
IDOSO NO TRABALHO: A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DE PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS

OLDER AT WORK: THE SOCIAL REPRESENTATION OF HUMAN RESOURCES PROFESSIONALS

Lorena Pam Linhares¹

Carolina Villa Nova Aguiar²

RESUMO: O número de idosos tem apresentado um crescimento significativo no Brasil nos últimos anos. Esse fenômeno se tornou um desafio para as organizações no que se refere a práticas de inclusão desse grupo ao mercado de trabalho. Considerando que os profissionais de Recursos Humanos (RH) são, muitas vezes, corresponsáveis pela inclusão (ou exclusão) de trabalhadores, acredita-se que conhecer as suas concepções sobre o idoso no trabalho pode contribuir para um maior entendimento acerca dos entraves para uma inclusão mais efetiva. Nesse sentido, o estudo tem como objetivo primário identificar a representação social (RS) dos profissionais de RH sobre o idoso no mercado de trabalho, e como objetivo secundário levantar os desafios apontados por profissionais de RH para contratação de idosos. Trata-se de um estudo empírico de caráter qualitativo, descritivo e de corte transversal. A amostra foi composta por 29 profissionais de RH. O instrumento utilizado foi um questionário contendo uma questão de evocação livre de palavras e uma questão aberta. Os dados coletados foram submetidos às análises lexicográficas e de conteúdo temática. Os resultados apresentados evidenciam que a RS dos profissionais de RH é composta por características que valorizam a experiência dos mais velhos, mas também é permeada por preconceitos.

Palavras-chave: mercado de trabalho; idosos; representação social; profissionais de RH; inclusão

ABSTRACT: The number of seniors has shown significant growth in Brazil in recent years. This phenomenon has become a challenge for organizations regarding the practices of inclusion of this group in the workplace. Considering that Human Resources (HR) professionals are often co-responsible for the inclusion (or exclusion) of workers, it is believed that knowing their views on the elderly at work can contribute to a better understanding of the barriers to a more effective inclusion in work. In this sense, the main objective of this study is to identify the social representation (SR) of HR professionals about the elderly in the workplace, and as a secondary objective to raise the challenges pointed out by HR professionals for hiring seniors. This is an empirical study of a qualitative, descriptive and cross-sectional character. The study consisted of 29 HR professionals. The instrument used was a questionnaire containing a question of free evocation of words and an open question. The collected data were submitted to the lexicographic and thematic content analysis. The results showed that SR of HR professionals is composed of characteristics that value the experience of the elderly, but is also permeated by prejudices.

Keywords: labor; seniors; social representation; HR professionals; inclusion

¹Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública. lorenalinhares14.2@bahiana.edu.br

²Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública. carolinaaguiar@bahiana.edu.br

1. INTRODUÇÃO

Fenômeno universal e inerente à condição humana, o percentual da população idosa vem aumentando em todo o mundo desde a década de 1980 (Camargo, Contarello, Wachelke, Morais & Piccolo, 2104). Tal transformação levanta questões acerca de como os idosos são percebidos pela sociedade atual, aparentemente despreparada para o processo de envelhecer (Veloz, Nascimento-Schulze & Camargo, 1999). Dentre as diversas definições, a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2005) considera idosos aqueles indivíduos que possuem idade a partir de 60 anos. Entretanto, além da idade cronológica, a construção de concepções sobre envelhecimento também leva em consideração um conjunto de conhecimentos construídos a partir das experiências e interações interpessoais. Tais concepções são denominadas pela Psicologia Social de Representações Sociais (RS) (Melo, Paz & Almeida, 2015).

Na história da sociedade, as representações negativas sobre a velhice se destacam em relação às concepções positivas (Debert, 2004). Atualmente, apesar de uma participação mais ativa, os idosos ainda sofrem discriminação em alguns contextos sociais, sendo o ambiente de trabalho um deles. Embora a legislação ofereça amparo legal para os idosos inseridos no mercado de trabalho, na prática permanece a exclusão por discriminação etária (Paolini, 2016).

Considerando que os profissionais de Recursos Humanos (RH) são, muitas vezes, corresponsáveis pela inclusão (ou exclusão) de trabalhadores nas organizações, acredita-se que conhecer as suas concepções sobre o idoso no mercado de trabalho poderá contribuir para um maior entendimento acerca dos possíveis entraves para uma inclusão mais efetiva dessa categoria social no trabalho. Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo primário identificar a representação social dos profissionais de RH sobre o idoso no mercado de trabalho e, como objetivo secundário, levantar os desafios apontados por esses profissionais para a contratação de pessoas idosas.

O envelhecimento ao longo da história

O novo panorama populacional que configura o cenário global se caracteriza pelo aumento acentuado da longevidade e pela redução das taxas de natalidade e fecundidade (Schneider & Irigaray, 2008). Seguindo a tendência mundial, o mesmo fenômeno pode ser observado no Brasil. Em 2018, 9,2% da população corresponde a pessoas com idade igual ou superior a 65 anos. Estima-se que este percentual aumente para 25,5% em 2060. O mesmo

estudo ainda prevê que haverá mais idosos que crianças menores de 14 anos em 2039 (IBGE, 2018).

Atualmente, consideram-se idosos aqueles indivíduos que possuem idade a partir de 60 anos, sendo tal definição estabelecida pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 2005). Entretanto, o envelhecimento não pode ser compreendido apenas a partir da perspectiva temporal. Para uma compreensão completa do fenômeno, é indispensável considerar os significados atribuídos ao indivíduo idoso e ao processo de envelhecimento em si. Ao longo da história, diferentes significados foram socialmente construídos e transmitidos. Apesar de concepções de caráter valorativo e depreciativo coexistirem entre si, em diversos momentos históricos foi possível identificar a existência de concepções que puderam ser consideradas dominantes (Ferreira, Maciel, Silva, Sá & Moreira, 2010).

No período helenista da Antiguidade grega, envelhecer estava fortemente relacionado à sabedoria. Para os gregos, o auge do desenvolvimento físico e intelectual ocorria na fase adulta e com o passar dos anos, o aprendizado se tornava completo. Logo, os idosos eram respeitados por suas vivências, conhecimentos teóricos e acúmulo de saberes. Consequentemente, os mais velhos possuíam um papel relevante na sociedade: a eles cabia transmitir seus conhecimentos aos mais novos, diminuir as incertezas e proporcionar bem-estar ao grupo (Paula, 2016).

Contudo, a desvalorização da velhice se sobressai nos relatos históricos. Dentre eles, o século XIX se destaca como o período em que foram atribuídas ao envelhecimento imagens negativas associadas a perdas e à dependência (Debert, 2004). Nessa perspectiva, a Revolução Industrial contribuiu para que a senescência permanecesse uma categoria social estigmatizada devido aos impactos causados na produção das fábricas resultante do adoecimento e da falta de condições físicas desses trabalhadores. Desde então, a velhice passou a ser tratada como um problema social e a aposentadoria foi à resolução dada a esta questão. Diante disso, os aposentados eram aqueles considerados inválidos e improdutivos, sem funcionalidade para a sociedade capitalista (Silva, 2008).

Os estigmas relacionados à velhice se estendem até os dias atuais. Entretanto, a busca dos idosos por novos desafios e satisfação pessoal nos últimos anos tem feito com que estereótipos até então consolidados sejam, aos poucos, revistos. Com essa mudança, a percepção do envelhecimento como um processo de perdas passa a coexistir com a ideia de

que as experiências e saberes adquiridos ao longo da idade podem propiciar novas conquistas (Debert, 2004).

Para acompanhar as mudanças mais recentes no estilo de vida de pessoas idosas, a OMS propõe uma nova noção de envelhecimento e o define como “o processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas ficam mais velhas” (OMS, 2005, p.13). Em síntese, o envelhecimento ativo defende o envelhecer com qualidade de vida ao preservar o bem-estar físico e mental e incentivar a participação ativa dessas pessoas nas questões econômicas, socioculturais e civis da sociedade.

Idosos no mercado de trabalho

A nova estrutura etária da população brasileira tem reflexo também no mercado de trabalho. Estima-se que o número de trabalhadores idosos tende a crescer nos próximos anos devido ao aumento da expectativa de vida (França, Brito, Valentini, Menezes & Torres, 2017).

O direito ao exercício profissional é assegurado aos trabalhadores mais velhos através do Estatuto do Idoso, lei nº 10.741, bem como o respeito a suas condições físicas, intelectuais e psíquicas no exercício da profissão. O documento completa no Art. 27 ao afirmar que “na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir” (Brasil, 2003, p. 6-7). Embora essas medidas visem à autonomia e independência dessas pessoas, bem como auxiliar na elaboração de políticas e programas, na prática o envelhecer encontra-se em um campo de tensão. Mesmo com significativo amparo das legislações, os idosos ainda são, em algum grau, excluídos pela sociedade, principalmente do mercado de trabalho (Paolini, 2016).

O atual cenário econômico gerado pela globalização é marcado pela escassez de emprego. Como efeito, a procura por vagas se tornou muito mais competitiva, o que contribui para ações mais seletivas e discriminatórias por parte das empresas. Nesta realidade os idosos são especialmente afetados pela baixa empregabilidade quando comparados aos trabalhadores mais jovens (Silva, Veloso & Silva, 2017).

Ainda que haja uma redução da habilidade de manter ou conseguir um novo emprego nesta fase da vida, é inquestionável que o trabalhador idoso pode desempenhar um papel

relevante nas empresas. Os conhecimentos que adquiriram em sua vida laboral contribuem para resolução de problemas, desenvolvimento dos profissionais mais novos e consequente aumento da produtividade (Paolini, 2016). Mas tais habilidades não asseguram a ausência de práticas discriminatórias no trabalho.

O termo ageísmo é utilizado para definir uma forma de intolerância direcionada a grupos etários (Couto, Koller, Novo & Soares 2009; Siqueira-Brito, França & Valentini, 2016). Dentre os tipos de discriminação, considera-se que este se articula de modo implícito e sem intenção de prejudicar o alvo. Aplicado ao contexto organizacional, o ageísmo pode desvalorizar o trabalhador idoso e se tornar um entrave para a sua inclusão no mercado de trabalho (França et al, 2017). As práticas ageístas estão presentes de forma significativa no ambiente organizacional, sendo as mais recorrentes o veto de profissionais mais velhos na participação de processos seletivos, a destituição de cargo e até mesmo demissão de pessoas em função da idade (Magalhães, 2008).

Diante da escassez de estudos, pesquisadores tem se dedicado a investigar mais sobre a temática. Na Europa, Van Dalen et al. (2010, França et al., 2017) realizaram um estudo sobre a percepção dos gestores quanto à produtividade dos trabalhadores mais velhos e mais jovens. Os resultados apontaram que os trabalhadores mais velhos foram associados a características como comprometimento, confiabilidade e habilidades gerenciais, enquanto aos mais jovens foram atribuídas as habilidades tecnológicas, saúde física e mental e a vontade de aprender. A mesma pesquisa foi replicada no Brasil por França et al. (2014) e os resultados encontrados foram similares. A única diferença entre elas encontra-se na adoção de medidas para inclusão de trabalhadores idosos: uma prática vigente de gestores europeus e uma realidade distante para os gestores brasileiros (Siqueira-Brito, França & Valentini, 2016).

Teoria das Representações Sociais

Desenvolvida por Serge Moscovici em 1961, a Teoria das Representações Sociais (TRS) se apresentou como uma contraproposta ao modelo vigente da Psicologia Social, em que a relação do indivíduo com a sociedade era estudada através do modelo individualista do ser humano, com base no paradigma positivista e através da técnica experimental. O conceito de Representação Social (RS), por sua vez, se apropria do estudo da dinâmica social para entender como as pessoas pensam sobre determinado objeto e por qual razão pensam desta forma (Melo, Paz & Almeida, 2015).

Segundo Moscovici (1981, Sá, 1996, p.181), as RS são:

Um conjunto de conceitos, proposições e explicações originado na vida cotidiana no curso de comunicações interpessoais. Elas são equivalentes, em nossa sociedade, dos mitos e sistemas de crenças das sociedades tradicionais; podem também ser vistas como a versão contemporânea do senso comum.

De acordo com a TRS, as representações são formadas por dois processos: a objetivação e a ancoragem. A objetivação consiste na construção e naturalização de um conceito ou objeto no social. Já a ancoragem se refere à incorporação de um objeto ou conceito novo a partir de uma rede de significações preexistente (Jodelet, 1989).

Diversos autores propuseram novos conceitos e abordagens complementares à teoria desenvolvida por Moscovici. Xavier (2002, Saraiva, Pinto & Eluar, 2015) afirma que a representação é a interpretação da realidade compartilhada por um grupo, a partir da qual os indivíduos interiorizam não apenas experiências, mas também práticas sociais e modelos de conduta. A Teoria do Núcleo Central (TNC), desenvolvida por Jean-Claude Abric dá ênfase à dimensão cognitiva-estrutural das representações. Segundo Abric, toda RS é uma entidade unitária e organizada em dois subsistemas – o núcleo central e o sistema periférico – onde cada um deles possui uma função específica e complementar à outra. O núcleo central é formado pelos elementos mais permanentes da RS, como a memória coletiva, os valores do grupo e se caracteriza pelo consenso referente à representação e pela baixa sensibilidade ao contexto social em que ela se encontra. Assim, o núcleo central corresponde à estrutura mais estável e resistente a mudanças. Já o sistema periférico corresponde à estrutura que atualiza e contextualiza a RS, caracterizando-se pela flexibilidade, o que permite a expressão de histórias individuais. Deste modo, o sistema periférico é capaz de suportar as contradições existentes no grupo e ser sensível ao contexto social (Machado & Aniceto, 2010; Sá, 1996).

Através da compreensão de como as RS se estruturam é possível identificar as significações presentes nos múltiplos contextos, incluindo o organizacional (Saraiva, Pinto & Eluar, 2015). Especificamente em relação às RS sobre o envelhecimento no ambiente organizacional, um estudo realizado no Brasil por Veloz, Nascimento-Schulze e Camargo (1999) verificou três tipos de representações sociais vigentes. A primeira caracteriza-se pela fragilização dos laços familiares associada à alteração nos papéis de manutenção financeira no âmbito familiar. A segunda confere ao envelhecimento o estigma relacionado à perda do

ritmo de trabalho. Já a terceira aponta características de perdas e ganhos associados ao desgaste natural de fase da vida.

2. MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa de caráter qualitativo, descritivo e de corte transversal.

Participantes

Foram convidados a participar do estudo profissionais de Recursos Humanos que trabalham com gestão de pessoas, vinculados ou não a empresas no momento da coleta. O recrutamento inicial dos participantes ocorreu através da rede de relacionamentos dos integrantes do grupo de pesquisa. De forma complementar, adotou-se a estratégia ‘bola de neve’, configurando uma amostra de conveniência. Foram excluídos da amostra aqueles participantes que não responderam ao questionário completo.

Instrumento

O questionário utilizado é dividido em três seções:

1. Caracterização pessoal: esta seção contempla questões referentes aos dados sociodemográficos dos participantes;
2. Linha do tempo da trajetória profissional: esta seção reúne informações sobre o perfil das empresas que os participantes já atuaram na área de recursos humanos ao longo de sua experiência profissional;
3. Inclusão no trabalho: esta seção é composta por uma questão de evocação de palavras sobre Inclusão no trabalho e outra pergunta aberta sobre os desafios para contratação de pessoas idosas.

Procedimentos de coleta de dados

Com a finalidade de atingir o maior número de profissionais de RH, a coleta de dados foi desenvolvida a partir do envio de Questionário *online* pelos integrantes do grupo de pesquisa aos seus contatos. Uma versão digital foi disponibilizada por e-mail, do link gerado pela ferramenta eletrônica *Survey Monkey*, cujas respostas foram encaminhadas automaticamente para um banco de dados na *internet*.

Procedimentos de análise

Os dados foram tratados e analisados coletivamente, condição que assegura o anonimato dos participantes. A caracterização geral dos participantes foi realizada por meio de análises descritivas, sendo utilizadas médias e desvio padrão para as variáveis numéricas e frequências e percentuais para as variáveis categóricas.

Para a identificação da RS sobre idosos no mercado de trabalho, foram utilizadas as respostas oferecidas à questão de evocação de ideias “*Quando você pensa em idoso no trabalho, quais são as cinco primeiras ideias (palavras, expressões, frases curtas etc.) que vêm à sua mente?*”. Foi conduzida uma análise lexicográfica, que seguiu os seguintes passos: na primeira etapa foi realizada uma leitura flutuante das palavras evocadas; posteriormente algumas respostas foram agrupadas de acordo com a aproximação lexical e semântica; em seguida, fez-se um levantamento da frequência e ordem de evocação de cada ideia; na etapa seguinte, as ideias foram classificadas em termos de frequência (da maior para a menor) e de ordem de evocação (da menor para a maior). Por fim, foi gerado um gráfico cartesiano no qual o 3º quadrante reuniu as ideias que compõem o núcleo central, os 2º e 4º quadrantes englobam as ideias do sistema periférico e o 1º quadrante é composto pelas ideias do sistema residual.

Para o levantamento dos desafios observados pelos profissionais de RH para a inclusão do idoso no mercado de trabalho, as respostas registradas para a questão “*Para você, quais são os principais desafios para a contratação de pessoas idosas?*” foram submetidas à análise de conteúdo temática de Bardin (2011, p. 47), que visa à obtenção, com base em procedimentos sistemáticos do conteúdo das mensagens, de “indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens”. O autor preconiza a existência de três fases consideradas, por ele, como fundamentais, a saber: 1) pré-análise; 2) exploração do material; 3) tratamento dos resultados (a inferência e a interpretação).

Questões éticas

O presente trabalho é um recorte do projeto Desafios da inclusão no mercado de trabalho: a visão do profissional de RH e do trabalhador, aprovado pelo Comitê de Ética sob o número de parecer 2.660.040 e CAAE 82993418.6.0000.5544.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao total, 42 profissionais de RH responderam ao *link* enviado, sendo que 29 responderam ao questionário completo, configurando, portanto, a amostra final da presente pesquisa. A amostra foi composta, em sua maioria, pelo gênero feminino (69%), com faixa etária entre 31 e 40 anos (44,9%). Dos participantes, 41,4% se declararam pardos e casados (58,6%). Referente a trajetória profissional, 65,5% são graduados em Psicologia e 62,1% possuem especialização como sua maior titulação. A caracterização dos participantes encontra-se na Tabela 1.

Tabela 1: Caracterização geral dos participantes

Variáveis pessoais	N(%)	Variáveis ocupacionais	N(%)
Gênero		Curso Graduação	
Feminino	20 (69,0)	Psicologia	19 (65,5)
Masculino	9 (31,0)	Ciências Contábeis	2 (6,8)
		Enfermagem	2 (6,8)
Faixa Etária		Pedagogia	2 (6,8)
Entre 21 e 30 anos	7 (24,1)	Administração	1 (3,4)
Entre 31 e 40 anos	13 (44,9)	Engenharia Mecânica	1 (3,4)
Entre 41 e 50 anos	6 (20,7)	Gestão de Pessoas	1 (3,4)
Entre 51 e 60 anos	3 (10,3)	Secretariado Executivo	1 (3,4)
		Maior Titulação	
Etnia		Graduação	6 (20,7)
Preta	9 (31,0)	Especialização	18 (62,1)
Parda	12 (41,4)	Mestrado	2 (6,9)
Branca	8 (27,6)	Doutorado	3 (10,3)
Estado Civil			
Solteiro(a)	8 (27,6)		
Casado(a)	17 (58,6)		
Divorciado(a)	4 (13,8)		

As respostas oferecidas à questão “*Quando você pensa em idoso no trabalho, quais são as cinco primeiras ideias (palavras, expressões, frases curtas etc.) que vêm à sua mente?*” foram agrupadas por proximidade lexical.

Obteve-se como resultado 43 ideias evocadas pelos profissionais de RH ilustradas na Figura 1. Destas, seis compõem o Núcleo Central (4º quadrante), 16 constituem o Sistema Periférico (2º e 3º quadrantes) e 21 correspondem ao Sistema Residual (1º quadrante).

atingiram completo desenvolvimento (maturidade comportamental, mental etc.) (Ferreira, 1999). Nesse sentido, pode-se considerar essas duas ideias são complementares entre si, uma vez que enquanto a experiência faz menção mais direta ao desenvolvimento de conhecimentos e habilidades, a maturidade, por sua vez, diz respeito a elementos mais atitudinais que contribuem para o trabalho. Esses aspectos são essenciais para as empresas, visto que dão estabilidade na condução de tarefas decorrente da capacidade de liderança dos mais velhos, bem como da maior assertividade nos processos de trabalho e da facilidade para resolução de problemas.

No que diz respeito às evocações Adaptação/Acessibilidade e Atenção/Cuidado, ambas apontam para a necessidade de rearranjos nas empresas, sejam eles mais estruturais e físicos ou mais relacionais. Sabe-se que a acessibilidade voltada para as questões de mobilidade e acesso dos idosos impacta diretamente na inclusão no trabalho, mas a manutenção das relações interpessoais também é um fator relevante (Paolini, 2016). A interação com outras pessoas é fundamental para a criação de vínculos no ambiente de trabalho. A consideração e dedicação dos colegas podem influenciar na motivação e autoestima dos idosos e, assim, oferecer suporte para entrada e permanência desse grupo nas organizações.

As ideias Limitação e Preconceito ratificam que os estigmas associados aos idosos no período da Revolução Industrial (Debert, 2004; Silva, 2008) permanecem até os dias atuais. Essas duas características sugerem que, apesar de os profissionais de RH reconhecerem o potencial de contribuição dos idosos para as organizações (em especial em função da experiência e maturidade), a sua RS ainda é, em alguma medida, atravessada por estereótipos que podem contribuir para a exclusão desse grupo do mercado de trabalho.

Diferente dos núcleos central e residual, que seguem uma lógica única, o sistema periférico é formado a partir de duas combinações: a primeira se refere àquelas ideias que foram evocadas frequentemente, mas em posições de evocação baixas e a segunda diz respeito às ideias que foram pouco mencionadas (baixa frequência), mas, em contrapartida, foram lembradas nas primeiras posições de evocação.

As ideias periféricas mais frequentes, entretanto as últimas na ordem de evocação são: Sabedoria/Conhecimento, Ensino e Dedicção. Essas características dizem respeito ao saber adquirido pelos idosos durante sua trajetória profissional, bem como a transmissão dos

seus conhecimentos aos colegas de trabalho. Também é atribuída às pessoas mais velhas que se mantêm economicamente ativas a percepção de que possuem grande consideração pela atividade que desempenham. É interessante notar que todas as ideias alocadas nesse quadrante são próximas e, em grande medida, complementares entre si. Além disso, é válido mencionar que todas as ideias remetem a aspectos positivos do idoso no trabalho.

As demais ideias periféricas se destacam quanto à ordem de evocação, embora apareçam com menos frequência entre as respostas. Foram elas: Diversidade, Oportunidades, Exclusão, Dificuldades, Responsabilidades, Medo/Insegurança, Recomeço, Disposição, Sensibilidade, Conquistas, Cansaço, Cobrança e Memória. Isso indica que, ao pensar nos idosos no trabalho, uma parte dos profissionais de RH é capaz de identificar importantes vantagens, tendo em vista o compromisso, seu crescimento na carreira e desejo de recolocação no mercado, mas são também capturados por estigmas que cercam essa fase do ciclo de vida, como aqueles associados às perdas físicas e redução da capacidade cognitiva, que são considerados entraves para um bom desempenho laboral. Nesse quadrante, foi possível notar a coexistência de algumas concepções de caráter positivo com outras de caráter negativo, o que não surpreende, uma vez que, de acordo com a TNC, o sistema periférico está preparado para suportar as contradições que representam as diferenças de percepção existentes no grupo social (Machado & Aniceto, 2010; Sá, 1996).

Aquelas ideias pouco mencionadas e que aparecem por último na ordem de evocação são os componentes do sistema residual. No primeiro quadrante se encontram as ideias: Ritmo de trabalho, Agregam valor, Capacitação/ Tolerância, Integração/Troca, Precisam de respeito, Choque cultural, Perspectiva de vida, Aposentadoria, Mudança de hábito, Adoecimento, Isonomia, Capacidade, Consultoria, Desatualização e Gratidão. Tais evocações remetem àquelas ideias mais singulares presentes nas percepções dos profissionais de RH, que não podem ser consideradas como compartilhadas e representativas do grupo social como um todo.

Na segunda questão *“Para você, quais são os principais desafios para a contratação de pessoas idosas?”*, as 29 respostas oferecidas foram registradas e categorizadas. Destas, dois participantes responderam que não há desafios para a contratação de pessoas idosas. As demais deram origem a duas grandes categorias: *“O trabalhador”* e *“A empresa ou cliente*

contratante”. A Figura 2 apresenta uma síntese ilustrativa das principais características das categorias identificadas.

Figura 2: Categorias e frequências sobre os desafios para a inclusão do idoso no mercado na visão do profissional de recursos humanos



A categoria “O trabalhador” reúne conteúdos ligados às limitações atribuídas ao sujeito em si e, mais especificamente, ao seu processo de envelhecimento. Essa categoria foi dividida em duas subcategorias: a primeira, denominada “Limitação tecnológica”, está relacionada ao baixo entrosamento com novas formas de trabalho associadas à tecnologia e à inovação. A segunda, “Limitação física”, aponta como entraves as mudanças fisiológicas, o adoecimento, a falta de disposição para as tarefas e a diminuição do ritmo de trabalho.

Nessa perspectiva, o desafio para inclusão de idosos no mercado de trabalho se constitui por condições inerentes ao próprio indivíduo. Esses entraves apontados pelos profissionais de RH estão em consonância com os achados de outras pesquisas (e.g.: França et al, 2017; Silva, Veloso & Silva, 2017) que identificaram que, quando comparados com os mais jovens, os idosos são considerados como menos produtivos e menos preparados para lidar com as tecnologias de mercado.

Na categoria “Empresa ou cliente contratante”, encontrou-se perspectivas que atribuem os desafios da contratação do trabalhador idoso às barreiras comportamentais e estruturais da empresa. Diante disso, a categoria foi dividida em duas subcategorias: “Resistência do gestor” e “Acessibilidade”. Na subcategoria “Resistência do gestor”, as dificuldades para contratação de idosos estão associadas aos estigmas da faixa etária e à

desvalorização da experiência e da capacidade dessas pessoas produzirem com qualidade. Já a “Acessibilidade” aponta para inadequações nas empresas para receber esses funcionários.

As respostas que compõem a segunda categoria sugerem que o desafio para inclusão se encontra nas empresas, diferente das respostas dadas na categoria anterior. O despreparo percebido pelos respondentes já vem sendo apontado na literatura, evidenciando que a falta de adaptação é uma realidade que perpassa todos os processos de gestão, desde o recrutamento, seleção e admissão do funcionário, passando pelo processo de escolha dos cargos e funções e culminando no processo de demissão ou preparação para aposentadoria (Magalhães, 2008).

Interessante notar que as duas grandes categorias tratam de polos opostos: enquanto uma responsabiliza o próprio indivíduo pelo seu processo de exclusão, a outra aponta para as barreiras que se encontram dentro das organizações. Embora ambos os polos tenham apresentado resultados próximos entre si, é possível perceber que a empresa foi apontada como o maior desafio para inclusão dos idosos, sendo a resistência do gestor para contratação dessas pessoas a justificativa mais expressiva em termos de frequência.

Ao tomar em conjunto os resultados obtidos para a questão que levantou as RS e as respostas para a pergunta sobre os desafios, é possível inferir que, ainda que exista o reconhecimento das qualidades e do potencial de contribuição de pessoas idosos no ambiente laboral, o campo da inclusão dessa parcela populacional no mercado de trabalho ainda é permeado, predominantemente, por estigmas atribuídos ao envelhecimento. Evidencia-se, ainda, que as práticas ageístas, infelizmente ainda tão presentes nas organizações, não acontecem apenas entre os pares. O preconceito e a discriminação advindos do topo da hierarquia parecem ser uma realidade em muitas empresas e pode dificultar ainda mais o processo de inclusão. Sendo assim, para realizar mudanças no modo de pensar e agir dessas pessoas, é necessário que as práticas de gestão da diversidade deem enfoque aos gestores.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presença de idosos no mercado de trabalho é fenômeno atual e em contínua ascensão. Entretanto, a inclusão efetiva desses trabalhadores se configura como um desafio para os profissionais de RH. Nessa perspectiva, o presente trabalho teve como objetivo primário identificar a representação social dos profissionais de RH sobre o idoso no mercado

de trabalho e, como objetivo secundário, levantar os desafios apontados por esses profissionais para a contratação de pessoas idosas.

Nos resultados, foi identificado que a RS dos profissionais de RH sobre o idoso no trabalho possui características tanto positivas quanto negativas. As ideias mais coesas que compõem a RS são aquelas que se encontram no núcleo central: Experiência, Adaptação/Acessibilidade, Atenção/ Cuidado, Maturidade, Limitação e Preconceito. Essas características indicam que, embora as contribuições que os idosos podem oferecer às organizações sejam reconhecidas, a sua RS ainda possui estigmas que podem dificultar a inclusão no mercado de trabalho. Logo, o principal desafio considerado por esses profissionais para contratar idosos é a resistência dos seus gestores, devido aos estereótipos relacionados à idade, à desvalorização da experiência e da capacidade de produtividade desses trabalhadores.

No que se refere às limitações do estudo, destacam-se aquelas relacionadas à amostra: a coleta de dados obteve um baixo número de participantes, pois alguns respondentes não concluíram o questionário *online*. Também, reconhece-se que a amostra possui pouca representatividade nacional, uma vez que o seu caráter de conveniência levou a uma grande concentração de participantes de uma única região. Neste sentido, é fundamental que novos estudos sejam feitos para ampliar a representatividade dos resultados e, posteriormente, apresentar propostas de Programas de Gestão da Diversidade voltadas para redução de práticas discriminatórias e aumento de ações inclusivas.

REFERÊNCIAS

- Camargo, B. V., Contarello, A., Wachelke, J. F. R., Morais, D. X. & Piccolo, C. (2014). Representações Sociais do Envelhecimento entre Diferentes Gerações no Brasil e na Itália. *Psicologia em Pesquisa-UFJF*, 8(2), 179-188. doi: 10.5327/Z1982-1247201400020007
- Couto, M. C. P. P., Koller, S. H., Novo, R., & Soares, P. S. (2009). Avaliação de discriminação contra idosos em contexto brasileiro - ageísmo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(4), 509-518. doi: [10.1590/S0102-37722009000400006](https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000400006)
- Debert, G. (2004). *A reinvenção da velhice: Socialização e Processos de Reprivatização do Envelhecimento*. São Paulo: Editora as Universidade de São Paulo: Fapesp.

Jodelet, D. (1989). *Representações sociais: um domínio em expansão*. Paris: PUF, 31-61. Tradução: Tarso Bonilha Mazzotti. Revisão Técnica: Alda Judith Alves- Mazzotti. UFRJ- Faculdade de Educação, dez. 1993.

Ferreira, A. B. H. (1999). *Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa*. 3ª ed. totalmente rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Ferreira, O., Maciel, S., Silva, A., Sá, R., & Moreira, M. (2010). Significados atribuídos ao envelhecimento: idoso, velho e idoso ativo. *Psico-USF*, 15(3), 357-364. doi: [10.1590/S1413-82712010000300009](https://doi.org/10.1590/S1413-82712010000300009)

França, L. H. F. P., Siqueira-Brito, A. R., Valentini, F., Vasques-Menezes, I., & Torres, C. V. (2017). Ageísmo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 20(6), 762-772. doi: [10.1590/1981-22562017020.170052](https://doi.org/10.1590/1981-22562017020.170052)

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018). *Projeções e estimativas da população do Brasil e das Unidades da Federação*. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao>. Acesso em: 18 de setembro de 2018.

Lei n. 10.741, de 01 de outubro de 2003 (2003). *Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências*. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/10.741.htm. Acesso em: 20 de agosto de 2018.

Machado, L. B., & Aniceto, R. A. (2010) Núcleo central e periferia das representações sociais de ciclos de aprendizagem entre professores. *Ensaio: aval. pol. públ. Educ.*, Rio de Janeiro, 18(67), 345-364.

Magalhães, M. (2008). A discriminação do trabalhador idoso - responsabilidade social das empresas e do estado. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, 48(78), 31-43.

Melo, E. A. de A., Paz, M. G. T., & Almeida, A. M. O. (2015). Representação social de vínculo do trabalhador com organização. In: Taveira, I. M. R., Limongi-França, A. C., & Ferreira, M. C. (Orgs.). *Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias brasileiras*. Curitiba, PR: CRV.

Organização Mundial de Saúde (2005). *Envelhecimento ativo: uma política de saúde*. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde. Recuperado em de bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento_ativo.pdf. Acesso em: 23 de agosto de 2018.

Paolini, K. (2016). Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 14(2), 177-182. doi: [10.5327/Z1679-443520162915](https://doi.org/10.5327/Z1679-443520162915).

Paula, M. F. (2016). Os idosos do nosso tempo e a impossibilidade da sabedoria no capitalismo atual. *Serviço Social & Sociedade*, 126, 262-280. doi: [10.1590/0101-6628.068](https://doi.org/10.1590/0101-6628.068).

Sá, C. (1996). *Núcleo central das representações sociais*. Petrópolis, RJ: Vozes.

Saraiva, L. A. S., Pinto, E. R. O., & Eluar, J. (2015). Representações sociais do trabalho de voluntários de minas gerais. In: Taveira, I. M. R., Limongi-França, A. C., & Ferreira, M. C. (Orgs.). *Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias brasileiras*. Curitiba, PR: CRV.

Schneider, R., & Irigaray, T. (2008). O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 25(4), 585-593. doi: [10.1590/S0103-166X2008000400013](https://doi.org/10.1590/S0103-166X2008000400013)

Silva, L. (2008). Da velhice à terceira idade: o percurso histórico das identidades atreladas ao processo de envelhecimento. *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, 15(1), 155-168. doi: [10.1590/S0104-59702008000100009](https://doi.org/10.1590/S0104-59702008000100009)

Silva, T., Veloso, A., & Silva, I. (2017). Idade, emprego e gestão de recursos humanos: um estudo em PME portuguesa. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(4), 218-225. doi: 10.17652/rpot/2017.4.13894

Siqueira-Brito, A. R., França, L. H. F. P., & Valentini, F. (2016). Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional. *Avaliação Psicológica*, 15(3), 337-345. doi: [10.15689/ap.2016.1503.06](https://doi.org/10.15689/ap.2016.1503.06)

Veloz, M., Nascimento-Schulze, C., & Camargo, B. (1999). Representações sociais do envelhecimento. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 12(2), 479-501. doi: [10.1590/S0102-79721999000200015](https://doi.org/10.1590/S0102-79721999000200015).