objetivo a formação de equipes diversificadas. Segundo Fleury (2000), empresas com esse perfil são valorizadas por representarem um ambiente de trabalho rico marcado pelo respeito à diferença. Ao mesmo tempo, são avaliadas de maneira positiva por promoverem a criatividade e a inovação, por facilitarem a resolução de problemas e a flexibilidade de organização da própria empresa.

Como podemos, então, definir a diversidade etária? Simplesmente, ela ocorrerá nas situações nas quais profissionais de diferentes faixas etárias são incluídos no mesmo ambiente de trabalho. O fato que a expectativa de vida está comprovadamente aumentando e que a aposentadoria está forçosamente sendo adiada leva as empresas a buscar uma interação mais intensa entre as gerações. Isso pode ser responsável pelo aparecimento de um entusiasmo que resulte no impulso da inovação e crescimento.

Sem desvalorizar a importância da presença de equipes intergeracionais nos esforços das empresas para debelar o ageísmo, vários autores sublinham que outros passos têm que ser dados (França et al., 2017; Iwens et al., 2013; Iwens; Desmette; Yserbyt, 2012; Costa; Silva et al., 2021). Segundo eles, é fundamental que sejam constituídas políticas de contratação de profissionais mais velhos, um compromisso da empresa de oferecer oportunidades de qualificação profissional, a sensibilidade para aceitar a flexibilidade nas condições de trabalho. Ao mesmo tempo, é essencial um trabalho com os profissionais mais jovens para garantir que os estereótipos em relação à idade não sejam um impedimento para a interação saudável entre os profissionais. Isso será possível por meio de gerenciamento cuidadoso das equipes intergeracionais e pela valorização de mão de obra qualificada independente de idade.

Ao mesmo tempo observa-se a presença da discriminação velada aos profissionais mais velhos quando a eles são negadas oportunidades de crescimento, desenvolvimento e

reconhecimento (Palmore, 1999). O resultado necessariamente será um espaço de trabalho sem agilidade, resistente a inovações e a mudanças necessárias.

Não se pode deixar de lançar luz sobre mais um aspecto do assunto em questão. A academia precisa se debruçar com afinco, por meio de pesquisas e discussões, sobre o tema do desafio do envelhecimento nas empresas. O objetivo desse estudo deve ser, por um lado, o bem-estar dos trabalhadores que se aposentam e, por outro lado, a garantia de trabalho para aqueles que não desejam ainda se afastar do mercado de trabalho (França, 2012).

Siqueira-Brito et al. (2016) afirma que pesquisas sobre o ageísmo não são comuns, mas são cada vez mais necessárias. Não há como fugir da realidade que o preconceito contra os mais velhos está presente em diversos contextos de nossa sociedade, inclusive nosso objeto de estudo, o ambiente de trabalho. Grandes modificações poderão começar a acontecer quando a academia e a área de Recursos Humanos das empresas se aliarem na busca da construção de espaços profissionais mais abertos à diversidade. Os diferentes tipos de estudos acadêmicos ajudarão as organizações a descobrir as raízes das discriminações e buscar estratégias para acelerar o processo de inclusão.

2.2 Programas e Políticas de Reintegração Profissional

Na discussão sobre a questão do idoso no trabalho, dois tópicos nunca podem ser deixados de lado. Primeiramente, temos que analisar como o poder público age para garantir os direitos desse grupo de cidadãos que cresce cada vez mais. Da mesma maneira, temos que voltar nossos olhos para como as empresas lidam na sua prática organizacional com este contingente de trabalhadores que cada vez estarão mais presentes nas instituições? Em outras palavras, como esse fato impacta na gestão de idade nas empresas? Quais as práticas são mais bem-sucedidas?

Como já citado anteriormente neste trabalho não há como negar o fato de que a população está envelhecendo, independentemente da situação social ou política do país. Se o fenômeno existe, o desafio que logo se coloca diz respeito a como garantir a todos os cidadãos, de qualquer idade, os mesmos direitos salariais, educacionais e de saúde.

Como a questão é tratada pelos poderes públicos no Brasil? Neste momento

focamos nossa análise no trabalho de Oliveira (2022). Primeiramente, a autora aponta para a importância da Portaria nº 2.874 do Ministério da Saúde, de 30 de agosto de 2000, que explicita os direitos garantidos a todos os cidadãos com 60 ou mais anos. Citamos agora o texto da própria Portaria:

“Define as diretrizes básicas que fundamentam e norteiam as ações de proteção e de promoção da qualidade de vida para a pessoa idosa. Considera-se idoso todo aquele (a) que tem 60 ou mais anos, constatados em documentos de identificação. Participando de atividades da comunidade em que vive, recebendo proteção da família, não deixando que o idoso seja excluído da sociedade, garantindo sua cidadania e bem-estar (Portaria nº 2874, Brasil, 2000)”

A autora continua sua análise, demonstrando a importância da Lei nº 741, de 1º de outubro de 2003 (Brasil, 2003), considerada como referência de peso para o que tem sido produzido no país em termos de políticas voltadas para os direitos dos idosos. Segundo ela, por causa desta lei os direitos dos idosos foram colocados de maneira clara para a sociedade. Com isso, os idosos ganharam maior segurança e, simultaneamente, foi aberta a discussão a respeito dos preconceitos ainda muito presentes em nossa sociedade sobre as capacidades desse grupo social.

Antes de voltarmos nossos olhos para as práticas empresariais de tentativa de inclusão do idoso no mercado do trabalho, é fundamental trazer de volta para a discussão o tema já por nós citado da importância das pesquisas nos estudos sobre ageísmo. Novamente buscamos subsídios no trabalho de Oliveira (2022). Primeiramente, ela afirma, citando Bodner (2009), que essas pesquisas, embora raras, são extremamente necessárias, já que o preconceito contra os mais velhos é perceptível em uma grande variedade de contextos, inclusive no ambiente de trabalho, nosso objeto de estudo. A seguir, citando Berger et al. (2009), ela apresenta argumentos que justificam que a visão estereotipada sobre as pessoas mais velhas acaba influenciando negativamente seu processo de contratação no espaço das empresas. Essa maneira preconceituosa de ver o idoso no ambiente corporativo espalha uma visão distorcida sobre a maneira de atuar e se comunicar dos idosos no seu ambiente de trabalho.

A autora finaliza sua discussão apresentando a visão negativa das características

atribuídas aos idosos a partir dos trabalhos de (McCann; Giles, 2004; Nussbaum et al., 2005): irritabilidade, excentricidade, fraqueza e deficiência cognitiva, inflexibilidade, improdutividade e fragilidade.

Em um mercado de trabalho já afetado pelo desemprego e, por consequência, cada vez mais seletivo, esses estereótipos tornam o processo de permanência ou reinserção do idoso muito mais complexo. A seriedade do problema pode ser atestada pelos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que demonstram que a taxa de desemprego no país atingiu 7,9% no quarto semestre de 2022. Esses números demonstram que cerca de 8,6 milhões de pessoas estão desocupadas no país, e entre elas se encontram jovens. E o mais dramático é que muitos idosos são totalmente capazes de continuar trabalhando. Para isso é essencial que a sociedade se convença dessa realidade e que se abra para os incorporarem na sua força de trabalho (Alves; Alves, 2011).

Inegavelmente, muitos idosos no Brasil desejam e conseguem continuar trabalhando. As razões variam muito. Pode ser por necessidade financeira ou por vontade própria. Esse fato só reforça a necessidade da existência de políticas públicas e empresariais que incentivem e valorizem a presença desses profissionais no mercado de trabalho. O Estatuto do Idoso tem um papel muito importante nesse quadro ao prever medidas com o objetivo de garantir para os idosos as mesmas oportunidades e tratamento dados aos membros de outras faixas etárias em relação ao trabalho. Ele proíbe a discriminação por idade em processos seletivos e reforça que cursos de capacitação e treinamento sejam oferecidos a esses profissionais (Brasil, 2003).

Em 2013, a Fundação Getúlio Vargas (FGV) coordenou uma pesquisa com mais de 100 empresas cujo objetivo era identificar experiências de gestão pensadas para profissionais mais velhos. Podemos também citar o trabalho de Cepellos e Pereira Filho (2018) que apontou para a quase inexistência no Brasil de políticas com o objetivo de garantir salários ou benefícios voltados para os profissionais idosos. A mesma pesquisa concluiu que não é ainda uma prioridade a preocupação com uma ergonomia que leve em conta as necessidades desse grupo no próprio espaço de atuação. Desde que essa pesquisa foi publicada, esses dados não parecem ter sido alterados substancialmente.

Qual a razão para a pequena presença de idosos no mercado de trabalho? Vários

trabalhos estudaram essa questão. A resposta, segundo eles, pode estar no fato de que eles enfrentam dificuldades para serem convidados para entrevistas de emprego, para chegarem a ser contratados, para serem escolhidos para treinamento ou mesmo selecionados para promoção. Além de todos os fatores acima, eles são os empregados que mais frequentemente são demitidos (Bal et al, 2011; Fisher et al, 2017).

Já Cepellos e Tonelli (2017) alertam para o fato de que práticas de gestão de idades devem ter como objetivo a minimização dos efeitos do envelhecimento profissional das barreiras etárias. As autoras sublinham que práticas eficazes representam muito mais do que um compromisso legal ou ético. Elas podem ter um papel primordial na vida da empresa porque vão criar um ambiente onde a diversidade de idade e a cultura de inclusão são elementos altamente valorizados. Para que isso ocorra é fundamental que exista um trabalho prévio de planejamento e cuidado.

Estudos desenvolvidos com gestores sobre suas percepções de empregados idosos e jovens apresentaram resultados valiosos (França et al., 2014). Para esses gestores, as características marcantes dos trabalhadores mais velhos eram as seguintes: lealdade, confiabilidade e as habilidades gerenciais. Já os empregados mais jovens chamavam a atenção dos gestores por seu domínio das novas tecnologias, sua saúde, sua capacidade física, e seu interesse por novos conhecimentos. A pesquisa também sublinha uma questão crucial: embora conscientes do problema do envelhecimento da população, não foi observado um movimento por parte dos gestores no sentido da tomada de decisões que pudessem manter em seus quadros, contratar ou melhorar a performance de profissionais mais velhos.

O estudo de Posthuma, Wagstaff e Campion (2012) indicam vários modelos de visões negativas e estereotipadas sobre idade encontrados no ambiente de trabalho. É importante sublinhar que algumas dessas visões poderiam ser refutadas por dados empíricos. Segundo esses autores, os estereótipos negativos mais comumente citados nas pesquisas para explicar o desempenho mais sofrível de trabalhadores mais velhos são os seguintes: resistência à mudança; baixa habilidade para aprender; possibilidade de saída da empresa em futuro próximo (justificativa para não se investir tanto no profissional em treinamento); maior gasto para as empresas; pior performance em entrevistas e avaliações de desempenho. Para os autores essa visão pode ser refutada pela falta de evidências empíricas que provem, sem sombra de dúvida, que existe uma relação entre declínio no

desempenho no trabalho e idade avançada do trabalhador. Na verdade, as pesquisas mostram que mais importante do que a idade são as habilidades pessoais e a saúde do profissional.

A literatura também apresenta trabalhos que apontam para as características consideradas positivas em profissionais mais velhos. Nesse caso podemos citar os seguintes traços comportamentais: eles tendem a ser mais estáveis, confiáveis, honestos e leais; apresentam alto comprometimento com o trabalho e apresentam menos tendência a perder ou trocar de trabalho (Posthuma; Campion, 2009).

Como seria possível reduzir esses estereótipos? Nesse caso as pesquisas e estudos podem ter um papel central. Segundo França et al. (2017), a valorização desse tipo de trabalho sobre como tanto trabalhadores quanto gestores entendem a questão do envelhecimento no espaço do trabalho pode provocar uma mudança no resto da sociedade no sentido de eliminação dos estereótipos. Esse fato é importante em um momento como o que vivemos agora de crise econômica e social. Precisamos da ajuda de todos os sujeitos sociais envolvidos no processo. No entanto, os autores ressaltam que o mercado de trabalho precisa estar preparado para receber os trabalhadores mais velhos. Não é uma simples questão de desejo. É preciso que seja feito um movimento consciente das empresas para acolhê-los e para reduzir a visão negativa sobre o papel desse grupo etário.

Não é possível mais aceitar resultados de pesquisas que apontam para a existência de ageísmo nas organizações, principalmente no processo seletivo (Pereira, 2014). A respeito do assunto, Goldani (2010) sublinha o fato da não contratação ou promoção de pessoas mais velhas devido a uma visão distorcida de seus superiores de que sejam menos proficientes e adaptáveis quando comparados a seus colegas mais jovens. Por outro lado, Cepellos et al (2013) levantam a questão que mesmo quando os superiores têm uma visão positiva a respeito das características do trabalhador mais velho e os consideram confiáveis, comprometidos, pontuais e produtivos, muitas vezes as empresas não tem uma política estabelecida de contratação desses profissionais. Vasconcelos (2016) é outro autor que se debruçou em seus estudos sobre a questão do etarismo. Ele concluiu que tanto as práticas quanto as políticas de gestão indicam que as empresas ainda atuam a partir de uma visão deturpada de que com a idade a capacidade de aprendizagem do ser humano tende a diminuir. O perigo é que essa maneira de entender a realidade é muito sutil e, muitas vezes,

elase entranha na maneira como as pessoas agem e falam nas empresas, e são perpetuadas como uma verdade e se tornam as normas de comportamento que orientam todos os membros de uma determinada instituição profissional.

É importante notar que a inclusão do idoso no ambiente do trabalho responde aos ditames da legislação trabalhista do Brasil. O Artigo 461 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) da Lei nº 14.611 afirma que:

“§ 6º - Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idades, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação ou indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.”

Essa alteração no Artigo 461 da CLT citada acima, com data de 3 de julho de 2023, demonstra e valoriza, sem sobra de dúvidas, a questão da igualdade entre profissionais que desempenhem a mesma função, independente de sexo, nacionalidade e idade. A lei agora deixa claro que o não cumprimento dessa norma é crime e, portanto, coloca quem não a cumprir sujeito aos rigores da lei. Por outro lado, ela traz contribuições reais para a sociedade. Por causa dela, as experiências acumuladas dos trabalhadores são valorizadas. Além disso, a lei a promover a diversidade etária entre profissionais, trabalha a favor da inovação, da sustentabilidade das organizações e da sociedade como um todo.

2.3 Expectativas sobre o idoso no ambiente profissional

Como já afirmado acima, é inegável a tendência crescente do aumento da presença de trabalhadores idosos em atividade no mercado de trabalho. Também já mencionamos que eles enfrentam muitas situações complexas e barreiras para exercerem seu direito ao trabalho como cidadãos. Como exemplo podemos citar o trabalho de Queiroz e Ramalho (2009) que apresenta os seguintes números em relação à presença de idosos no mercado de trabalho: em 1977 eles representavam 4,9% do total da força de trabalho no país; em 1998, esse número salta para 9% e a expectativa para 2020 era que já fossem em torno a 13% da população com emprego no país.

A pergunta que permanece no ar é por que essas pessoas permanecem no trabalho

se não existe uma cultura real de aceitação nas empresas e na própria sociedade, um campo minado de preconceitos e rejeição.

A resposta é bem clara. No Brasil, os idosos optam por permanecer no trabalho como uma estratégia de complementação da renda familiar. Primeiramente, isso ocorre devido à situação em que se encontra grande parte da população que não consegue sobreviver ou manter suas famílias devido à queda em seus rendimentos após a aposentadoria, sua única renda salarial. Há também pessoas que entendem que o trabalho tem um significado e uma importância muito grande por abrirem portas para uma vida ativa e produtiva, de maior interação social. (Sato; Lancman, 2020).

Outro ponto essencial nessa discussão é levantado na pesquisa Tsunami 60+. Seus dados apontam que 63% dos provedores da família são pessoas com mais de 60 anos e, portanto, legalmente idosas. Em situações de crise econômica como a que vivemos agora, eles tornam-se responsáveis por ajudar as várias gerações de familiares, assumem as contas de várias casas com o seu salário ou aposentadoria (Tsunami 60+, 2019).

É preciso que o mundo se abra para uma nova maneira de entender os frutos positivos que surgiriam da volta do idoso ao mercado de trabalho com suas experiências construídas a partir de seus anos de vida tanto pessoal quanto profissional. O resultado seriam pessoas mais integradas ao mundo a seu redor porque o trabalho abre as portas para a aquisição e também construção de novos conhecimentos. Ele também dá ao indivíduo oportunidades de enfrentar os problemas com que se defronta de maneira criativa e original. Com isso, o idoso vai construindo a autonomia necessária para enfrentar de maneira positiva o desafio da aposentadoria (Paoline, 2016).

No Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e Solidariedade entre as Gerações, Ilmarinen (2012), escreveu sobre o papel desempenhado pela saúde e a segurança no trabalho no processo de envelhecimento ativo por meio de uma vida profissional longa e produtiva. É nesse texto que ele defende o conceito de “gestão da idade” no dia-a-dia, a ser observado primordialmente no que diz respeito à organização no trabalho e nas tarefas individuais. Isso permitiria que todas as pessoas, sem levar em conta sua idade, tivessem sucesso em relação a seus objetivos pessoais e da organização onde trabalhassem. Nas próprias palavras do autor, a gestão da idade comporta oito objetivos: “melhor

conscientização sobre o envelhecimento; atitudes justas em relação ao envelhecimento; gestão de Idade com função e dever fundamentais de gestores e supervisores; integração da Gestão de Idade na política de recursos humanos; promoção da capacitação de trabalho e da produtividade; aprendizagem ao longo da vida; formas de trabalho compatíveis com a idade; transição segura e digna para a aposentadoria.”(Ilmaren, 2012, p. 2-3)

A verdade é que as empresas onde se observa uma relação saudável entre gerações, sem situações de discriminação, são também espaços onde as pessoas se respeitam, apesar de suas diferenças, e valorizam a troca de saberes uns com os outros. Em outras palavras, são espaços onde se observa uma cultura de cooperação. Segundo Santos Salcedo et al., 2023, quando os indivíduos percebem que são valorizados em sua singularidade por seus parceiros de trabalho, ficam mais motivados em relação a seus grupos de trabalho e suas próprias empresas. Por outro lado, esse fato impulsiona o próprio trabalhador a buscar um desempenho de melhor qualidade. Portanto, as práticas de gestão de empresas levam o empregado a se comprometer cada vez mais com o trabalho por se sentir parte do sistema, respeitado e valorizado pelo que é como pessoa.

Nessa discussão é importante também sublinhar que não se pode entender o conceito de “velhice” puramente como uma questão cronológica e fora de um contexto. Segundo Blauth et al. (2013), o processo de envelhecimento apresenta características específicas, dependendo da pessoa, devido a questões biológicas, psicológicas e sociais. Infelizmente, a sociedade entende esse processo como algo homogêneo e altamente estereotipado, e definido somente pelo fator idade. Segundo os autores, apesar do consenso em nosso mundo em se definir envelhecimento por critérios objetivos, estamos cercados de exemplos de indivíduos que colocam por terra essa percepção. Messy (1999) para explicar esse dado traz para a discussão a diferença entre a percepção que a pessoa tem sobre si própria e como ela se sente. Por isso, encontramos pessoas que já viveram muitos anos, mas se sentem jovens. Essa afirmação é importante para se entender o que já havia sido dito por Crenmin (1992) ao defender a posição que ser velho e sentir-se velho são dois fatos distintos. Para o autor quando a pessoa se entende como velha, automaticamente ela autoriza que os outros a tratam como tal e, ao mesmo tempo, assume o comportamento esperado de um velho pela sociedade.

Um olhar cuidadoso mostra que os idosos passaram a ser objeto de estudo sério

Brasil nas últimas décadas. É interessante notar uma mudança de foco na maneira como os idosos tem sido descrito. Agora são sublinhadas características positivas de um processo natural não relacionado a doenças ou sofrimento. Ao contrário, as palavras “saúde” e “prazer” passam a fazer parte do vocabulário usado nas discussões sobre o tema. Esse fato pode ser justificado pela criação e uso de novos termos para se referir a esse grupo. Esses termos tendem a salientar um lado positivo da velhice como “idade feliz”, ‘boa idade’, ‘melhor idade’, ‘idade de ouro’, ‘feliz idade’” (Alves Junior, 2004, p. 52).

Uma pergunta relevante em uma análise como essa diz respeito ao papel que a situação de saúde pode ter nas oportunidades de trabalho encontradas pelos idosos no Brasil. Skirbekk (2004) apresenta dados para defender que os anos de vida são responsáveis por uma acentuada queda em algumas habilidades do indivíduo. Uma delas seria a velocidade de percepção. Por outro lado, habilidades verbais não seriam tão afetadas ao longo dos anos. Segundo o mesmo autor, seus dados demonstram reduções no ritmo de aprendizagem dos idosos, assim como em sua capacidade de memória e raciocínio

Se é inegável que, nos últimos anos, os idosos têm recebido uma maior atenção social, as pesquisas não têm seguido a questão com o mesmo ímpeto. Na verdade, elas são bem escassas. Esse fato se torna ainda mais sério quando nosso olhar se volta para o que acontece nas empresas, o lugar ideal para conflitos relativos à idade, seguidos de situações de preconceitos, discriminações e mesmo segregação

Não há como se fugir da relação direta entre segregação e o aparecimento e crescimento de estereótipos. A separação impede o conhecimento do outro e o afastamento conduz à construção de estereótipos sobre o outro desconhecido total ou parcialmente. Se a sociedade apresenta alto grau de segregação étnica, com pouco interesse em combatê-la, o resultado será uma sociedade dominada por estereótipos de idade que levarão, indubitavelmente, a uma maior segregação e ao etarismo (Blauth et al., 2013).

Segundo McGregor e Gray (2002), a adaptabilidade é um dos estereótipos negativos mais citados em relação a idosos no ambiente das empresas e se traduz como dificuldade em acompanhar os desafios da tecnologia computacional e na resistência a incorporar as mudanças em suas práticas de atuação. A consequência dessa visão é que os idosos são vistos por parte dos empregadores como incapazes de aprender novos

conhecimentos e, por causa disso, são colocados de lado nas situações de novos treinamentos.

Alpass e Mortimer (2007) não aceitam o argumento de que por causa da idade o idoso necessariamente apresentará uma queda no seu desempenho profissional. Para os autores, não se pode negar o fato de que com a idade nosso corpo se modifique, que tenhamos que enfrentar problemas de mobilidade física e de saúde. No entanto, segundo eles, com a idade sabemos nossos limites físicos e quais as atividades que podemos executar e deixamos para os mais jovens aquelas que estão fora de nossa competência física. Finalmente, os autores chamam a atenção para um ponto essencial: as dificuldades físicas do idoso não se traduzem em maior número faltas no trabalho.

Os autores continuam sua discussão mostrando que o idoso também consegue combater a deterioração das funções cognitivas próprias da idade mais avançada com mecanismos que fazem com que essas perdas não atrapalhem seu trabalho.

Continuando a discussão dos estereótipos direcionados aos idosos, podemos citar a visão de que eles são mais facilmente se estressam no trabalho. As pesquisas de Vause Wells (2005) não confirmam esse fato. Os resultados de suas pesquisas indicam que os trabalhadores com mais de 50 anos demonstraram se estressar menos e foram avaliados como mais satisfeitos no ambiente de trabalho.

A crença que os idosos apresentam um pior desempenho no ambiente de trabalho em relação aos outros empregados mais jovens é um estereótipo bastante comum. Warr (1994) não concorda com essa afirmação. Segundo ele, realmente os mais velhos apresentam mais dificuldades quando têm que se adaptar a novas situações ou adquirir novas habilidades, mas, inegavelmente, são mais confiáveis, tomam melhores decisões e têm mais preocupação com a qualidade de seu trabalho.

Não há como fugir do desafio da reintegração do idoso no mercado de trabalho. As pesquisas, as notícias, as leis, as políticas de governo, as decisões empresarias, os nossos próprios olhos afirmam isso como uma verdade para o nosso mundo. No entanto, algumas perguntas permanecem: o que está sendo feito é o necessário? As mudanças ocorrem na velocidade esperada? Os idosos realmente estão sendo olhados no mercado de trabalho de maneira justa? As respostas são urgentes e têm que ser dadas de maneira séria e bem

fundamentada com dados.

3. METODOLOGIA

Objetivo

Esta pesquisa teve como objetivo investigar quantitativamente as principais barreiras enfrentadas por trabalhadores mais velhos na reinserção profissional.

População e Amostra

A população-alvo foram trabalhadores brasileiros com idade igual ou superior a 50 anos que estejam em busca de recolocação ou que tenham experiência recente de reinserção no mercado de trabalho. A amostra foi selecionada de forma não probabilística por conveniência, utilizando um formulário online disponibilizado através da plataforma Google Forms.

Instrumento de Coleta de Dados

Foi utilizado um questionário estruturado contendo questões fechadas, com respostas de múltipla escolha e escala Likert, abordando os seguintes aspectos:

1. Perfil dos Participantes: Idade, gênero, formação educacional, experiência profissional prévia, setor de atuação.
2. Barreiras Enfrentadas: Questões relacionadas ao preconceito etário, obsolescência de habilidades, impacto das mudanças tecnológicas e políticas de contratação das empresas.

Procedimento

1. Desenvolvimento do Questionário: O questionário foi elaborado na plataforma Google Forms, com perguntas objetivas e claras, utilizando questões de múltipla escolha e abertas. A estrutura do formulário foi revisada para garantir a compreensão dos participantes e ajustada, se necessário, após um teste piloto. O objetivo com isso, foi obter dados relevantes e consistentes sobre o tema estudado.
2. O questionário será divulgado nas principais redes sociais (Facebook, LinkedIn, Instagram), grupos profissionais e acadêmicos, além de fóruns relacionados ao mercado de trabalho e envelhecimento populacional. A divulgação foi feita com uma breve explicação sobre a pesquisa, enfatizando a importância da participação e a garantia de anonimato.

3. Coleta de Dados: Os participantes puderam responder ao questionário dentro de um período determinado, e as respostas foram armazenadas com segurança na plataforma Google Forms. A confidencialidade foi garantida e os dados foram utilizados exclusivamente para fins de pesquisa.

3.1 Análise de dados

Os dados coletados serão analisados utilizando técnicas estatísticas descritivas, como análise de frequência, média, desvio padrão e análise de correlação (quando aplicável), utilizando ferramentas como Excel e software estatístico.

3.2 Hipóteses Primárias

As hipóteses primárias desta pesquisa quantitativa têm como objetivo identificar e analisar as principais barreiras que trabalhadores mais velhos enfrentam ao tentarem se reinserir no mercado de trabalho. Dentre essas barreiras, destacam-se: o preconceito etário significativo que ocorre durante os processos de recrutamento e seleção, a falta de habilidades relevantes que dificulta essa reinserção, e os rápidos avanços tecnológicos, que representam um desafio considerável na adaptação ao atual mercado de trabalho.

A análise dos resultados das hipóteses primárias, oferece insights importantes sobre as barreiras e percepções relacionadas à reinserção de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho como por exemplo uma das perguntas da pesquisa: Preconceito etário nos processos de recrutamento e seleção – a análise quantitativa revela que os participantes consideram o preconceito etário uma barreira significativa para a contratação de trabalhadores mais velhos. A média para essa afirmação foi de 4,18, com baixa dispersão das respostas (desvio padrão de 0,78), indicando uma forte concordância entre os participantes de que a idade representa uma barreira no mercado de trabalho. Isso valida a hipótese de que o preconceito etário é uma das principais dificuldades enfrentadas por esse grupo.

3.3 Hipóteses Secundárias

Além das hipóteses primárias, esta pesquisa também investiga hipóteses secundárias que abordam aspectos específicos das dificuldades enfrentadas por trabalhadores mais velhos. Entre elas, destaca-se a percepção das políticas de contratação adotadas pelas empresas, que pode impactar diretamente as oportunidades de reinserção profissional. Também é analisada a existência de diferenças significativas nos obstáculos enfrentados por trabalhadores mais velhos em diferentes setores econômicos.

De acordo com as análises de resultados da pesquisa, as hipóteses secundárias investigam fatores específicos que impactam a reinserção de trabalhadores mais velhos como: Políticas de contratação – a percepção geral é negativa, com uma média de 2,54, indicando que as empresas não estão suficientemente abertas a contratar pessoas mais velhas. Isso confirma que as políticas empresariais prejudicam as oportunidades de reinserção; Diferenças nos obstáculos por setor: embora não haja análise direta por setor, os dados sugerem que a percepção sobre a valorização da experiência dos mais velhos varia conforme a escolaridade, indicando diferenças nos obstáculos enfrentados e temos a eficácia dos programas de reciclagem: com uma média de 3,42, os programas de reciclagem são vistos como moderadamente eficazes, mas há variabilidade nas respostas, sugerindo que sua utilidade pode depender do setor.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, foram apresentados e discutidos os resultados obtidos a partir da análise das percepções sobre a reinserção de pessoas mais velhas no mercado de trabalho, com foco nas barreiras e oportunidades enfrentadas por esse grupo. O objetivo desta etapa foi compreender como fatores como preconceito etário, nível de escolaridade e valorização da experiência influenciam as atitudes em relação à inclusão de trabalhadores mais velhos, contribuindo para um ambiente laboral mais equitativo.

A análise dos dados segue uma abordagem quantitativa, buscando interpretar as respostas dos participantes por meio de frequências, percentuais e testes estatísticos, quando aplicáveis. Primeiramente, será apresentado o perfil dos respondentes, incluindo informações demográficas essenciais para contextualizar a discussão sobre a reinserção de pessoas mais velhas no mercado.

Em seguida, foram examinadas, as dificuldades enfrentadas durante processos de recrutamento, a eficácia de programas de reciclagem profissional, entre outras abordagens feitas nas análises. A discussão dos resultados será fundamentada nas hipóteses formuladas anteriormente, permitindo validar ou refutar as suposições feitas, com o intuito de identificar padrões de comportamento e fornecer insights sobre como as empresas podem se beneficiar da inclusão de trabalhadores mais velhos em suas equipes.

Dados coletados revelaram que, embora exista uma percepção positiva sobre o impacto que a experiência dos mais velhos pode trazer ao ambiente organizacional, muitos ainda enfrentam resistência em processos de recrutamento e dificuldades para acompanhar novas tecnologias.

A análise quantitativa realizada destaca que, para a maioria dos respondentes, o preconceito etário é um obstáculo importante para a contratação de trabalhadores mais velhos. Ao mesmo tempo, percebe-se que a experiência desses profissionais é valorizada em ambientes intergeracionais, onde sua presença é associada a uma melhora no desempenho das equipes. Ainda assim, há um consenso de que as empresas não estão suficientemente abertas a essa inclusão, o que indica a necessidade de políticas inclusivas mais eficazes.

Para analisar essas percepções, foram utilizados diversos testes estatísticos.

Inicialmente, uma análise de frequências e percentuais foi realizada para descrever o perfil dos respondentes quanto a sexo, idade e nível de escolaridade. Em seguida, uma escala Likert foi aplicada para medir o grau de concordância dos participantes em relação a afirmações sobre preconceito, adaptação tecnológica e políticas de inclusão.

Adicionalmente, um Teste de Tukey foi utilizado para comparar as percepções de diferentes níveis de escolaridade sobre preconceito étário e políticas de inclusão. Para investigar a presença de discriminação etária e a valorização da experiência dos trabalhadores mais velhos, foi aplicado um teste t. Por fim, uma Análise de Variância (ANOVA) permitiu avaliar como o nível de escolaridade influencia as percepções sobre o preconceito e a inclusão de profissionais mais velhos.

Os resultados obtidos com esses testes fornecem uma visão abrangente das percepções sobre os desafios e as oportunidades da inclusão de trabalhadores mais velhos, destacando a importância de práticas de gestão que promovam um mercado de trabalho mais justo e equitativo.

A tabela 1 abaixo, apresenta a distribuição dos participantes em termos de sexo, idade e nível de escolaridade, fornecendo tanto a frequência quanto o percentual correspondente para cada categoria apresentada abaixo. A base de análise é de 395 participantes.

Tabela 1 – Perfil do respondente

Sexo	Frequência (n)	Percentual (%)
Feminino	290	72,68170426
Masculino	105	26,31578947
Idade		
65 ou mais	222	55,63909774
60-64	59	14,78696742
50-54	57	14,28571429
55-59	57	14,28571429
Nível de Escolaridade		
Pós-graduação	197	49,37343358
Ensino Superior	152	38,0952381
Ensino Médio	46	11,52882206
Ensino Fundamental	1	0,250626566

Fonte: Dados coletados em pesquisa e tabela elaborada pelo autor

Na análise por sexo, observa-se uma predominância feminina significativa na amostra. As mulheres representam 72,7% (290 pessoas) do total, enquanto os homens compõem apenas 26,3% (105 pessoas). Esse dado revela que há quase três vezes mais mulheres do que homens na amostra, indicando uma clara predominância do público feminino.

Na análise por faixa etária, a maioria dos indivíduos na amostra é composta por pessoas com 65 anos ou mais, que representam 55,6% (222 pessoas) do total. As outras faixas etárias estão distribuídas de forma equilibrada: 14,8% (59 pessoas) têm entre 60 e 64 anos, e as faixas de 50-54 anos e 55-59 anos cada uma representa 14,3% (57 pessoas). Esses dados indicam que a amostra é majoritariamente composta por uma população mais idosa, com mais da metade tendo 65 anos ou mais.

É visto também a análise por nível de escolaridade, que revela a amostra altamente qualificada. Cerca de 49,4% das pessoas possuem pós-graduação, e 38,1% têm ensino superior completo, totalizando uma maioria de indivíduos com formação acadêmica avançada. Apenas 11,5% possuem ensino médio e uma menor parcela, 0,3%, tem apenas o ensino fundamental. Esses dados indicam que a amostra é composta principalmente por pessoas com alto nível de educação, o que pode influenciar positivamente suas oportunidades de reinserção no mercado de trabalho, especialmente em áreas que valorizam qualificação e conhecimento especializado.

Nas seções a seguir serão apresentados os resultados referentes aos blocos da Reinserção profissional: análise das barreiras enfrentadas por trabalhadores mais velhos, cujo objetivo é avaliar as percepções que as pessoas de mais idade têm, em relação a sua reinserção ao mercado de trabalho. Para mensurar as respostas, foi adotada uma escala Likert de 1 a 5, onde os participantes indicam seu grau de concordância com cada afirmação apresentada.

A escala está dividida da seguinte forma: 1 = Discordo totalmente; 2 = Discordo; 3 = Neutro; 4 = Concordo; 5 = Concordo totalmente.

Tabela 2 – Preconceito etário e barreira

	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
O preconceito etário é uma barreira significativa para a contratação de trabalhadores mais velhos	4,182278	4	4	0,781895311
Pode ocorrer algum tipo de discriminação etária durante processos de recrutamento	4,098485	4	4	0,754998685

Fonte: Dados coletados em pesquisa e tabela elaborada pelo autor

De acordo com a tabela 2 acima, é possível verificar que há uma forte percepção entre os respondentes de que o preconceito e a discriminação etária são barreiras significativas no mercado de trabalho. A média para a afirmação sobre o preconceito etário como barreira para a contratação de trabalhadores mais velhos é de 4,18, enquanto a percepção de discriminação etária durante processos de recrutamento tem uma média de 4,10.

Ambas as afirmações apresentam mediana e moda iguais a 4, sugerindo uma concordância geral entre os participantes. Os desvios padrão são relativamente baixos (0,78 e 0,75, respectivamente), o que indica uma baixa dispersão das respostas e reforça o consenso de que a idade é um fator relevante que dificulta a inserção de profissionais mais velhos no mercado de trabalho. Esses resultados refletem a necessidade de mudanças nas práticas de recrutamento e contratação para criar um ambiente mais inclusivo e equitativo, livre de preconceitos relacionados à idade.

Tabela 3 - Abertura do mercado e Oportunidades

	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
As empresas estão cada vez mais abertas a contratar pessoas mais velhas	2,537879	2	2	0,877902878
A reinserção de pessoas mais velhas no mercado de trabalho pode aumentar a diversidade etária nas equipes	4,085859	4	4	0,737908107
Pessoas mais velhas enfrentam mais dificuldades para encontrar empregos do que trabalhadores mais jovens	4,305556	4	4	0,693601457
Incentivar a contratação de pessoas mais velhas pode contribuir para reduzir a desigualdade social	4,050633	4	4	0,791752124

Fonte: Dados coletados em pesquisa e tabela elaborada pelo autor

A tabela apresentada explora a percepção sobre a contratação e reinserção de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho. As respostas indicam que, de forma geral,

ainda existe a ideia de que as empresas não estão tão abertas a contratar pessoas mais velhas, evidenciado pela média de 2,54 e pela moda de 2, sugerindo que muitos discordam dessa ideia. No entanto, há um consenso forte de que a reinserção de trabalhadores mais velhos pode trazer benefícios importantes, como o aumento da diversidade etária nas equipes, com uma média alta de 4,09 e pouca variação nas respostas.

Além disso, a afirmação de que pessoas mais velhas enfrentam mais dificuldades para encontrar emprego em comparação com trabalhadores mais jovens também foi amplamente aceita, com uma média de 4,31, reforçando a ideia de que essa faixa etária lida com barreiras significativas no mercado de trabalho. Outro ponto de concordância é que incentivar a contratação de trabalhadores mais velhos poderia contribuir para a redução da desigualdade social, com uma média de 4,05. Em sumo, enquanto os respondentes reconhecem os desafios enfrentados pelos trabalhadores mais velhos e os benefícios potenciais de sua inclusão, ainda há uma percepção de que as empresas são relutantes em adotar essa prática de forma mais ampla.

Tabela 4 - Experiência e contribuição no ambiente de trabalho

	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
A experiência dos trabalhadores mais velhos é um fator valorizado pelas empresas	2,863636	3	2	1,041707901
A experiência e o conhecimento dos trabalhadores mais velhos impactam para o sucesso de equipes intergeracionais	3,95443	4	4	0,782388227
A presença de trabalhadores mais velhos melhora o desempenho das equipes, devido à sua experiência	4,042929	4	4	0,664221638

Fonte: Dados coletados em pesquisa e tabela elaborada pelo autor

De acordo com a análise da tabela 4, revela percepções mistas em relação à valorização da experiência dos trabalhadores mais velhos no ambiente de trabalho. Em relação à primeira afirmação, que aborda se a experiência desses trabalhadores é valorizada pelas empresas, a média relativamente baixa de 2,86, combinada com a moda de 2, sugere que muitos não acreditam que as empresas realmente valorizam essa experiência. Além disso, o desvio padrão mais alto entre as perguntas, de 1,04, indica uma grande variação nas respostas, refletindo diferentes visões entre os respondentes.

Por outro lado, a percepção de que a experiência e o conhecimento dos

trabalhadores mais velhos impactam positivamente o sucesso de equipes intergeracionais foi amplamente aceita, com uma média de 3,95 e moda e mediana de 4. Isso sugere que há um consenso sobre a importância da contribuição dos mais velhos para o desempenho de equipes com diferentes idades, embora o desvio padrão de 0,78 revele uma variação moderada nas opiniões.

Quando a questão trata da melhora no desempenho das equipes devido à presença de trabalhadores mais velhos, a média de 4,04, junto com a mediana e moda também de 4, indica uma forte concordância entre os respondentes. O baixo desvio padrão de 0,66 sugere que essa percepção é amplamente compartilhada com pouca variação nas respostas.

Em resumo, a análise sugere que, embora haja um reconhecimento do impacto positivo dos trabalhadores mais velhos nas equipes e no desempenho organizacional, muitos ainda acreditam que as empresas não valorizam adequadamente essa experiência, evidenciando uma discrepância entre a percepção de valor e as práticas empresariais.

Tabela 5 - Capacitação e adaptação

	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Pessoas mais velhas têm dificuldades em acompanhar as novas tecnologias no ambiente de trabalho	3,106061	3	4	1,035503247
Pessoas mais velhas conseguem adaptar-se facilmente às mudanças no ambiente de trabalho	3,16962	3	4	0,897876009
programas de reciclagem profissional são suficientes para ajudar na reinserção de pessoas mais velhas no mercado de trabalho	3,416244	4	4	0,951409883

Fonte: Dados coletados em pesquisa e tabela elaborada pelo autor

De acordo com a tabela 5, é revelado nuances importantes nas percepções sobre as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores mais velhos em relação às novas tecnologias, sua capacidade de adaptação no ambiente de trabalho e a eficácia dos programas de reciclagem profissional para facilitar sua reinserção no mercado.

Primeira questão que aborda as dificuldades em acompanhar novas tecnologias tem a média de 3,11 sugere que existe uma leve inclinação dos respondentes a reconhecer que pessoas mais velhas têm dificuldade em acompanhar as novas tecnologias no ambiente de trabalho. A mediana de 3 reforça essa percepção ambígua, pois indica que muitas pessoas escolheram uma posição neutra ou moderada, não manifestando uma concordância ou

discordância forte. No entanto, o fato de a moda ser 4, ou seja, a resposta mais frequente, revela que uma porção considerável dos participantes acredita firmemente que essas dificuldades são significativas.

O desvio padrão de 1,04, mostra uma ampla variação nas respostas, sugerindo que há uma grande diversidade de percepções entre os respondentes. Essa variação pode refletir diferenças nas indústrias ou áreas de atuação, nas quais o uso de tecnologia pode ser mais ou menos exigente, ou nas experiências individuais dos respondentes com trabalhadores mais velhos em relação ao uso de novas tecnologias. Portanto, enquanto muitos reconhecem as dificuldades tecnológicas, há uma parte considerável que pode não vivenciar esse problema com a mesma intensidade.

Já na adaptação às mudanças no ambiente de trabalho a média de 3,17 reflete uma leve inclinação para a crença de que as pessoas mais velhas conseguem se adaptar às mudanças no ambiente de trabalho, embora essa percepção não seja extremamente forte. A mediana de 3, assim como na questão anterior, mostra uma tendência à neutralidade por parte dos respondentes, o que indica uma divisão de opiniões entre aqueles que acreditam que essas pessoas se adaptam e aqueles que podem ser mais céticos.

A moda de 4, entretanto, indica que a resposta mais comum é a concordância, sugerindo que, embora não seja uma visão unânime, muitos reconhecem a capacidade de adaptação dos trabalhadores mais velhos. O desvio padrão de 0,90, menor do que na questão anterior, aponta para uma variação um pouco menor nas respostas. Isso pode ser interpretado como um sinal de maior consenso sobre o fato de que, apesar das dificuldades que os trabalhadores mais velhos possam ter com tecnologia, muitos deles são capazes de se adaptar às mudanças no ambiente de trabalho em geral. Essa adaptação pode estar relacionada a fatores como a experiência acumulada e a resiliência diante de novas demandas.

Na parte de programas de reciclagem profissional para reinserção, a percepção sobre a eficácia dos programas de reciclagem profissional é mais claramente positiva, com uma média de 3,42. A mediana e a moda, ambas de 4, indicam que a maioria dos respondentes concorda que esses programas são suficientes para auxiliar a reinserção de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho. Isso mostra que, na visão dos respondentes, os programas de qualificação são vistos como ferramentas viáveis para ajudar

essas pessoas a se manterem competitivas e capazes de se atualizar com as demandas do mercado.

O desvio padrão de 0,95 sugere uma variação moderada nas respostas, indicando que nem todos os respondentes compartilham dessa percepção positiva. Algumas pessoas podem considerar que os programas de reciclagem profissional não são suficientes para suprir as lacunas de conhecimento e habilidade entre os trabalhadores mais velhos, especialmente em um mercado de trabalho cada vez mais tecnológico. A variação pode refletir diferentes realidades de implementação desses programas, já que, em alguns setores, eles podem ser mais eficazes ou acessíveis do que em outros.

Os dados revelam percepções distintas sobre diferentes aspectos do envelhecimento no ambiente de trabalho. A primeira questão mostra uma visão dividida sobre as dificuldades tecnológicas enfrentadas pelos trabalhadores mais velhos, o que pode estar relacionado às diferentes áreas e exigências tecnológicas de cada função. O alto desvio padrão sugere que esse fator é mais visível em alguns contextos do que em outros. Na segunda questão, a capacidade de adaptação às mudanças no ambiente de trabalho é vista de maneira mais positiva, com muitos respondentes concordando que trabalhadores mais velhos conseguem se ajustar, embora ainda haja uma certa divisão de opiniões. Finalmente, a terceira questão demonstra que a maioria dos participantes acredita na eficácia dos programas de reciclagem profissional, embora uma parte significativa ainda veja a necessidade de melhorias.

Tabela 6 - Políticas de inclusão e condições de trabalho

	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão
Empresas que adotam políticas de inclusão para trabalhadores mais velhos tendem a ser mais inovadoras e produtivas	3,891414	4	4	0,660515349
Políticas de inclusão de trabalhadores mais velhos são essenciais para promover a equidade no mercado de trabalho	4,022727	4	4	0,683985814
A falta de políticas específicas para a contratação de pessoas seniores contribui para o aumento do desemprego nessa faixa etária	4,197468	4	4	0,669490048

Fonte: Dados coletados em pesquisa e tabela elaborada pelo autor

A tabela 6 acima, em questão avalia as percepções sobre a importância de políticas de inclusão para trabalhadores mais velhos e como essas políticas impactam a inovação, a equidade no mercado de trabalho e o desemprego entre essa faixa etária.

A primeira questão explora a ideia de que as empresas que implementam políticas de inclusão para trabalhadores mais velhos conseguem ser mais inovadoras e produtivas. A média de 3,89 indica que os respondentes estão, em grande parte, propensos a concordar com essa afirmação, sugerindo que eles veem valor na diversidade etária como um fator de inovação e aumento da produtividade. Tanto a mediana quanto a moda, com o valor de 4, indicam que a resposta mais frequente e central foi a concordância, reforçando a ideia de que políticas de inclusão são vistas como benéficas para o desempenho organizacional.

O desvio padrão de 0,66 é relativamente baixo, o que sugere que há um consenso moderado sobre essa percepção, com pouca variação nas opiniões. Isso pode refletir uma experiência comum entre os respondentes, indicando que muitos deles acreditam que a inclusão de trabalhadores mais velhos permite às empresas aproveitar a experiência, resiliência e uma bagagem de conhecimentos acumulados, fatores que podem estimular a inovação e melhorar a produtividade. Contudo, o fato de a média não ser ainda mais alta (próxima de 4,5 ou 5) pode indicar que, embora as percepções sejam positivas, há algumas dúvidas sobre a correlação direta entre inclusão de idosos e inovação, possivelmente devido a fatores como resistência à mudança em certos setores.

A segunda questão trata da importância de políticas de inclusão para promover equidade no mercado de trabalho. Aqui, a média de 4,02, que indica uma concordância mais forte com a necessidade dessas políticas para garantir um mercado de trabalho mais justo e igualitário. Novamente, a mediana e a moda, ambas de 4, mostram que a maioria dos respondentes concorda que as políticas inclusivas para trabalhadores mais velhos são fundamentais para promover a equidade. Isso sugere que os participantes reconhecem que a presença dessas políticas é essencial para evitar a marginalização dos trabalhadores mais velhos e garantir que eles tenham as mesmas oportunidades de emprego que os trabalhadores mais jovens.

O desvio padrão de 0,68, ligeiramente maior que o da primeira questão, ainda indica uma variação pequena nas respostas, embora mostre que há algumas discrepâncias na intensidade da concordância. Algumas dessas variações podem surgir de diferenças setoriais, onde certos ambientes de trabalho podem já ter políticas mais desenvolvidas de inclusão e, portanto, vivenciam menos desigualdade, enquanto outros setores podem estar mais atrasados em sua abordagem inclusiva. No entanto, de maneira geral, os respondentes

parecem concordar que a inclusão de trabalhadores mais velhos é um fator essencial para a promoção de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

A terceira questão aborda uma preocupação crítica: a relação entre a ausência de políticas específicas para trabalhadores seniores e o aumento do desemprego entre essa população. A média de 4,20, a mais alta entre as três perguntas, sugere uma percepção muito forte de que a falta de políticas voltadas à contratação de pessoas mais velhas tem um impacto direto no desemprego dessa faixa etária. A mediana e a moda, ambas de 4, indicam que a maioria dos respondentes concorda que essa falta de políticas é uma das principais causas do desemprego entre trabalhadores mais velhos.

O desvio padrão de 0,67 reflete uma leve variação nas respostas, mas, em geral, as percepções são bastante homogêneas. Isso demonstra que os respondentes, em grande parte, veem as políticas específicas para seniores como uma necessidade urgente para combater o desemprego. A alta concordância pode refletir uma percepção de que, em muitos casos, os trabalhadores mais velhos são negligenciados no mercado de trabalho por falta de políticas de apoio que os ajudem a se manter competitivos e empregáveis, especialmente diante das mudanças tecnológicas e organizacionais que favorecem profissionais mais jovens.

A análise da tabela a seguir, busca examinar as percepções sobre discriminação etária no mercado de trabalho entre diferentes grupos educacionais, utilizando o teste de Tukey para identificar possíveis diferenças significativas. A investigação abrange diversas afirmações relacionadas à contratação e valorização de trabalhadores mais velhos, explorando como indivíduos com níveis de escolaridade distintos (Ensino Fundamental, Médio, Superior e Pós-graduação) percebem questões como preconceito etário, dificuldades de reinserção, adaptação às mudanças e políticas de inclusão.

Embora a maioria das comparações não revele diferenças estatisticamente significativas, algumas questões específicas indicam divergências perceptíveis, particularmente entre grupos com Ensino Médio e Pós-graduação. Essas variações destacam nuances nas percepções sobre a inclusão de trabalhadores mais velhos e os desafios que enfrentam no ambiente corporativo.

A escala ordinal para nível de escolaridade está classificada como:

1 - Ensino Fundamental

2 - Ensino Médio

3 - Ensino Superior

4 – Pós- Graduação

Tabela 7 - Teste Tukey - O preconceito etário é uma barreira significativa para a contratação de trabalhadores mais velhos.

	Grupo 1	Grupo 2	Diferença de Médias	Valor p	Rejeita H0	Erro Padrão (SE)	Valor t
4. O preconceito etário é uma barreira significativa para a contratação de trabalhadores mais velhos	1	2	-0,0889	0,9995	-2,1078	1,93	-0,04606
4. O preconceito etário é uma barreira significativa para a contratação de trabalhadores mais velhos	1	3	0,0872	0,9995	-1,9162	2,0907	0,041709
4. O preconceito etário é uma barreira significativa para a contratação de trabalhadores mais velhos	1	4	0,3041	0,9795	-1,6978	2,3061	0,131868
4. O preconceito etário é uma barreira significativa para a contratação de trabalhadores mais velhos	2	3	0,1761	0,5392	-0,1635	0,5158	0,341411
4. O preconceito etário é uma barreira significativa para a contratação de trabalhadores mais velhos	2	4	0,393	0,0123	0,0626	0,7234	0,543268
4. O preconceito etário é uma barreira significativa para a contratação de trabalhadores mais velhos	3	4	0,2169	0,051	-0,0006	0,4344	0,499309

Fonte: Dados coletados em pesquisa e tabela elaborada pelo autor

A análise da pergunta 4, que aborda se o preconceito etário é uma barreira significativa para a contratação de trabalhadores mais velhos, revelou uma diferença de médias de 0,393 entre os grupos de Ensino Médio e Pós-graduação. O valor p obtido foi de 0,0123, o que indica que essa diferença é estatisticamente significativa. Com isso, rejeita-se a hipótese nula (H0), sugerindo que as percepções sobre o preconceito etário variam conforme o nível de escolaridade.

Os resultados indicam que, em média, os indivíduos com Ensino Médio tendem a considerar o preconceito etário como uma barreira mais proeminente em relação aos entrevistados com Pós-graduação. Essa diferença pode ser interpretada como um reflexo de como a formação acadêmica influencia a compreensão e a valorização da experiência dos trabalhadores mais velhos. Assim, a análise aponta para a necessidade de estratégias que

abordem e mitiguem essa percepção negativa, especialmente em contextos em que o preconceito etário pode impactar a inclusão de profissionais seniores no mercado de trabalho.

Tabela 8 - Teste Tukey - Pode ocorrer algum tipo de discriminação etária durante processos de recrutamento

Pergunta 5	G.1	G.2	Diferença de Médias	Valor p	Rejeita H0	Erro Padrão (SE)	Valor t
Pergunta 5	1	2	-0,1333	0,9981	-2,0977	1,831	-0,0728
Pergunta 5	1	3	0,0403	0,9999	-1,9091	1,9896	0,020255
Pergunta 5	1	4	0,1856	0,9948	-1,7623	2,1334	0,086997
Pergunta 5	2	3	0,1736	0,5282	-0,1569	0,5041	0,344376
Pergunta 5	2	4	0,3189	0,0528	-0,0026	0,6404	0,49797
Pergunta 5	3	4	0,1453	0,2887	-0,0663	0,3569	0,407117

Fonte: Dados coletados em pesquisa e tabela elaborada pelo autor

A análise da pergunta 5, que investiga a possibilidade de discriminação etária durante processos de recrutamento, revelou uma diferença de médias de 0,3189 entre os grupos de Ensino Médio e Pós-graduação. O valor p encontrado foi de 0,0528, o que está muito próximo do limite de significância. Com isso, rejeita-se a hipótese nula (H0), indicando que a percepção de discriminação etária é, em média, mais elevada entre os indivíduos com Ensino Médio em comparação aos que possuem Pós-graduação.

Esses resultados sugerem que o nível de escolaridade pode influenciar a percepção sobre a discriminação etária no contexto de recrutamento. Os alunos do Ensino Médio parecem mais sensíveis a essa questão, possivelmente devido a uma menor exposição a ambientes de trabalho que valorizem a diversidade etária. Essa constatação ressalta a importância de conscientizar e formar profissionais de diferentes níveis de escolaridade sobre a diversidade e inclusão, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e equitativo para todos, independentemente da idade.

Tabela 9 - Teste Tukey - A reinserção de pessoas mais velhas no mercado de trabalho pode aumentar a diversidade etária nas equipes

Pergunta 7	Grupo 1	Grupo 2	Diferença de Médias	Valor p	Rejeita H0	Erro Padrão (SE)	Valor t
Pergunta 7	1	2	-0,2	0,9932	-2,1187	1,7187	-0,11637

Pergunta 7	1	3	0,0268	1	-1,8772	1,9309	0,01388
Pergunta 7	1	4	0,201	0,9929	-1,7016	2,1036	0,09555
Pergunta 7	2	3	0,2268	0,2686	-0,096	0,5496	0,412664
Pergunta 7	2	4	0,401	0,0059	0,087	0,715	0,560839
Pergunta 7	3	4	0,1742	0,1323	-0,0325	0,3809	0,457338

Fonte: Dados coletados em pesquisa e tabela elaborada pelo autor

A tabela 9 , apresentada acima, contém dados sobre a pergunta 7(A reinserção de pessoas mais velhas no mercado de trabalho pode aumentar a diversidade etária nas equipes), contendo percepções de diferentes grupos em relação à reinserção de pessoas mais velhas no mercado de trabalho e seu impacto na diversidade etária nas equipes. A análise dos dados envolve a comparação das médias das respostas dos grupos e a interpretação dos resultados estatísticos.

Primeiramente, observamos as diferenças de médias entre os grupos. As diferenças variam entre negativas e positivas, indicando como cada grupo percebe o impacto da reinserção. Por exemplo, na comparação entre o Grupo 1 e o Grupo 2, a diferença de médias é de -0,2, o que significa que o Grupo 1 tem uma média de percepção menor do que o Grupo 2. No entanto, o valor p é de 0,9932, indicando que essa diferença não é estatisticamente significativa. Portanto, não temos evidências suficientes para rejeitar a hipótese nula, sugerindo que a percepção entre esses grupos não difere de forma relevante.

Em outra comparação, entre o Grupo 1 e o Grupo 3, a diferença de médias é de 0,0268, com um valor p de 1,0. Isso também indica que não há diferença significativa entre as percepções dos dois grupos, reforçando a ideia de que a reinserção de pessoas mais velhas não é vista de forma drasticamente diferente entre eles. A comparação entre o Grupo 1 e o Grupo 4 apresenta uma diferença de médias de 0,201, mas o valor p é de 0,9929, novamente sugerindo que a diferença não é significativa. Isso se repete em outras comparações, como entre o Grupo 2 e o Grupo 3, onde a diferença de 0,2268 tem um valor p de 0,2686, confirmando a ausência de diferenças relevantes.

Entretanto, quando analisamos a comparação entre o Grupo 2 e o Grupo 4, encontramos uma diferença de médias de 0,401, com um valor p de 0,0059. Esse resultado é significativo, indicando que a percepção sobre a reinserção de pessoas mais velhas é diferente entre esses grupos. A rejeição da hipótese nula aqui sugere que o Grupo 4 tem uma visão mais positiva sobre o impacto dessa reinserção na diversidade etária em comparação

ao Grupo 2.

Por fim, a comparação entre o Grupo 3 e o Grupo 4 revela uma diferença de médias de 0,1742, mas o valor p de 0,1323 também não é significativo, indicando que essas percepções não diferem de forma relevante. A análise dos dados, sugere que, de modo geral, as percepções sobre a reinserção de pessoas mais velhas no mercado de trabalho são bastante similares entre a maioria dos grupos, com a exceção clara da comparação entre os Grupos 2 e 4, onde se observa uma diferença significativa. Essa descoberta pode indicar que a percepção sobre a diversidade etária e o impacto da reinserção pode variar dependendo do grupo, possivelmente refletindo diferentes contextos ou experiências. Essa informação pode ser valiosa para futuras intervenções ou políticas voltadas à inclusão de pessoas mais velhas no mercado de trabalho.

Tabela 10 - Teste Tukey - A experiência dos trabalhadores mais velhos é um fator valorizado pelas empresas.

Pergunta	Grupo 1	Grupo 2	Diferença de Médias	Valor p	Rejeita H0	Erro Padrão (SE)	Valor t
10. A experiência dos trabalhadores mais velhos é um fator valorizado pelas empresas	1	2	-2,0667	0,2027	-4,7787	0,6454	-3,2022
10. A experiência dos trabalhadores mais velhos é um fator valorizado pelas empresas	1	3	-2,1342	0,173	-4,8256	0,5572	-3,83022
10. A experiência dos trabalhadores mais velhos é um fator valorizado pelas empresas	1	4	-2,1443	0,1691	-4,8336	0,545	-3,9345
10. A experiência dos trabalhadores mais velhos é um fator valorizado pelas empresas	2	3	-0,0676	0,981	-0,5238	0,3887	-0,17391
10. A experiência dos trabalhadores mais velhos é um fator valorizado pelas empresas	2	4	-0,0777	0,9693	-0,5215	0,3662	-0,21218
10. A experiência dos trabalhadores mais velhos é um fator valorizado pelas empresas	3	4	-0,0101	0,9997	-0,3023	0,2821	-0,0358

Fonte: Dados coletados em pesquisa e tabela elaborada pelo autor

A análise da Pergunta 10, que investiga a valorização da experiência dos trabalhadores mais velhos pelas empresas, comparou os grupos de Ensino Fundamental e Ensino Médio. A diferença de médias observada foi de -2,0667, com um valor p de 0,2027. Esses resultados não fornecem evidências suficientes para rejeitar a hipótese nula (H0), indicando que a percepção em relação à valorização da experiência dos trabalhadores mais velhos é bastante similar entre os alunos do Ensino Fundamental e aqueles do Ensino Médio. Isso sugere que ambos os grupos possuem uma visão comparável sobre a importância da experiência no ambiente de trabalho.

A ausência de uma diferença significativa entre esses grupos pode refletir um entendimento comum sobre o papel da experiência na carreira profissional, independentemente do nível educacional. Essa constatação é relevante, pois indica que, para esses estudantes, a experiência dos trabalhadores mais velhos é reconhecida como um fator relevante, o que pode influenciar suas atitudes futuras em relação à inclusão de profissionais seniores no mercado de trabalho. Assim, a percepção da valorização da experiência não parece variar substancialmente entre os níveis de escolaridade analisados, o que pode indicar uma oportunidade para fomentar discussões mais profundas sobre a importância da experiência nas dinâmicas organizacionais.

Tabela 11 - Teste Tukey – A falta de políticas específicas para a contratação de pessoas seniores contribui para o aumento do desemprego nessa faixa etária.

Pergunta	Grupo 1	Grupo 2	Diferença de Médias	Valor p	Rejeita H0	Erro Padrão (SE)	Valor t
Pergunta 18	1	2	-0,1111	0,9984	-1,8325	1,6102	-0,069
Pergunta 18	1	3	0,2081	0,9892	-1,5002	1,9163	0,108595
Pergunta 18	1	4	0,2526	0,981	-1,4543	1,9595	0,12891
Pergunta 18	2	3	0,3192	0,0242	0,0296	0,6088	0,52431
Pergunta 18	2	4	0,3637	0,0052	0,082	0,6454	0,563526
Pergunta 18	3	4	0,0445	0,9258	-0,1409	0,23	0,193478

Fonte: Dados coletados em pesquisa e tabela elaborada pelo autor

A análise da Pergunta 18 (A falta de políticas específicas para a contratação de pessoas seniores contribui para o aumento do desemprego nessa faixa etária), que examina

a percepção sobre a falta de políticas específicas para a contratação de pessoas seniores e seu impacto no desemprego nessa faixa etária, revela diferenças significativas entre os grupos de Ensino Médio e Ensino Superior. Com uma diferença de médias de 0,3192 e um valor p de 0,0242, a conclusão é de que se rejeita a hipótese nula (H0). Isso indica que os respondentes do Ensino Médio têm uma percepção mais acentuada de que a ausência de políticas de inclusão contribui para o aumento do desemprego entre os trabalhadores mais velhos, em comparação aos respondentes do Ensino Superior.

Esse resultado sugere uma preocupação mais pronunciada entre os alunos do Ensino Médio em relação às dificuldades enfrentadas pelos profissionais seniores no mercado de trabalho. A percepção de que a falta de políticas específicas impacta negativamente as oportunidades de emprego pode refletir uma maior sensibilização para questões sociais e de inclusão nessa faixa etária. Assim, esse estudo destaca a importância de desenvolver iniciativas que promovam a contratação de trabalhadores mais velhos, visando não apenas a redução do desemprego, mas também a valorização da experiência acumulada por esses profissionais.

A discriminação etária no mercado de trabalho é uma questão crescente, especialmente em um contexto em que a população está vivendo mais e a força de trabalho se torna cada vez mais diversificada em termos de idade. A percepção sobre o preconceito etário, as dificuldades enfrentadas por trabalhadores mais velhos e a valorização de sua experiência são fatores cruciais que influenciam a dinâmica de contratação e a inclusão no ambiente profissional.

Nesta análise, examinaremos três questões-chave que revelam insights significativos sobre essas percepções. A primeira questão aborda a possibilidade de discriminação durante processos de recrutamento, enquanto a segunda foca nas dificuldades específicas que os trabalhadores mais velhos enfrentam para encontrar emprego. Por fim, analisaremos a percepção de que a experiência dos trabalhadores mais velhos é valorizada pelas empresas. Através dos valores de Estatística T e Valor P, buscaremos entender a magnitude dessas questões e suas implicações para a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

de recrutamento.

Pergunta	Estatística T	Valor P
5. Pode ocorrer algum tipo de discriminação etária durante processos de recrutamento	-2,291603138	0,022456781
8. Pessoas mais velhas enfrentam mais dificuldades para encontrar empregos do que trabalhadores mais jovens	-2,968124342	0,003179634
10. A experiência dos trabalhadores mais velhos é um fator valorizado pelas empresas	3,103294923	0,002052186

Fonte: Dados coletados em pesquisa e tabela elaborada pelo autor

A análise da tabela 12, traz percepções sobre discriminação etária e a valorização da experiência dos trabalhadores mais velhos revela insights significativos sobre o ambiente de trabalho. A primeira questão, que investiga se pode ocorrer discriminação etária durante processos de recrutamento, apresenta uma Estatística T de -2,29 e um Valor P de 0,022. Esses resultados indicam uma percepção negativa generalizada, sugerindo que a maioria dos respondentes acredita na presença de discriminação, o que pode limitar as oportunidades para trabalhadores mais velhos. A negatividade da Estatística T enfatiza a urgência de abordar esse preconceito para promover a inclusão e a diversidade nas equipes.

A segunda questão aborda as dificuldades que os trabalhadores mais velhos enfrentam ao buscar emprego. Com uma Estatística T de -2,97 e um Valor P de 0,003, os dados demonstram uma forte percepção de que esses trabalhadores enfrentam mais barreiras em comparação com seus colegas mais jovens. A baixa significância do Valor P reforça a ideia de que essa percepção é amplamente compartilhada, indicando a necessidade de políticas e práticas que ajudem a suavizar essas dificuldades e garantam acesso equitativo ao mercado de trabalho.

Por outro lado, a terceira questão, que examina se a experiência dos trabalhadores mais velhos é valorizada pelas empresas, apresenta uma Estatística T de 3,10 e um Valor P de 0,002. Esses valores positivos sugerem que há um reconhecimento substancial da importância da experiência trazida por esse grupo. O T positivo implica que, apesar das dificuldades e da discriminação, há uma crescente valorização do que os trabalhadores mais velhos podem oferecer, o que é crucial para a implementação de práticas de inclusão que aproveitem suas habilidades e conhecimentos.

Temos também a tabela ANOVA apresentada abaixo na tabela 13, que oferece uma análise aprofundada das percepções sobre o preconceito etário e a reinserção de

trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, considerando a variável "Nível de Escolaridade". Esse tipo de análise estatística é fundamental para entender como diferentes fatores, como a formação educacional, podem influenciar as opiniões sobre a contratação e valorização de trabalhadores mais velhos.

As questões abordadas na tabela revelam a complexidade das dinâmicas de inclusão e diversidade etária no ambiente de trabalho, bem como a importância de desenvolver políticas que reconheçam e valorizem a experiência desses profissionais. Ao analisar os valores de soma dos quadrados, F e P, é possível identificar quais percepções são estatisticamente significativas, permitindo uma reflexão crítica sobre a necessidade de mudanças nas práticas de recrutamento e na promoção da equidade no mercado de trabalho. Essa análise é essencial para fomentar um debate sobre a valorização da experiência e o combate ao preconceito etário nas organizações.

Tabela 13 - ANOVA - A influência do nível de escolaridade nas percepções sobre preconceito etário e valorização da experiência no mercado de trabalho

Pergunta	Fonte	Soma dos Quadrados	graus de liberdade	F	Valor p
4. O preconceito etário é uma barreira significativa para a contratação de trabalhadores mais velhos	Q("3. Nível de Escolaridade")	7,546193252	3	4,200204	0,006089
7. A reinserção de pessoas mais velhas no mercado de trabalho pode aumentar a diversidade etária nas equipes	Q("3. Nível de Escolaridade")	6,775866371	3	4,175556	0,006296
11. A experiência e o conhecimento dos trabalhadores mais velhos impactam para o sucesso de equipes intergeracionais	Q("3. Nível de Escolaridade")	7,172760212	3	3,971132	0,008298
15. Programas de reciclagem profissional são suficientes para ajudar na reinserção de pessoas mais velhas no mercado de trabalho	Q("3. Nível de Escolaridade")	7,11319821	3	2,656861	0,048137
18. A falta de políticas específicas para a contratação de pessoas seniores contribui para o aumento do desemprego nessa faixa etária	Q("3. Nível de Escolaridade")	4,921354403	3	3,767924	0,010914

Fonte: Dados coletados em pesquisa e tabela elaborada pelo autor

A análise revela, informações significativas sobre as percepções relacionadas ao

preconceito etário e à reinserção de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, levando em consideração a variável "Nível de Escolaridade". A primeira pergunta investiga se o preconceito etário é uma barreira significativa para a contratação de trabalhadores mais velhos, apresentando uma soma dos quadrados de 7,546 e um valor F de 4,200, com um valor P de 0,006. Esses resultados indicam que há uma diferença estatisticamente significativa nas percepções com relação ao nível de escolaridade, sugerindo que a formação educacional pode influenciar como os respondentes percebem a presença de barreiras impostas pelo preconceito etário. Isso aponta para a urgência em abordar essa questão, visando promover a inclusão e a diversidade nas equipes.

A segunda questão, que se refere à reinserção de pessoas mais velhas e sua contribuição para aumentar a diversidade etária nas equipes, apresenta uma soma dos quadrados de 6,776, um valor F de 4,176 e um valor P de 0,006. Novamente, a significância estatística indica que a percepção sobre a diversidade é influenciada pelo nível de escolaridade. Essa informação é vital para o desenvolvimento de estratégias que valorizem a diversidade etária no ambiente de trabalho, destacando a importância de educar a força de trabalho sobre os benefícios da inclusão de trabalhadores mais velhos.

A terceira pergunta aborda o impacto da experiência e conhecimento dos trabalhadores mais velhos no sucesso de equipes intergeracionais, mostrando uma soma dos quadrados de 7,173, um valor F de 3,971 e um valor P de 0,008. A significância dessa percepção reforça a ideia de que a experiência acumulada é valorizada nas organizações e sugere que essa valorização pode variar conforme o nível de escolaridade dos respondentes. Isso evidencia a necessidade de promover a intergeracionalidade nas equipes, utilizando a sabedoria e a experiência dos trabalhadores mais velhos para fortalecer o desempenho das equipes.

A quarta questão analisa a suficiência de programas de reciclagem profissional para ajudar na reinserção de trabalhadores mais velhos, apresentando uma soma dos quadrados de 7,113, um valor F de 2,657 e um valor P de 0,048. Este resultado é marginalmente significativo e sugere que as opiniões sobre a eficácia desses programas podem ser influenciadas pelo nível de escolaridade, indicando a importância de desenvolver iniciativas de reciclagem que atendam às necessidades específicas dos trabalhadores mais velhos.

Por fim, a análise da falta de políticas específicas para a contratação de pessoas seniores e seu impacto no aumento do desemprego nessa faixa etária revela uma soma dos quadrados de 4,921, um valor F de 3,768 e um valor P de 0,011. Esses dados indicam que a percepção sobre a necessidade de políticas inclusivas também varia conforme o nível de escolaridade, ressaltando a urgência de iniciativas que abordem essa questão e promovam a contratação de trabalhadores mais velhos.

Em suma, a análise mostra que as percepções sobre preconceito etário, reinserção de trabalhadores mais velhos e valorização da experiência são estatisticamente significativas e influenciadas pelo nível de escolaridade. Isso sublinha a necessidade de políticas e práticas que combatam o preconceito, reconheçam a experiência dos mais velhos e promovam sua inclusão no mercado de trabalho. A educação se revela um fator crucial para mudar essas percepções e práticas, enfatizando a importância de estratégias educativas no ambiente profissional.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reinserção profissional de trabalhadores mais velhos apresenta-se como um tema de crescente relevância, especialmente no atual contexto socioeconômico caracterizado pelo envelhecimento populacional e pela necessidade de prolongar a vida laboral. Esta pesquisa partiu da justificativa de que o reconhecimento e a valorização dos trabalhadores mais velhos não apenas promovem justiça social, mas também enriquecem as organizações ao integrar experiência e diversidade.

Os objetivos deste estudo concentraram-se em identificar as principais barreiras enfrentadas por trabalhadores mais velhos, analisar as políticas de contratação e investigar como a tecnologia e as mudanças organizacionais impactam esse grupo. Os resultados confirmam que o preconceito etário e a ausência de políticas inclusivas são barreiras significativas. Embora exista valorização da experiência em ambientes intergeracionais, o mercado ainda carece de iniciativas que tornem a inclusão desse grupo mais efetiva. Além disso, a pesquisa revelou que as dificuldades tecnológicas são um desafio moderado, mas que podem ser mitigadas por programas de capacitação.

Este trabalho contribuiu para a compreensão das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores mais velhos, destacando a importância de políticas inclusivas e da conscientização sobre o potencial desse grupo para o mercado de trabalho. Ao fomentar uma maior diversidade etária, as empresas não só promovem a equidade, mas também potencializam sua capacidade de inovação e resiliência.

Uma das limitações desta pesquisa foi o uso de uma amostra não probabilística, o que restringe a generalização dos resultados. Além disso, aspectos como diferenças setoriais e culturais não foram explorados em profundidade, mas poderiam oferecer insights adicionais.

Estudos futuros poderiam investigar as diferenças setoriais nas barreiras enfrentadas pelos trabalhadores mais velhos, bem como avaliar a eficácia de programas de reciclagem profissional em diferentes contextos. Além disso, seria valioso explorar o impacto de equipes multigeracionais na inovação e produtividade organizacional.

Por fim, esse trabalho reafirma a importância de reconhecer e valorizar os

trabalhadores mais velhos, promovendo um mercado de trabalho mais justo e inclusivo. Ao superar preconceitos e implementar políticas de inclusão, as organizações podem não apenas aproveitar a vasta experiência desses profissionais, mas também fortalecer sua contribuição para a sociedade como um todo. A reinserção dos trabalhadores mais velhos não é apenas um desafio, mas também uma oportunidade de transformar o ambiente de trabalho em um espaço mais equitativo e produtivo.

REFERÊNCIAS

ALPASS, F.; MORTIMER, R. **Ageing workforces and ageing occupations: a discussion paper**. Wellington: Massey University, 2007.

ALVES JUNIOR, E. D. **A pastoral do envelhecimento**. Tese (Doutorado em Educação Física) - Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro, 2004. ANDREOLA, L. S.;

GOLDSHMIDT, R. Tecnologias e a discriminação dos envelhecidos no mercado de trabalho: **anais eletrônicos do III Simpósio Internacional de Direito: dimensões materiais e eficácias dos direitos fundamentais**. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/simposiointernacionaldedireito>>. Acesso em: 25 ago. 2020.

ALVES, C. M.; ALVES, S. C. Aposentei e agora? Um estudo acerca dos aspectos psicossociais da aposentadoria na terceira idade. **Revista Kaleidoscópio**, v. 2, p. 1-16, 2011. Disponível em: <<https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/view/3167/2217>>. Acesso em: 09 abr. 2024.

BAL, C. A. et al. Examinando percepções positivas e negativas de trabalhadores mais velhos: uma meta-análise. **The Journals of Gerontology**, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, v. 66, n. 6, p. 687-698, 2011. Disponível em: <<https://academic.oup.com/psychogerontology/article/66B/6/687/588946>>. Acesso em: 24 abr. 2024.

BARROS, L.; RAYMUNDO, T. M. Envelhecimento, trabalho e tecnologia: motorista de aplicativos como possibilidade laboral para a população 50+. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 29, e2039, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO2039>>.

BERGER, E. D. Managing age discrimination: an examination of techniques used when seeking employment. **The Gerontologist**, v. 49, n. 3, p. 317-332, 2009. Disponível em: <<https://doi.org/10.1093/geront/gnp031>>. Acesso em: 09 abr. 2024.

BLOOM, D. E.; CANNING, D. **Demographic change and economic growth: the role of**

cumulative causality. In: BIRDSALL, N.; KELLEY, A. C.; SINDING, S. W. (Eds.). *Population does matter: demography, growth, and poverty in the developing world.* New York: Oxford University Press, 2001. p. 165-197.

BLOOM, D. E.; CANNING, D. **Global demographic change: dimensions and economic significance.** NBER Working Paper No. 10817, 2004.

BODNER, E. Sobre as origens do preconceito de idade entre adultos mais velhos e mais jovens. *International Psychogeriatrics*, v. 21, n. 6, p. 1003-1014, 2009. Disponível em: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19619389/>>. Acesso em: 09 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 01 de outubro de 2003.** Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 2003. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70326/672768.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

BUTLER, R. N. Ageism: a foreword. *Journal of Social Issues*, v. 36, n. 2, p. 8-11, 1980.

BUTLER, R. N. Ageism: another form of bigotry. *The Gerontologist*, v. 9, n. 4, p. 243-246, 1969. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/geront/9.4_Part_1.243>. Acesso em: 12 abr. 2024.

BUTLER, R. N. Dispelling ageism: the cross-cutting intervention. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, v. 503, p. 138-147, may. 1989. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/1047223>>. Acesso em: 12 abr. 2024.

BUTLER, R. N. **Why survive? Being old in America.** New York: Harper & Row, 1975.

CABRERA, A. N. **O papel das empresas especializadas na promoção do trabalho para pessoas acima de 50 anos no Brasil.** 2021. Dissertação (Mestrado) - Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo.

CARMO, E. G. do; MICALI, P. N.; FUKUSHIMA, R. L. M. Idadismo no mundo do trabalho. *Oikos: Família e Sociedade em Debate*, v. 34, n. 2, p. 1-33, 2023. <http://dx.doi.org/10.31423/2236-8493.v34i2.15267>.

CEPELLOS, V. M.; PEREIRA FILHO, J. L. Envelhecimento nas empresas. **GV-executivo**, v. 17, n. 2, p. 50-51, 2018. Disponível em: <https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisas.fgv.br/files/arquivos/envelhecimento_nas_empresas_0.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2024.

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J. Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. **Revista Alcance**, v. 24, n. 1, p. 4-21, 2017.

CZAJA, S. J.; SHARIT, J.; CHARNES, N.; SCHMIDT, A. C. **The implications of changes in job demands for the continued and future employment of older workers**. In: FINKELSTEIN, L. M.; TRUXILLO, D. M.; FRACCAROLI, F.; KANFER, R. (Eds.). *Facing the challenges of a multi-age workforce: a use-inspired approach*. Washington: Routledge, 2015. p. 159-179.

FINEMAN, S. Age matters. **Organizational Studies**, v. 35, n. 11, p. 1719-1723, 2014.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a03.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2023.

FRANÇA, L. H. F. **Envelhecimento dos trabalhadores nas organizações: estamos preparados?** In: FRANÇA, L. H. F.; STEPANSKY, D. V. (Orgs.). *Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria*. Rio de Janeiro: FAPERJ; Editora Quartet, 2023. p. 25-52.

FRANÇA, L. H. F.; SILVA, A. M. T. B.; BARRETO, M. S. L. Programas intergeracionais: quão relevantes eles podem ser para a sociedade brasileira? **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 13, p. 519-531, 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbgg/a/55DRHDsYnS4CQ3SNKrLkYv>>

LIMA, M. A obsolescência de habilidades no contexto tecnológico. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, n. 4, p. 631-650, 2015.

LOTH, B.; HÖFLING, R. G.; NEVES, R. M. R. Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. **Revista de Administração e Negócios**, v. 2, n. 4, 2013. Disponível em: <https://www.redalyc.org>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório sobre políticas de inclusão e diversidade etária**. OIT, 2018.

PALMORE, E. B. **Ageism: negative and positive**. 2. ed. New York: Springer Publishing Company, 1999.

SMITH, W.; DOUGHERTY, M. Corporate hiring practices and the exclusion of older workers. *Journal of Business Ethics*, v. 101, n. 1, p. 193-205, 2012.

APÊNDICE – QUESTIONÁRIO

Perfil do Respondente

1. Idade:

- () 50-54
- () 55-59
- () 60-64
- () 65 ou mais

2. Gênero:

- () Masculino
- () Feminino
- () Outro

3. Nível de escolaridade:

- () Ensino Fundamental
- () Ensino Médio
- () Ensino Superior
- () Pós-graduação

Bloco 1. Preconceito Etário e Barreiras

4 - O preconceito etário é uma barreira significativa para a contratação de trabalhadores mais velhos.

- () (Discordo totalmente)
- () (Discordo)
- () (Neutro)
- () (Concordo)
- () (Concordo totalmente)

5– Pode ocorrer algum tipo de discriminação etária durante processos de recrutamento.

Bloco 2. Abertura do Mercado e Oportunidades

- 6 - As empresas estão cada vez mais abertas a contratar pessoas mais velhas.
- 7 - A reinserção de pessoas mais velhas no mercado de trabalho pode aumentar a diversidade etária nas equipes.
- 8 - Pessoas mais velhas enfrentam mais dificuldades para encontrar empregos do que trabalhadores mais jovens.
- 9 - Incentivar a contratação de pessoas mais velhas pode contribuir para reduzir a desigualdade social.

Bloco 3. Experiência e Contribuição no Ambiente de Trabalho

- 10 - A experiência dos trabalhadores mais velhos é um fator valorizado pelas empresas.
- 11 - A experiência e o conhecimento dos trabalhadores mais velhos impactam para o sucesso de equipes intergeracionais.
- 12 - A presença de trabalhadores mais velhos melhora o desempenho das equipes, devido à sua experiência.

Bloco 4. Capacitação e Adaptação

- 13 - Pessoas mais velhas têm dificuldades em acompanhar as novas tecnologias no ambiente de trabalho.
- 14 - Pessoas mais velhas conseguem adaptar-se facilmente às mudanças no ambiente de trabalho.
- 15 - Programas de reciclagem profissional são suficientes para ajudar na reinserção de pessoas mais velhas no mercado de trabalho.

Bloco 5. Políticas de Inclusão e Condições de Trabalho

- 16 - Empresas que adotam políticas de inclusão para trabalhadores mais velhos tendem a ser mais inovadoras e produtivas.
- 17 - Políticas de inclusão de trabalhadores mais velhos são essenciais para promover a equidade no mercado de trabalho.
- 18 - A falta de políticas específicas para a contratação de pessoas seniores contribui para o aumento do desemprego nessa faixa etária.