

**TRABALHADORES BRASILEIROS 60+: CARACTERÍSTICAS, MOTIVAÇÕES E DESAFIOS PROFISSIONAIS**

Barbara Beatriz Freitag - Instituto Federal de São Paulo - IFSP

Ana Cristina Limongi França - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - USP

**Resumo**

Dados do censo nacional de 2010 demonstram que a configuração etária do país está se alterando, isto é, o Brasil está envelhecendo (IBGE, 2010). Diante disto, o objetivo deste estudo foi identificar e caracterizar uma amostra de Trabalhadores Brasileiros 60+ (TB60+). Foi realizada uma pesquisa descritiva, predominantemente quantitativa, do tipo Survey, com recorte de tempo transversal, com questionário eletrônico e amostra não probabilística do tipo bola de neve. Os dados quantitativos foram tratados com estatística descritiva. A partir da coleta de dados on-line realizada entre 19 de fevereiro e 10 de março de 2021, obteve-se uma amostra de 259 respondentes que demonstraram interesse em permanecer trabalhando. De modo geral, os TB60+ demonstraram intenção de continuar executando o seu trabalho e de permanecer se atualizando. Esta característica contribui para a formação de um novo olhar das organizações e da sociedade para o TB60+, considerando-o como um profissional que não está no final da carreira, mas ativo e em constante aperfeiçoamento. A principal limitação deste estudo é que os resultados não podem ser generalizados para a população, específicos desta amostra de respondentes. Para estudos futuros sugere-se pesquisas comparativas com outros países e longitudinais.

**Palavras-chave:** Diversidade; Idadismo; Trabalhador 60+

**Abstract**

Data from the 2010 national census reveal that the country's age configuration is changing, that is, Brazil is aging (IBGE, 2010). Therefore, the objective of this study was to identify and characterize a sample of Brazilian Workers 60+ (BW60+). A descriptive, predominantly quantitative, Survey-type research was carried out, with a cross-sectional time frame, with an electronic questionnaire and a non-probabilistic snowball sample. Quantitative data were treated with descriptive statistics. From the online data collection carried out between February 19 and March 10, 2021, a sample of 259 respondents was obtained who showed interest in remaining working. Overall, the BW60+ showed an intention to keep doing their job and keep updating. This characteristic contributes to the formation of a new look by organizations and society for the BW60+, considering him as a professional who is not at the end of his career, but active and in constant improvement. The main limitation of this study is its results cannot be generalized to the population, being specific to this sample of respondents. For future studies, comparative research with other countries and longitudinal studies is suggested.

**Keywords:** Diversity; Ageism; Workers 60+

# **TRABALHADORES BRASILEIROS 60+: características, motivações e desafios profissionais**

## **1 INTRODUÇÃO**

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

É necessário considerar a singularidade inerente ao processo de envelhecimento, as pessoas envelhecem de forma diferente (Carstensen & Fried, 2012). Enquanto, algumas querem e têm condições físicas, psicológicas e intelectuais de continuar trabalhando na velhice outras não o têm; algumas querem permanecer trabalhando na mesma empresa que trabalharam durante toda a sua carreira, outras querem aproveitar o momento para se reinventar, empreender, voluntariar.

O mercado globalizado passa a ditar as regras, e exerce pressão na sociedade para se adaptar às mudanças, de um mundo sem fronteiras e com novos consumidores. Em virtude das alterações na estrutura demográfica mundial, começou a emergir um novo grupo etário a ser melhor identificado e desenvolvido, o dos idosos longevos e ativos. Este grupo etário em crescimento passa a demandar novos produtos, serviços e oportunidades devido a uma participação mais ativa na sociedade, em busca de envelhecimento ativo (OMS, 2005).

O artigo está organizado na seguinte estrutura: introdução; problema de pesquisa e objetivo; referencial teórico; metodologia; apresentação e análise dos resultados; considerações finais e referências.

## **2 PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO**

Neste estudo, buscou-se refletir sobre o novo paradigma social e organizacional que está se formando, caracterizado pela atuação de uma força de trabalho mais velha e longeva que poderia ter disponibilidade ou interesse para permanecer trabalhando por mais tempo. A reflexão sobre a possibilidade das pessoas com idade igual ou superior a 60 anos, ou “60+” continuarem trabalhando, resultou na elucidação do seguinte problema de pesquisa: quais são as oportunidades e os desafios profissionais vividos por brasileiros idosos que continuam trabalhando?

Este problema de pesquisa se concentra no campo de estudo da Administração, na linha de pesquisa de Gestão de Pessoas, na área de diversidade e inclusão, com especial atenção para o envelhecimento dos trabalhadores nas organizações e este novo perfil profissional. O objetivo geral foi: Identificar motivações, oportunidades e desafios profissionais vividos por Trabalhadores Brasileiros 60+ (TB60+).

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

O estudo sobre o envelhecimento humano e populacional ocorre em diversas áreas do conhecimento. A reflexão sobre este tema resultou na seleção dos seguintes pressupostos teóricos que nortearam e auxiliaram na realização desta pesquisa:

- a) Envelhecimento Ativo: “Envelhecimento ativo é o processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas ficam mais velhas.” (OMS, 2005, p. 13);
- b) Heterogeneidade no processo de envelhecimento: A trajetória de envelhecimento varia para cada indivíduo e há variações, também, nas capacidades físicas, sociais, emocionais e cognitivas entre os idosos (Carstensen & Fried, 2012);
- c) Idade: A idade impacta a construção da sociedade e é socialmente construída (Riley, 1987; Thomas et al., 2014).

Como este estudo foi realizado na linha de pesquisa de Gestão de Pessoas, optou-se por explorar o conteúdo sobre o envelhecimento dos trabalhadores e sobre os desafios da diversidade etária e do idadismo.

#### 3.1 O Envelhecimento dos Trabalhadores

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

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

Em estudos na Austrália, entre o final da década de 1990 e os anos 2000, Billett et al. (2011) verificaram que, apesar de reconhecer as qualidades dos trabalhadores idosos, os empregadores parecem preferir recrutar os profissionais mais jovens, demonstrando mínimo interesse para recrutar pessoas com mais de 45 anos e nenhuma preferência por qualquer profissional com 56 anos ou mais. Embora, a idade média de aposentadoria naquele país seja de 58,3 anos para mulheres e 61,5 anos para homens, 15% da população com 45 anos ou mais afirmaram não ter interesse em se aposentar, logo, os níveis de retenção para além da idade de aposentadoria tendem a crescer nos próximos anos, sendo o setor o de serviços o mais disposto a empregar

este público.

No Brasil, segundo entrevista da Tony Bernstein, coordenadora do Portal da Terceira Idade (Tozzatti, 2016), o mercado de trabalho voltado aos idosos é, em sua maioria, composto por vagas de baixa complexidade e em organizações prestadoras de serviço, tal como as empresas operadoras de *Call Centers* e as de alimentação, que buscam pessoas para atender o público; as vagas de maior complexidade são raras e trabalhadas por meio de *Headhunters* e empresas de *Replacement*.

Diante de um cenário de difícil inserção para o trabalhador idoso, vêm crescendo as iniciativas de empreendedorismo nesta faixa etária no mundo (Cockell, 2014; Matos & Fontoura, 2013). O empreendedor sênior, quando não recebe preparo para se lançar nesta carreira, às vezes não consegue desenvolver o negócio, não tem acesso a investidores ou linhas de crédito e precisa, então, voltar a buscar emprego, explica Szajman (2009). Billett et al. (2011) ressaltam a importância de um olhar crítico sobre a responsabilidade depositada nos trabalhadores idosos em relação à sua formação e adaptação à rotina organizacional. Apesar da vontade dos profissionais longevos em continuar trabalhando e das organizações em aceitá-los, é necessário investir em preparar e corrigir atitudes inapropriadas dos demais trabalhadores frente aos idosos. Então, passa-se a ter pessoas de diversas gerações e faixas etárias trabalhando juntas. Pesquisadores sugerem que, talvez, a preferência social pela força de trabalho mais jovem possa mudar mais rápido do que o esperado ao se evidenciar as capacidades e potenciais do trabalhador idoso, como o conhecimento, as atitudes maduras e as experiências adquiridas o que contribuirá para uma redefinição da identidade deste grupo etário (Ainsworth, 2001; Billett et al., 2011).

Iniciativas de instituições internacionais, como a ONU e a OMS, e governamentais de cada país não bastam para intervir e subsidiar a carreira dos trabalhadores idosos. São necessárias abordagens mais próximas. Isto acarreta para a academia e as organizações a necessidade de pensarem em formas de identificar, compreender, reter, treinar, desenvolver e produzir com estes profissionais, enquanto pessoas que já viveram uma trajetória de vida e trazem consigo todo a carga positiva e negativa deste trajeto (Billett et al., 2011).

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

### **3.2 Desafios de Diversidade Etária e do Idadismo**

A discriminação de idosos no mercado de trabalho é uma realidade na sociedade moderna motivando diversas frentes de estudos, chamada na academia de *Ageism*, Etarismo ou Idadismo (Butler, 1989). Estereótipos negativos passaram a ser associados à velhice somente a partir das sociedades industrializadas, em que passou a ser relacionada àqueles que não podiam assegurar financeiramente o seu futuro ou que não tinham mais força física para exercer as atividades de trabalho pesado das indústrias, se tornando um grande fator de exclusão na sociedade capitalista (Peres, 2007). Thomas et al. (2014) afirmam haver resistência ao envelhecimento na sociedade. Por exemplo, percebe-se a repressão cultural em relação aos trabalhadores idosos nas

organizações por meio dos relatos sobre perfis físicos, mentais e financeiros esperados pelos membros daquela comunidade. Isto deixa os indivíduos cada vez mais isolados, ansiosos e, por fim, doentes devido à responsabilidade de tentar gerir seu envelhecimento por conta própria.

Práticas que dão suporte para a gestão dos trabalhadores idosos promovem a diversidade e a efetiva utilização destes profissionais como parte da força de trabalho (Howell et al., 2006). Diante disto, vem se difundindo na literatura acadêmica internacional de GESTÃO DE PESSOAS a expressão *Age Management*. Em português, esta expressão vem sendo traduzida como Gestão da Idade. A Gestão da Idade envolve diversas áreas dentro do sistema de GESTÃO DE PESSOAS de uma organização, pois contemplam o que já se espera do setor de gestão de pessoas, só que neste caso, tem enfoque para os trabalhadores idosos e para as questões gerais sobre envelhecimento. Walker (1997, 2005) afirma que o termo ‘Gestão da Idade’ pode referir-se às várias dimensões pelas quais os recursos humanos são administrados nas organizações com um foco explícito sobre o envelhecimento e, também, de modo mais geral, para a gestão global do envelhecimento da força de trabalho por meio de políticas públicas ou de negociação coletiva. Em estudos posteriores, a expressão Gestão da Idade passou por atualizações:

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

Diante destas definições teóricas sobre Gestão da Idade, fica evidente seu enfoque nas questões de envelhecimento e do trabalho de idosos nas organizações para poderem atingir seu potencial, obter sucesso e realizações pessoais e profissionais, apesar de sua idade. Casey, Metcalf e Lakey (1993, citado por Walker, 2005), sugerem que há 5 dimensões principais que caracterizam a Gestão da Idade nas organizações: recrutamento; treinamento, desenvolvimento e promoção; práticas flexíveis de trabalho; design e ergonomia do trabalho; mudança de atitudes em relação aos trabalhadores idosos.

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

Como resultado de diversas pesquisas sobre este assunto, Walker se propôs a delimitar o que seriam boas práticas de Gestão da Idade. Walker e Taylor (1998, p.2; tradução livre) afirmaram que: “Boas práticas de Gestão da Idade são destinadas a combater as barreiras etárias, direta ou indiretamente, e proporcionar um ambiente no qual cada indivíduo é capaz de atingir o seu potencial sem ser prejudicado por sua idade”. Fuertes et al. (2013) afirmam que a Gestão da Idade é crucial para o aumento e conservação da participação dos trabalhadores idosos no mercado de trabalho. Uma atitude positiva dos principais gestores da organização em relação à

diversidade etária e às práticas de Gestão da Idade corrobora atitudes positivas dos demais empregados, o que é uma base para o desempenho de todos e para mostrar que é possível mudar a concepção acerca dos Trabalhadores Maduros, diminuindo os vieses e preconceitos (Howell et al., 2006).

Internacionalmente, em países industrializados e em desenvolvimento, os desafios residem na elaboração de políticas públicas decorrentes das mudanças demográficas. Em especial, a preponderância de trabalhadores idosos e a relativa escassez de jovens para ingressar na força de trabalho está desviando para cima a idade média da força de trabalho em alguns países. Nestes países, pesquisadores sugerem que, para obter um melhor aproveitamento da força de trabalho existente, é preciso reter os profissionais longevos e torná-los produtivos por toda sua vida profissional (Billett et al., 2011). No Brasil, Cepellos et al. (2013) verificaram que, embora, os gestores demonstrem uma atitude positiva em relação aos trabalhadores idosos, as práticas de Gestão da Idade ainda são pouco disseminadas nas organizações pesquisadas.

#### 4 METODOLOGIA

Este artigo faz parte de um estudo mais amplo e foi desenvolvido sob o paradigma positivista da filosofia da ciência, o qual considera a realidade como externa, objetiva e que o conhecimento somente tem significado se for baseado em observações desse cenário (Easterby-Smith et al., 1999). Para efeitos deste estudo, foi elaborada a seguinte definição operacional:

- a) Trabalhador Brasileiro 60+ (TB60+): indivíduo brasileiro com idade igual ou superior a 60 anos que permanece trabalhando e/ou tem interesse em continuar trabalhando de forma remunerada ou não remunerada, sendo ou não aposentado formalmente.

De acordo com o objetivo principal deste estudo, pôde-se caracterizá-lo como descritivo (Sampieri et al., 2006). O levantamento prévio da literatura demonstrou que políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas para uma força de trabalho envelhecida, ainda, estão pouco disseminadas e praticadas no mercado de trabalho nacional (Cepellos et al., 2013), o que despertou o interesse em identificar e conhecer o trabalhador idoso no Brasil que foi o motivo da fase descritiva deste estudo. A abordagem descritiva, entre outras, é considerada apropriada para as pesquisas sociais e de comportamento organizacional. Sendo indicada para estudos formais e estruturados que tenham o objetivo de descrever fenômenos ou características, estimar proporções e relacionar diferentes variáveis de uma população (Sellitz et al., 1987).

A pesquisa deste estudo apresentou um enfoque predominantemente quantitativo, sobretudo devido ao instrumento utilizado, que foi um formulário *on-line*, tipo *Survey* (Freitas et al., 2000). Para Martins e Theóphilo (2007), a pesquisa é considerada quantitativa quando os dados e as evidências coletadas podem ser quantificados e mensurados, tal como foi realizado neste estudo. Foi efetuada de acordo com o Código de Ética da Universidade de São Paulo (USP, 2001) e, para tanto, foi elaborado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O potencial respondente só conseguia ter acesso ao questionário após ler e concordar com os termos do TCLE, de forma a garantir sua participação livre, consciente e segura na pesquisa.

Foi uma pesquisa de corte-transversal, cuja coleta ocorreu em um só momento, pretendendo descrever e analisar a unidade de análise do estudo em um dado momento (Sampieri et al., 2006). Neste estudo, a pesquisa ocorreu entre 19 de fevereiro e 10 de março de 2021, época em

que se completava o primeiro ano da pandemia mundial da COVID-19. Foi preciso realizá-la em um período curto para preservar o contexto similar entre o início e o fim da coleta de respostas devido à conjuntura pandêmica. Foi realizada uma pesquisa do tipo *Survey* e para tal, foi utilizado como instrumento para coleta de dados o formulário eletrônico. Segundo Easterby-Smith et al. (1999), o formulário é amplamente usado em pesquisas que utilizam a técnica de levantamento ou *Survey*. Foi elaborado pela pesquisadora um questionário próprio que ficou hospedado no site *Survey Monkey* durante o período de realização da coleta de respostas para a pesquisa.

A unidade de análise foi caracterizada por pessoas com idade igual ou superior a 60 anos que sejam brasileiras, residentes ou não no país. O tamanho da população de pessoas com idade igual ou superior a 60 anos residentes no Brasil está por volta de 30,2 milhões, de acordo com dados divulgados pelo IBGE (2018) obtidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua – Características dos Moradores e Domicílios. Para a realização da pesquisa optou-se por uma amostra não probabilística por conveniência e do tipo bola de neve de acordo com Malhotra (2006) e Sweeney, Williams e Anderson (2017). Segundo estes autores, a amostra por conveniência é formada de acordo com a disponibilidade dos indivíduos do público-alvo em participar. A amostra do tipo bola de neve, segundo Costa (2018) e Freitas *et. al.* (2000) é indicada para populações com características específicas e de difícil acesso, sendo esta a justificativa para solicitar a colaboração dos participantes em encaminhar e recomendar a pesquisa para sua rede de contatos.

Como a população 60+ é muito assediada no país para efeitos de estratégias comerciais e financeiras, optou-se por solicitar apoio dos respondentes no final do questionário para encaminharem o *link* da pesquisa para sua rede de contatos. Esta estratégia foi exitosa para esta pesquisa, porque em um curto período, no prazo de 20 dias, foi alcançada a quantia de 481 respondentes. Esta quantidade de respondentes trouxe um marcador acerca do público 60+ que demonstrou ser digitalmente integrado e ter uma rede de relacionamento ativa e participativa. Os dados quantitativos foram analisados por meio de estatística descritiva com auxílio do *software* SPSS (IBM Corp., 2015).

## **5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Foi realizada uma questão sobre a intenção do respondente em permanecer trabalhando de forma remunerada ou não. Esta questão foi utilizada como identificadora do público-alvo da pesquisa. Obteve-se 481 respondentes. Os que responderam positivamente à questão de corte, foram alocados na categoria dos Trabalhadores Brasileiros 60+ (TB60+), correspondendo a 259 indivíduos. Os que forneceram uma resposta negativa à questão não foram considerados neste artigo totalizando 222 indivíduos. Portanto, a amostra considerada para esta fase da pesquisa foi composta pelos 259 TB60+.

### **5.1 Perfil Sociodemográfico e Qualidade de Vida**

Esta seção traz as perguntas e respostas sobre envelhecimento ativo e qualidade de vida.

Na Tabela 1, sobre a faixa etária, consta que a maioria (39,4%) dos TB60+ está na faixa de 60 a 64 anos. No resultado geral, 21,2% dos respondentes têm idade entre 70 e 79 anos e 2,9% têm de 80 a 89 anos.

Tabela 1 -Faixa Etária dos TB60+

Faixa Etária	Freq.	% (coluna)
60 a 64 anos	102	39,4%
65 a 69 anos	95	36,7%
70 a 74 anos	44	17,0%
75 a 79 anos	11	4,2%
80 anos a 84 anos	5	1,9%
85 anos a 89 anos	2	0,8%
N	259	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Quanto ao gênero dos respondentes, 63,7% se identificaram como sendo do feminino e 36,3% do masculino. Nenhum respondente optou por não informar o seu gênero. No que se refere à escolaridade, todos os respondentes afirmaram ter frequentado a escola. A maioria, 51% dos TB60+, apresentou ter ensino superior completo. 34,4% deles tem alguma pós-graduação.

Tabela 2 – Tempo decorrido desde a última Participação em Cursos como Estudante

Participação em Cursos	Freq.	% (coluna)
Há menos de 1 ano	105	40,5%
Entre 1 e 2 anos	46	17,8%
Entre 3 e 5 anos	36	13,9%
Entre 6 e 10 anos	21	8,1%
Há mais de 10 anos	51	19,7%
N	259	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Os respondentes se mostraram usuários e integrados à Internet, às redes sociais e aos programas básicos de computador. Na Tabela 2, observou-se que 40,5% dos TB60+ afirmaram ter frequentado um curso como Aluno(a) há menos de 1 ano.

Tabela 3 - Faixa de Renda Mensal dos TB60+

Faixa de Renda Mensal	Freq.	% (coluna)
Nenhuma renda	6	2,3%
Até 1 salário mínimo (até R\$ 1.100,00)	8	3,1%
De 1 a 3 salários mínimos (de R\$ 1.100,01 até R\$ 3.300,00)	38	14,7%
De 3 a 6 salários mínimos (de R\$ 3.300,01 até R\$ 6.600,00)	53	20,5%
De 6 a 9 salários mínimos (de R\$ 6.600,01 até R\$ 9.900,00)	40	15,4%
De 9 a 12 salários mínimos (de R\$ 9.900,01 até R\$ 13.200,00)	42	16,2%
De 12 a 15 salários mínimos (de R\$ 13.200,01 até R\$ 16.500,00)	33	12,7%
Mais de 15 salários mínimos (mais R\$ 16.500,01)	39	15,1%
N	259	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

A maioria dos respondentes (20,5%) tem renda mensal na faixa de 3 a 6 salários mínimos, conforme a Tabela 3. Entre os respondentes, 58% são responsáveis pela renda familiar. Sobre o estado civil, 56% estavam casados, 25,5% estavam separados, desquitados ou divorciados,



9,3% estavam solteiros e 9,3% eram viúvos.

Na pesquisa constou uma questão na qual os respondentes poderiam atribuir uma nota, entre 0 e 10, para a sua Qualidade de Vida pessoal. Na Tabela 4, observou-se que a maior proporção de respostas foi na nota 8 (39,4%), seguida da nota 7 (25,5%).

**Tabela 4 – Nota dos TB60+ para a Própria Qualidade de Vida**

Nota para Qualidade de Vida Pessoal	Freq.	% (coluna)
0	0	0,0%
1	0	0,0%
2	1	0,4%
3	1	0,4%
4	3	1,2%
5	21	8,1%
6	19	7,3%
7	66	25,5%
8	102	39,4%
9	34	13,1%
10	12	4,6%
N	259	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

## 5.2 Características Profissionais dos TB60+

Esta seção traz as perguntas e respostas sobre realidade profissional, motivações e desafios vividos pelos TB60+.

Na Tabela 5, verificou-se que 69,5% dos respondentes está aposentado formalmente.

**Tabela 5 – Aposentados entre os TB60+**

Aposentado(a)	Freq.	% (coluna)
Sim	180	69,5%
Não	79	30,5%
N	259	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Na pesquisa, houve questões para as quais os respondentes puderam marcar mais de uma alternativa de resposta. Estas questões foram apresentadas nas Tabelas 7, 8 e 9. Portanto, na última linha destas tabelas têm-se o total de respostas e não, de respondentes.

A realidade profissional dos TB60+ foi representada na Tabela 6, na qual as opções mais assinaladas foram: Prestador(a) de Serviço Autônomo(a) com 25,72%, Empresário(a) com 14,16% e Servidor(a) Público(a) com 11,56%.

Tabela 6 – Realidade Profissional dos TB60+

Alternativa(s) que Melhor Representa(m) sua Realidade Profissional	Freq.	% (das Respostas)	% (259 respondentes)
Prestador(a) de Serviço Autônomo(a)	89	25,72%	34,36%
Empresário(a)	49	14,16%	18,92%
Servidor(a) Público(a)	40	11,56%	15,44%
Microempreendedor(a) Individual (MEI)	34	9,83%	13,13%
Voluntário(a)	34	9,83%	13,13%
Empregado(a) CLT	31	8,96%	11,97%
Trabalhador(a) Informal	29	8,38%	11,20%
Do Lar	22	6,36%	8,49%
Desempregado(a)	12	3,47%	4,63%
Outro (especifique)	5	1,45%	1,93%
Afastado em Perícia pelo INSS	1	0,29%	0,39%
Estagiário(a)	0	0,00%	0,00%
Total de Respostas	346	100,00%	-

Fonte: Dados da Pesquisa.

As motivações dos TB60+ para trabalhar foram apresentadas na Tabela 7. Entre os 259 respondentes houve 962 respostas, haja vista que os respondentes puderam escolher mais de uma alternativa.

Tabela 7 - Motivações para Trabalhar dos TB60+

Principais Motivações para Trabalhar	Freq.	% (Respostas)	% (259 Respondentes)
Manter-me ativo(a)	177	18,40%	68,34%
Exercer o meu propósito de vida	134	13,93%	51,74%
Realizar-me pessoalmente	132	13,72%	50,97%
Adquirir experiências novas	111	11,54%	42,86%
Ganhar o meu próprio dinheiro	82	8,52%	31,66%
Socializar	81	8,42%	31,27%
Ajudar nas despesas com a casa	68	7,07%	26,25%
Custear/ pagar viagens	65	6,76%	25,10%
Custear/ pagar gastos com saúde	42	4,37%	16,22%
Sustentar minha família (esposo(a), filhos(as), etc.)	42	4,37%	16,22%
Outro (especifique)	16	1,66%	6,18%
Custear/ pagar gastos com estudo	12	1,25%	4,63%
Total de Respostas	962	100,00%	-

Fonte: Dados da Pesquisa.

Na Tabela 7, lê-se que a maioria (68,34%) dos respondentes marcou a opção manter-se ativo. A segunda opção mais marcada por eles foi a de exercer o seu propósito de vida com 51,74%,

seguida de realizar-se pessoalmente com 50,97% dos respondentes. Os custos com viagens foram uma das opções escolhidas por 25,10% dos TB60+. Por último, a que obteve menor frequência foi a de custear ou pagar gastos com estudo, somente 4,63%.

Na Tabela 8, observou-se que 44,02% dos respondentes afirmaram não ter dificuldades para permanecer trabalhando.

**Tabela 8 - Desafios Profissionais dos TB60+**

Desafio(s) que enfrenta ou já enfrentou para continuar trabalhando no Brasil	Freq.	% (respostas)	% (259 respondentes)
Sem Dificuldades	114	25,28%	44,02%
Acesso e uso de Programas de Computador	64	14,19%	24,71%
Necessidade de Fluência em Inglês	55	12,20%	21,24%
Preconceito de outra Pessoa em relação à sua Idade (etarismo)	46	10,20%	17,76%
Necessidade de participar de Cursos de Atualização	34	7,54%	13,13%
Acesso e uso de Aplicativos de Celular e Redes Sociais	33	7,32%	12,74%
Outro (especifique)	28	6,21%	10,81%
Mobilidade Reduzida	17	3,77%	6,56%
Acesso à Internet	14	3,10%	5,41%
Necessidade de Fluência em um Terceiro Idioma (espanhol, alemão, mandarim, etc.)	12	2,66%	4,63%
Receber Ordens de Chefes mais jovens que você	12	2,66%	4,63%
Legislação Trabalhista	8	1,77%	3,09%
Problema Crônico de Saúde	8	1,77%	3,09%
Necessidade de Automóvel Próprio para usar no Trabalho	6	1,33%	2,32%
Total de Respostas	451	100,00%	-

Fonte: Dados da Pesquisa.

Entre os desafios listados na Tabela 8, os que obtiveram maior quantidade de respostas foram: acesso e uso de programas de computador (14,19%), necessidade de fluência em inglês (12,20%), etarismo (10,20%).

Ao analisar os dados e as tabelas apresentados, foi possível atender ao objetivo geral deste estudo de identificar oportunidades, motivações e desafios profissionais vividos por TB60+. Cabe ressaltar que os resultados deste estudo são referentes à amostra de indivíduos que participaram desta pesquisa e que não podem ser generalizados para a população. Os TB60+ que participaram desta pesquisa possibilitaram um olhar atual e inspirador sobre este perfil profissional. Mostraram que continuam com vontade de produzir, de ser útil, de trabalhar, de aprender, de ter autonomia nos seus atos, de ter flexibilidade na sua rotina de trabalho, de se relacionar com pessoas de idades diferentes, de serem respeitados por sua capacidade profissional e intelectual sem que pesem os “preconceitos” sobre o que foi algum dia considerada uma “idade avançada”.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conjunto das etapas realizadas neste estudo demonstrou dados reveladores acerca dos

Brasileiros 60+ desta amostra, conforme descrito nos próximos parágrafos. A pesquisa foi realizada ao final do primeiro ano da pandemia da COVID-19 entre 19 de fevereiro e 10 de março de 2021. Esta quantidade de respondentes, nesta circunstância, expôs um marcador acerca dos Brasileiros 60+ participantes desta pesquisa, que demonstraram ser digitalmente integrados e ter uma rede de relacionamentos ativa e colaborativa.

Foi observada a presença de marcadores de envelhecimento ativo nos respondentes como a percepção positiva da própria qualidade de vida, a inserção na sociedade e atualização por meios digitais e presenciais, pela convivência em família e no trabalho e pela participação em cursos de atualização. A maioria dos participantes da pesquisa afirmaram ter uma renda mensal média de 3 a 6 salários mínimos e ter escolaridade de nível superior.

Nas questões específicas sobre as características profissionais dos TB60+ verificou-se que, além da aposentadoria formal, continuam trabalhando como autônomos ou empresários; as principais motivações para trabalhar são manter-se ativos (68,3%), exercer o propósito de vida (51,7%) e realizar-se pessoalmente (51%). Os principais desafios enfrentados pelos TB60+ para permanecerem trabalhando foram: informática mais avançada (24,7%), inglês fluente (21,2%) e idadeismo (17,8%). As características enunciadas inserem os TB60+ desta amostra no processo de envelhecimento ativo na busca de qualidade de vida, saúde, participação e segurança (OMS, 2005).

Enfim, foi possível responder ao problema de pesquisa e ao objetivo geral de identificar e caracterizar uma amostra de Brasileiros 60+. De modo geral, o que mais se destacou nestes respondentes, foi a intenção de continuar executando o seu trabalho e de permanecer ativo e se atualizando. Isto pode promover um ciclo virtuoso de conhecimento, no qual quem deseja permanecer trabalhando continua se mantendo atualizado, demandando que as organizações permaneçam investindo em educação e atualização para seus Trabalhadores 60+, bem como que continuem considerando-os para posições-chave nos negócios e desenvolvimento de carreira.

Embora, os resultados desta pesquisa sejam referentes à amostra e não possam ser generalizados para a população, revelaram a existência deste perfil específico de profissionais 60+. Mesmo, sendo uma amostra não probabilística, foi possível identificar 259 brasileiros 60+ com um perfil específico e com interesse em permanecer trabalhando e se atualizando. Estas características podem contribuir para a formação de um novo olhar das organizações e da sociedade para o TB60+, considerando-o como um profissional que não está no final da carreira, mas ativo e em constante aperfeiçoamento.

Este estudo contribuiu para identificar e caracterizar uma amostra de TB60+, isto pode auxiliar na elaboração de políticas e práticas intergeracionais de Gestão de Pessoas, de inclusão e diversidade etária, considerando os Trabalhadores 60+. Bem como, podem fundamentar a elaboração de políticas públicas frente ao envelhecimento populacional no país.

Na realização desta pesquisa observou-se que os respondentes estão inseridos e conectados no mundo digital, em geral, por meio de seus *smartphones* e redes sociais. Os respondentes foram bastante colaborativos com a pesquisa, no cuidado em preencher todas as questões e na colaboração com a divulgação e compartilhamento do questionário para sua rede de contatos. Esta confiança e comprometimento foi fundamental para a realização deste estudo que teve amostragem por conveniência e no estilo de bola de neve em plena pandemia da COVID-19.

Esta rede de contatos, o potencial de relacionamento e o comprometimento demonstrados pelos Brasileiros 60+ que participaram da pesquisa devem ser melhor considerados e aproveitados pelas organizações e pelo mercado de trabalho.

As principais limitações deste estudo foram a amostra não probabilística que não possibilita generalizar ou representar a população a partir destes respondentes. Contudo, mesmo não sendo estatisticamente representativa da população, esta amostra serviu para elucidar que há TB60+ com alto grau de escolarização, com bons salários, com interesses e motivações profissionais e boa qualidade de vida, o que possivelmente pudesse ficar diluído e estatisticamente insignificante se fosse uma amostra probabilística ou um censo da população. Outras limitações foram a falta de convergência na literatura acadêmica internacional e nacional a respeito da faixa etária que caracteriza os trabalhadores idosos, bem como sobre a idade inicial ou limite para a aposentadoria. Predominam os estudos sob a perspectiva organizacional, sendo escassos os que se concentram nos indivíduos. Estas características dificultam a realização de estudos comparativos.

Os estudos acerca do envelhecimento do trabalhador na sociedade e nas organizações são emergentes na área de Administração e tendem a crescer, devido à necessidade de atualização e desenvolvimento inerentes aos movimentos de mudança sociais. Para estudos futuros, propõe-se pesquisas comparativas entre os Trabalhadores 60+ em diferentes países, com recorte temporal longitudinal e transversal. Espera-se, também, pesquisar sobre as especificidades do idadismo que ocorrem em diferentes faixas etárias, profissões e gêneros.

## 7 REFERÊNCIAS

- Ainsworth, S. (2001). Discourse Analysis as Social Construction : Towards Greater Integration of Approaches and Methods. *Second International Conference on Critical*, 26.
- Billett, S., Dymock, D., Johnson, G., & Martin, G. (2011). Overcoming the Paradox of Employers' views about older workers. *International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1248–1261. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.559097>
- Butler, R. N. (1989). Dispelling Ageism: The Cross-Cutting Intervention. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 503(1), 138–147. <https://doi.org/10.1177/0002716289503001011>
- Carstensen, L. L., & Fried, L. P. (2012). The meaning of old age. In *Global population ageing: Peril or promise?* (pp. 15–18). World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/global-population-ageing-peril-or-promise>
- Cepellos, V. M., Tonelli, M. J., & Aranha Filho, F. J. E. (2013). Envelhecimento nas Organizações: Percepções e Práticas de RH no Brasil. *IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - EnGPR.*, 1–16.
- Cockell, F. F. (2014). Idosos aposentados no mercado de trabalho informal: trajetórias ocupacionais na construção civil. *Psicologia & Sociedade*, 26(2), 461–471. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000200022>
- Costa, B. R. L. (2018). Bola de Neve Virtual: O Uso das Redes Sociais Virtuais no Processo de Coleta de Dados de uma Pesquisa Científica. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social (RIGS)*, 7(1), 15–37.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.9771/23172428rigs.v7i1.24649>

- Easterby-Smith, M., Thorpe, R., Lowe, A., & Montingelli Jr., N. (1999). *Pesquisa Gerencial em Administração: guia para monografias, dissertações, pesquisas internas e trabalhos em consultoria*. Pioneira.
- Freitas, H., Oliveira, M., Saccol, A. Z., & Moscarola, J. (2000). O Método de Pesquisa Survey. *Revista de Administração Da USP - RAUSP*, 35(3), 105–112.  
<http://www.spell.org.br/documentos/ver/16542/o-metodo-de-pesquisa-survey/i/pt-br>
- Fuertes, V., Egdell, V., & McQuaid, R. (2013). Extending working lives: age management in SMEs. *Employee Relations*, 35(3), 272–293.  
<https://doi.org/10.1108/01425451311320477>
- Furunes, T., Mykletun, R. J., & Solem, P. E. (2011). Age management in the public sector in Norway: Exploring managers' decision latitude. *International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1232–1247.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2011.559096>
- Howell, S., Buttigieg, D. M., & Webber, W. (2006). Management attitudes to older workers in the retail sector. *Monash Business Review*, 2(2), 1–10.
- IBM Corp. (2015). *Released 2015. IBM SPSS Statistics for Windows, version 23*.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2010). *Dados do Censo Demográfico Brasileiro de 2010*. <https://censo2010.ibge.gov.br/sinopse/index.php?dados=8>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2018). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2017*.  
[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101631\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101631_informativo.pdf)
- Limongi-França, A. C. (1996). *Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre satisfação dos empregados e esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura com certificação ISO 9000* [Universidade de São Paulo]. <https://doi.org/doi:10.11606/T.12.1996.tde-14042009-113324>
- Malhotra, N. K. (2006). *Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada*. Bookman Companhia Editora.
- Martins, M. de A., & Theóphilo, C. R. (2007). *Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas*. Atlas.
- Matos, C. S., & Fontoura, D. dos S. (2013). Envelhecimento da População e Mercado de Trabalho: a opção do Empreendedorismo – notas para Portugal. *Encontro Nacional Da ANPAD*, 1–16.
- Naegele, G., & Walker, A. (2006). *Guide to Good Practice in Age Management*.  
<http://www.eurofound.eu.int/areas/populationandsociety/ageingworkforce.htm>
- Organização Mundial de Saúde (OMS). (2005). *Envelhecimento Ativo: uma Política de Saúde*. [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento\\_ativo.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento_ativo.pdf)
- Peres, M. A. de C. (2007). *Velhice, Trabalho e Cidadania: as políticas da terceira idade e a resistência dos trabalhadores idosos à exclusão social* [Universidade de São Paulo].  
<https://doi.org/doi:10.11606/T.48.2007.tde-08102007-111017>
- Planalto. (2003). *Lei n.º 10.741, de 1º de outubro de 2003. Estatuto do Idoso*.

- [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm)
- Riley, M. W. (1987). On the significance of age in sociology. *American Sociological Review*, 52(1), 1–14. <https://doi.org/10.2307/2095388>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2006). *Metodologia de Pesquisa*. McGrall Hill.
- Selltiz, C., Wrightsman, L. S., & Cook, S. W. (1987). *Métodos de pesquisa nas relações sociais*. Editora da Universidade de São Paulo.
- Sweeney, D. J., Williams, T. A., & Anderson, D. R. (2017). *Estatística Aplicada à Administração e Economia* (3rd ed.). Cengage learning.
- Szajman, A. (2009). Empreendedorismo na Terceira Idade. In J. C. B. Júnior (Ed.), *Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade* (1st ed., p. 500). Editora Edicon.  
<https://empreendedorcapixaba.files.wordpress.com/2009/12/empreendedorismo-trabalho-e-qualidade-de-vida-na-terceira-idade.pdf>
- Thomas, R., Hardy, C., Cutcher, L., & Ainsworth, S. (2014). What’s Age Got to Do With It? On the Critical Analysis of Age and Organizations. *Organization Studies*, 35(11), 1569–1584. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0170840614554363>
- Tozzatti, J. (2016). Programa do Canal Record News debate o Panorama do Mercado de Trabalho para a 3ª Idade. In *Portal da Terceira Idade*. <https://youtu.be/ggStuxcoaAQ>
- Universidade de São Paulo (USP). (2001). *Código de Ética da Universidade de São Paulo. Resolução n.º 4871, de 22 de outubro de 2001*. <http://leginf.usp.br/?resolucao=resolucao-no-4871-de-22-de-outubro-de-2001-3>
- Walker, A. (1997). *Combating Age Barriers in Employment: A European Research Report*. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef9717en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef9717en.pdf)
- Walker, A. (2005). The emergence of age management in Europe. *International Journal of Organisational Behaviour*, 10(1), 685–697.  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.513.3794&rep=rep1&type=pdf>
- Walker, A., & Taylor, P. (1998). *Combating Age Barriers in Employment: A European Portfolio of Good Practice*.
- Wright, P. M., Dunford, B. B., & Snell, S. A. (2001). Human Resources and the Resource Based View of the Firm. *Journal of Management*, 27(6), 701–721.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/014920630102700607>
- Youndt, M. A., Subramaniam, M., & Snell, S. A. (2004). Intellectual Capital Profiles: an examination of investments and returns. *Journal of Management Studies*, 41(2), 335–361. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2004.00435.x>