



ISSN: 2230-9926

Available online at <http://www.journalijdr.com>

IJDR

International Journal of Development Research

Vol. 11, Issue, 05, pp. 46990-46996, May, 2021

<https://doi.org/10.37118/ijdr.21853.05.2021>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

TRABALHO E GERAÇÕES: QUAL O IMPACTO DO FENÔMENO DA LONGEVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO?

Esp. Ana Cristina Trindade de Queiroz and Dr^a. Cirlene Francisca Sales da Silva

Universidade Católica de Pernambuco/Brasil - *Coordenação do Curso de Especialização em Gerontologia

ARTICLE INFO

Article History:

Received 10th February, 2021

Received in revised form

19th March, 2021

Accepted 26th April, 2021

Published online 22th May, 2021

Key Words:

Trabalho, Gerações,
Longevidade,
Mercado de trabalho.

*Corresponding author:

Prof Dr. Cirlene Francisca Sales da Silva

ABSTRACT

O presente presente artigo, resultante do Trabalho de Conclusão do Curso (TCC) de Especialização em Gerontologia da primeira autora, orientado pela segunda, pretende explorar as contradições existentes entre os estudos do desenvolvimento no processo do envelhecimento, as pesquisas sobre a demografia no Brasil e no mundo, e qual o impacto e desafios do aumento da população de longevos no mercado de trabalho. Foi escolhido para fundamentar esta pesquisa, o autor Paul Baltes (1990), um dos teóricos do Paradigma Life Span, que defende o desenvolvimento contínuo ao longo da vida considerando, entre outras questões, o equilíbrio entre ganhos e perdas, em contraposição à teoria mecanicista, negando a possibilidade de desenvolvimento a partir da idade adulta e na velhice. As evidências apresentadas pelos estudos demográficos, no Brasil e no mundo, apontam para a diminuição da base da pirâmide etária, com crianças e pessoas jovens. Assim como o aumento no meio e no topo da pirâmide, com pessoas mais velhas, indicando aumento na expectativa de vida por ocasião do nascimento. Mesmo que os estudos apontem para a elevação da população de pessoas mais velhas com expectativas de vida mais saudável e ativa, o mercado de trabalho ainda é muito tímido para absorver essa população prateada, como chamam alguns especialistas. São os Baby Boomers que revolucionaram o mundo na década de 70 e, agora na maturidade, continuam com disposição para continuar a revolução.

Copyright © 2021, Esp. Ana Cristina Trindade de Queiroz and Prof Dr. Cirlene Francisca Sales da Silva. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Esp. Ana Cristina Trindade de Queiroz and Prof Dr. Cirlene Francisca Sales da Silva. 2021. "Trabalho e gerações: qual o impacto do fenômeno da longevidade no mercado de trabalho?", *International Journal of Development Research*, 11, (05), 46990-46996.

INTRODUCTION

Estudos sobre o envelhecimento mostram que não há uma única velhice. São várias velhices, sendo que elas dependem de influências multifatoriais como sociais, culturais, econômicos, individuais, entre outros. Autores de Simone de Beauvoir à Mirian Goldenberg, passando por Alexandre Kalache e Paul Baltes, e das mais variadas áreas do conhecimento como filosofia, antropologia, psicologia, biologia, economia e outras, estudaram as várias velhices. Quero aqui reconhecer todas as formas de velhice e honrá-las. No entanto, para efeito deste trabalho de conclusão da quarta turma do Curso de Especialização em Gerontologia, promovido pela Universidade Católica de Pernambuco no ano de 2020, meu interesse é dar foco ao potencial da velhice, estudando aqueles que vivem na maturidade com autonomia e independência, nas mais variadas formas de vida. Quero trazer o olhar provocativo para influenciar pessoas, sobre pensar o papel da idade no trabalho, quais os seus desafios, suas contradições e preconceitos que existem sobre o tema, tendo em vista as mudanças na demografia mundial e brasileira.

A partir dessa perspectiva, surgem algumas perguntas como: A sociedade está preparada para absorver o fenômeno da longevidade saudável? E a família, o mercado de trabalho, as próprias pessoas como estão se preparando para viver esse fenômeno? Que teorias fundamentam esse processo de envelhecimento? Como usufruir do potencial que cada etapa da vida proporciona, do ponto de vista dos aspectos físico, psicossocial, cultural, espiritual, econômico e outros?. Quero entender qual o impacto dessas transformações no mundo do trabalho. O que precisamos desconstruir, que preconceitos, crenças precisam ser enfrentadas para que as pessoas possam viver em uma sociedade que tem seus valores voltados para cultivar a juventude e que tende a não valorizar a pessoa madura no mundo do trabalho?. Para responder às questões, foi feita uma revisão da literatura sobre esse tema e afins, pesquisando artigos acadêmicos do período de 2016 a 2021, sobre Envelhecimento Ativo; Gerações e Mercado de Trabalho; Programas de Preparação para Aposentadoria; Trabalho na Terceira idade; Envelhecimento nas Organizações; Fronteiras para o Futuro do Envelhecimento. Quanto à literatura sobre o tema, os livros escolhidos foram:

Tratado de Geriatria e Gerontologia, vários autores (2017); A Velhice de Simone de Beauvoir (1970); A Bela Velhice de Mirian Goldenberg

(2013); Envelhecimento Ativo: Um Marco Político em Resposta à Revolução da Longevidade, Alexandre Kalache e outros autores (2015) e Longevidade de Denise Mazzaferro e Renato Bernhoeft (2016). Quanto às teorias de desenvolvimento do envelhecimento, o autor escolhido foi Paul Baltes, desde os anos 70, um dos porta-vozes do paradigma Life Span que representa uma ruptura com o paradigma mecanicista e organicista na psicologia em meados do século XX, quando os cientistas do desenvolvimento perceberam que as explicações clássicas, não davam mais conta do envelhecimento nas sociedades contemporâneas, caracterizadas por elevado grau de desenvolvimento social e de possibilidades crescentes de envelhecer. Foi a Professora Anita L. Neri (anos 90), titular da Unicamp, que introduziu no Brasil a teoria Life Span por meio da tradução de textos publicados em revistas especializadas com o propósito de trazer para o leitor brasileiro o acesso aos importantes dados de pesquisas existentes sobre diferentes idades e condições da velhice. Foram consultados os blogs da MaturiAcademy, com especialistas no campo da longevidade e empregabilidade de pessoas maduras 50+. A revisão literária constou da leitura dos resumos de 25 artigos acadêmicos sobre o tema Trabalho e Gerações e afins. Após a definição de critérios de inclusão e exclusão, artigos foram selecionados. Dos 25 artigos lidos, 5 deles tiveram mais proximidade com o tema, por tratar das características das gerações, etarismo, demografia, diversidade, inclusão produtiva, harmonia intergeracional, envelhecimento nas organizações, potencial da geração longeva. Os outros artigos tratavam de temas mais ligados às questões voltadas para reforçar a velhice de uma perspectiva da falta de independência e autonomia para viver em sociedade e no mercado de trabalho.

Diante do exposto, este trabalho teve como objetivo geral compreender os impactos do envelhecimento no mundo trabalho na atualidade, com a finalidade de influenciar sobre as questões da idade na vida do trabalhador, tendo em vista o novo padrão demográfico mundial e brasileiro. Mais especificamente: 1) estudar o fenômeno do padrão demográfico no mundo e no Brasil, a diminuição no ritmo de crescimento populacional e as alterações na estrutura etária no sentido do envelhecimento. Esses mesmos estudos sugerem uma tendência à continuidade do crescimento da população mais velha, segundo Camaro (2014); 2) identificar teorias de desenvolvimento que fundamentam o envelhecimento ativo e saudável. O legado de Paul Baltes à Psicologia do Desenvolvimento e Envelhecimento contribui com paradigmas de desenvolvimento durante todo o curso ao longo da vida, denominado Life Span, em contraposição aos limites das teorias mecanicistas e organicistas; 3) Identificar desafios e novas aprendizagens que são requisitadas, de ambas as partes, de quem amadurece e do mercado de trabalho, para conviver diante dessa realidade de crescimento da população mais velha, assim como o impacto e a importância da diversidade etária no ambiente de trabalho, tendo como requisito o convívio intergeracional.

Demografia, pirâmide etária e desafios: A demografia oferece evidências sobre a diminuição da base da pirâmide, com pessoas jovens e o aumento no meio e no topo da pirâmide, com pessoas mais velhas, indicando aumento na expectativa de vida por ocasião do nascimento e, principalmente, uma vitória do declínio da mortalidade infantil, assim como a diminuição de mortes por doenças infecciosas.

Isso não decorre de nenhum progresso genético obtido pela espécie humana em tempos recentes. O envelhecimento populacional reflete a combinação de 3 fatores: a redução da natalidade; a redução da mortalidade e o aumento da expectativa de vida na velhice. As pirâmides etárias são representações gráficas da estrutura populacional de um lugar, divididas por faixa etária e sexo, além de refletir também as experiências coletivas vividas por essas gerações. Os gráficos são formados por barras superpostas e possuem topo, corpo e base. As barras inferiores correspondem à população mais jovem e as barras superiores à população mais velha. Segundo dados do IBGE, em 1950 havia 8% da população com mais de 60 anos, a projeção atual é que em 2050 tenhamos 20% da população com mais de 60 anos. Dessa forma, percebemos que a imagem da pirâmide etária é móvel ao longo do tempo. Arriscaria associar a imagem da pirâmide etária como se fosse modelada por argila. Se imaginarmos

seu formato no ano de 1950, sua estética visual é realmente uma pirâmide onde sua base, ou seja, a maior faixa de idade era de crianças com menos de 4 anos, afunilando para o topo da pirâmide com as pessoas mais velhas e em menor quantidade. No ano de 2018, com o aumento da expectativa de vida apontando para o envelhecimento da população sua forma se transforma no visual de um pote, e a estimativa para 2060 é que tenhamos mudança no que chamávamos de pirâmide (em sua forma, nos anos 50) se aproximando para a estética aproximadamente de um retângulo, devido ao aumento em 25% da população com idade acima de 65 anos (IBGE, 2019). Com base nos estudos de Tathiana da Cruz Formenton e Silvio Roberto Stefano, Professores do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Estadual do Centro Oeste em artigo citado na Revista Carreira e Pessoas (2017), no campo da demografia a definição de uma geração não depende de fatores sociais econômicos ou políticos, baseia-se exclusivamente no(s) ano(s) em que um grupo de indivíduos nasce. Gerações podem variar muito em tamanho, dependendo do número de nascimentos que ocorram durante um determinado período. O tamanho de uma geração pode ter um impacto significativo no curso de vida dos indivíduos que pertencem a ele, bem como sobre aqueles que pertencem a outras gerações. Além disso, o tamanho de uma geração pode afetar a economia de um país e a sociedade como um todo. Na população, três grandes gerações podem ser identificadas usando critérios demográficos. Parry e Urwin (2011) propuseram uma classificação desses grupos por suas diferentes experiências classificando a Geração dos Baby Boomers (nascidos entre 1946-1964), Geração X (nascidos entre 1965-1977) Geração Y (nascidos entre 1978-1994) Geração Z (nascidos entre 1995- 2010) e mais recentemente a geração alfa (nascidos de 2010 em diante). A movimentação da pirâmide populacional está apontando para uma convivência cada vez mais próxima entre as gerações, em um convívio com todas as gerações ao mesmo tempo no ambiente familiar, nas organizações do mundo do trabalho e na sociedade. A tendência dessa proximidade é ter uma convivência mais colaborativa e produtiva, menos preconceituosa com a diversidade etária, onde idades não sejam barreiras, sejam complementos entre as gerações. É natural que alguns desafios sejam impostos às gerações para essa boa convivência.

Para Alexandre Kalache, médico brasileiro e gerontólogo que integrou a Diretoria da Organização Mundial da Saúde – OMS no lançamento do Programa de Envelhecimento Ativo (ano 2012), o desafio do século 20 foi a conquista da longevidade, com o aumento da expectativa de vida e com maiores chances de ser mais saudável. Com as alterações na pirâmide demográfica, o desafio do século 21 será a harmonia intergeracional em todos os campos de atuação do ser humano. Outro desafio será a passagem de uma sociedade baseada no consumo jovem e na valorização da juventude, ou seja, lidar ao mesmo tempo com uma geração de cabelos brancos, chegando com mais saúde, mais conhecimento e experiências, com uma participação ativa e produtiva na sociedade, já sendo apontada por alguns como a geração prateada. Essa geração mais velha não chegará invisível aos olhos da sociedade como os seus antepassados. Chegará com voz para influenciar e contribuir com o mercado de trabalho e uma nova economia. No futuro, as profissões serão mais influenciadas pelo envelhecimento da população, na medicina, na arquitetura, na educação e outras áreas, diante da independência e autonomia conquistadas pelos mais velhos. Essas profissões vão proporcionar à geração que envelhece adaptações e melhores acomodações nas moradias, na educação proporcionando formação continuada, na medicina dando condições para uma vida mais longa e saudável.

Kalache defende quatro pilares para a conquista dessa jornada, como recursos necessários e indispensáveis, e práticas a serem acumuladas no processo de envelhecimento. Ele aponta para acumular um capital de saúde que vai dar sustentação ao desenvolvimento saudável do corpo físico, mental e espiritual. Um capital de conhecimento, um ativo que vai proporcionar uma formação dando suporte à sua inserção na sociedade e no mundo do trabalho. Um capital social por meio do cultivo das relações pessoais e construção de amizades ao longo da vida e, por último, na sua visão um capital financeiro por meio do planejamento de reservas financeiras que possam assegurar

uma velhice confortável. Conclui chamando atenção para que sejam feitas reservas ao longo da vida, não só financeiras, mas reservas de saúde, de amizades como as relações sociais para superar a jornada do processo de envelhecimento. Outro desafio é desenvolver a capacidade permanente de aprender, reaprender e se reinventar, para continuar usufruindo do processo de conquistas de um envelhecimento ativo. Aponta também para desenvolver a resiliência, lidar com as frustrações, os preconceitos que ainda existirão com as pessoas mais velhas, assim como os seus próprios, fortalecendo-se para o enfrentamento do inevitável processo de envelhecimento. Destaca ainda a importância de ter um propósito, saber porque se acorda ao amanhecer, cultivar seus projetos de vida para que encontrem significado naquilo que fazem. Não adianta acumular os capitais destacados acima, se não houver entusiasmo para viver, complementa. Aplicar esses conhecimentos ao mundo trabalho, uma vez que o ambiente corporativo é multigeracional. Muitos desafios inevitavelmente surgem, mas esse tipo de diversidade também pode trazer benefícios para as organizações. Salientar os pontos fortes que cada geração tem para oferecer é um mecanismo a ser estimulado como uma boa prática para o compartilhamento de conhecimentos, experiências e construção de equipes entre as gerações. A coexistência de gerações no mundo do trabalho é uma questão complexa, certamente é compreensível que ao falar de quatro gerações diferentes, trabalhando juntos, os princípios que se aplicam à vida cotidiana no ambiente de trabalho possam ser diferentes (BARROS, 2006). Portanto, são muitos os desafios. Lembro ainda, no começo do trabalho, de fazer referência às várias velhices, conforme diversos autores tratam.

O processo de envelhecimento está diretamente relacionado com as questões sociais, culturais, econômicas, familiares e individuais como os aspectos biológico, mental, físico, psicológico e espiritual. O processo de envelhecimento é plural, porém a velhice é singular. Diante disso, sabemos que há a velhice vivida nos Institutos de Longa Permanência conhecida como ILPI's, sabemos que há a velhice que sofre violência doméstica, a velhice que sofre discriminação pela sociedade, pelo mundo do trabalho e muito mais. Daí é importante destacar que o objetivo aqui tem o recorte de olhar para o processo de envelhecimento pela ótica do seu potencial de vida. Pela ótica de estar atento aos vários desafios, como falamos até agora, e mais que isso, estar atento aos desafios de combater os vários estereótipos e preconceitos em torno das pessoas mais velhas. Há uma nova categoria nascendo, como vimos pelos movimentos evidenciados pela demografia ao longo de décadas, que não está baseada necessariamente nos anos de vida, mas também em desejos, interesses e comportamentos comuns independentemente da idade das pessoas, sua vontade de viver, de aprender, o desejo de rever aspectos que se refletem na forma como encaram os desafios diários e sua qualidade de vida, pessoas que abraçam causas e pretendem deixar legados. Mirian Goldenberg, escritora, doutora em Antropologia Social pelo Museu Nacional da Universidade Federal do Rio de Janeiro, estudiosa e pesquisadora do envelhecimento, faz o seguinte questionamento: "Como combater a Velhofobia?". Ela diz que essa tarefa ou papel não é só das pessoas mais velhas, mas também dos jovens. E o que está sendo feito pela "velhofobia" no mundo do trabalho? E na família? E em cada um de nós, rompendo com os preconceitos que impedem de florescer e buscar o seu potencial para viver? A pergunta final que fica é: vamos estereotipar ou vamos empoderar?

Vale ressaltar que o trabalho proposto vem sendo produzido desde o ano de 2019. Em seguida, nos anos de 2020 e 2021, como sabemos, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a pandemia de Covid-19, infecção causada pelo novo coronavírus. Já existem dados apontando para a mudança no perfil demográfico do país. Após um ano de pandemia na região do sul do país, a quantidade de mortes em março de 2020 foi maior que a quantidade de nascimentos, segundo dados da Associação Brasileira de Registradores de Pessoas Naturais. Foram 34.459 óbitos registrados contra 34.211 nascimentos com uma diferença negativa de 248 pessoas. Comparando os dados do mesmo período sem pandemia, 28.820 nascimentos contra 15.762 mortes a diferença positiva de mais de 13 mil pessoas. Especialistas alertam para uma mudança no perfil demográfico brasileiro, antecipando em

mais de 20 anos o crescimento negativo da população que só ocorreria na década de 2040, pela diminuição da taxa de natalidade e não pelo aumento da taxa de mortalidade, segundo projeções do IBGE (2019).

Teorias e paradigmas em psicologia do envelhecimento: São várias as teorias e paradigmas no estudo da psicologia do envelhecimento. Tendo em vista que o foco desse trabalho seja direcionado para o potencial de desenvolvimento das pessoas maduras e mais velhas, e baseado nas mudanças do perfil demográfico com o crescimento da população idosa, mundial e brasileira, conforme o IBGE, escolhi Paul Baltes, um dos pioneiros do conceito Life Span, um dos principais teóricos no campo da psicologia do envelhecimento, Para Anita Neri, Psicóloga, Doutora e Professora Titular da Unicamp (1990), o estudo psicológico do envelhecimento beneficia-se da ação multidisciplinar e interdisciplinar da orientação por microteorias e modelos assim como da adoção de uma perspectiva de desenvolvimento ao longo da vida (Tratado de Geriatria e Gerontologia, 2017). Anita Neri foi cientista visitante no Max Planck Institute for Human Development em Berlim-Alemanha entre 1994 e 1998, introduziu o conceito Life Span no Brasil, oferecendo ao leitor brasileiro o acesso aos textos que vincula importantes dados de pesquisa sobre as diferentes idades e condições da velhice. A perspectiva Life Span é uma abordagem de orientação dialética que tem colaborado expressivamente para a mudança de paradigma acerca da velhice (BALTES, 1987; BALTES; BALTES, 1990). O empenho de Paul Baltes e colaboradores, e sua extensa obra sobre o tema, tornaram-no um dos autores mais expressivos dessa proposta no âmbito da psicologia do envelhecimento, principalmente no que se refere ao desempenho intelectual dos idosos (NERI, 2001; 2006). Transcorridas mais de duas décadas as proposições iniciais de Baltes, é possível afirmar ainda que, no Brasil, elas podem ser consideradas como uma concepção emergente. A perspectiva Life Span é um importante marco teórico no estudo do envelhecimento, colaborando para mudar a concepção de que o idoso é um ser passivo e doente. Destaca a possibilidade de desenvolvimento durante o curso da vida e a heterogeneidade da velhice. Enfatiza a importância de atividades para a manutenção do envelhecimento saudável. A aquisição de novas aprendizagens tem sido considerada uma tarefa importante, nesse sentido, otimizando as capacidades cognitivas e favorecendo a rede de suporte social ao idoso.

As teorias funcionam como lentes por meio das quais os cientistas observam, compreendem, explicitam e fazem predições sobre a realidade (BIRREM, 1999). Na construção do conhecimento, possibilitam a integração do que já se conhece. Por meio de generalizações ou de princípios gerais que descrevem associações entre variáveis e entre conceitos. Eles explicam sobre as relações entre os fenômenos, possibilitando fazer predições, proposições de hipóteses sobre o que ainda não se conhece, com base naquilo que já foi demonstrado empiricamente e discutido por princípios cientificamente fundamentados. Paradigmas científicos não são teorias, são grandes construções intelectuais ou visões gerais às quais são subordinadas. Desse modo, os paradigmas estabelecem o arcabouço lógico para a construção de teorias e a condução de pesquisas. Servem para representar vastos domínios de fenômenos, como a origem das espécies (criacionismo ou evolucionismo?), a origem do conhecimento (biológico-inatista ou interacionista-constructivista?), as causas do comportamento e do desenvolvimento (biológicas, sociais ou ambos em interação?). São influenciados por fatos históricos e valores culturais (KUHN, 1976). No caso do desenvolvimento e do envelhecimento, os paradigmas dizem respeito à natureza geral das mudanças evolutivas que ocorrem em determinados períodos da vida e durante a vida em toda a sua extensão. A construção da Psicologia do Desenvolvimento foi presidida por três paradigmas: o mecanicista, e organicista e o dialético (BALTES *et al.*, 1980). Lerner (1983) acrescentou a essa tríade uma outra fonte de influência: o paradigma de curso de vida, que foi criado a partir do diálogo entre a Antropologia Cultural e a Sociologia. A ideia central do paradigma mecanicista é a do ser humano como máquina que reage as forças externas. Liberdade, decisões, pensamentos e o próprio eu não são vistos como condições

causais, mas como construtos teóricos. O desenvolvimento seria produto de uma história de relações ou de funções estímulo-resposta sem a intervenção de uma mente interpretativa. As teorias estímulo-resposta de Watson (1878-1958), Tolman (1886-1959), Hull (1884-1952) e Skinner (1904-1990) exemplificam o paradigma mecanicista. Elas marcaram época na história das ideias em Psicologia, em um momento em que era importante estabelecer o estatuto científico da disciplina. O paradigma mecanicista e as teorias a ele vinculadas tiveram papel fundamental no despertar da experimentação em psicologia envolvendo indivíduos mais velhos, mas tiveram influência modesta na explicação do desenvolvimento. Os experimentos sobre aprendizagem e tempo de reação em indivíduos mais velhos resultaram em dados que conduziram os estudiosos a concluir que a idade acarreta diminuição das capacidades. Essa ideia ajudou a fortalecer a noção de que o desenvolvimento cessa após a adolescência, teoria que predominou na Psicologia do Desenvolvimento até os anos 1960. O Paradigma dialético caracteriza o desenvolvimento como processo permanente de conciliação entre determinantes inatos-biológicos, individuais-psicológicos, culturais-psicológicos e naturais-ecológicos. As noções fundamentais do paradigma dialético são a mudança e a contradição. Uma posição dialética em Psicologia focaliza a mudança, a interação dinâmica, a causalidade simultânea e mútua, a falta de completa determinação e a atuação conjunta de processos ontogenéticos (individuais) e histórico culturais (coletivo-evolutivos) no estabelecimento do comportamento e do desenvolvimento (RIEGEL, 1976).

O pensamento dialético solicita a aceitação da ideia de que pode ocorrer a interação recíproca entre as contradições. Um exemplo disso é a noção de assimilação e a acomodação na teoria de Piaget: na acomodação, a experiência muda as estruturas mentais; na assimilação, as estruturas mentais transformam a experiência. O foco do paradigma dialético era o abandono da perspectiva organicista e, em seu lugar, a adoção da perspectiva dialética e a rejeição das teorias de estágios orientados à meta representada, por exemplo, pelo status adulto ou pelo pensamento operatório abstrato. De acordo com Riegel (1976), o desenvolvimento deve ser compreendido como um processo que dura toda a vida e é presidido por influências de natureza inato-biológica, individual-psicológica, cultural-psicológica e natural-ecológica. A contribuição relativa de cada uma delas muda conforme a idade, e qualquer uma pode ser fonte de influência esperada ou inesperada, tanto em termos individuais quanto coletivos. No Paradigma de curso de vida, a trajetória de desenvolvimento é presidida por processos simbólicos expressos em normas etárias e de gênero em interação com eventos de transição. A interação social e a socialização são os conceitos básicos do paradigma de curso de vida, que é vinculado ao funcionalismo em Psicologia e ao interacionismo simbólico em Sociologia. Foram seus precursores William James, na Psicologia, nos anos 1890, e George Herbert Mead, na Sociologia, nos anos 1930. Seus conceitos influenciaram Havighurst (1900-1990) e Neugarten (1916-2001), entre outros integrantes do primeiro programa acadêmico sobre maturidade e velhice de que se tem notícia e que se instalou na Universidade de Chicago nos anos 1940.

A partir de então, o aumento do número de idosos nos EUA e a elevação da expectativa de vida da sua população criaram um imperativo demográfico cujo efeito sobre a academia foi a criação de cerca de 1.100 cursos sobre envelhecimento em faculdades e universidades, e de um grande número de publicações sobre o envelhecimento. Esses fatos ajudaram a impulsionar a Psicologia do Envelhecimento (NEUGARTEN, 1988). As teorias de tarefas evolutivas (HAVIGHURST, 1951), da atividade (HAVIGHURST; ALBRECHT, 1953) e do afastamento (CUMMINGS; MENRY, 1961) nasceram nesse contexto. Havighurst (1951) definiu tarefas evolutivas como desafios normativos associados à idade cronológica, produzidos em conjunto por maturação biológica, pressão cultural da sociedade e desejos, aspirações e valores da personalidade. Compreendem habilidades, conhecimentos, funções e atitudes que o indivíduo deve adquirir em dado momento de sua vida, sob a ação da maturação física, das perspectivas sociais e dos esforços pessoais. São organizados cerca de sete polos: crescimento físico, desempenho intelectual, ajustamento emocional, relacionamento social, atitudes

diante do eu, atitudes diante da realidade e formação de padrões e valores. Paradigma de desenvolvimento ao longo de toda a vida (Life Span). Com índole pluralista, este paradigma considera múltiplos níveis e dimensões do desenvolvimento, visto como processo interacional, dinâmico e contextualizado (BALTES; SMITH, 2004). Integra a noção organicista, segundo a qual as mudanças evolutivas têm base ontogenética, com as ideias dos paradigmas de curso de vida e dialético. Em artigo autobiográfico no qual discorre sobre as origens do paradigma, Baltes (2000) comenta que a Psicologia do Desenvolvimento alemã já tinha orientação Life Span desde o século 18, como atestam as obras precursoras de Tetens (1736-1807) e, já no século 20, as ideias de Thoma e (1915-2001) que, entre 1964 e 1980, desenvolveu o primeiro estudo longitudinal sobre a meia-idade e a velhice, o Bonn Longitudinal Study of Aging (THOMAE, 1976). Na origem do paradigma de desenvolvimento ao longo de toda a vida (Life Span) estão também as contribuições metodológicas de K. Warner Schaie, nascido na Alemanha em 1928. Ao planejar o Seattle Longitudinal Study, uma investigação sobre a inteligência que começou em 1955 e dura até hoje, elaborou estratégias que levavam em conta não apenas as mudanças ocorridas por conta da passagem do tempo no calendário, que assinala mudanças de origem genético-biológica, mas também às devidas ao tempo histórico, que envolve mudanças socioculturais (SCHAIE, 1965, 1996). Em colaboração com os sociólogos do paradigma de curso de vida, a perspectiva de desenvolvimento (Life Span) identificou três classes de influências biosociais: (1) graduadas por idade; (2) graduadas por história; e (3) não normativas ou idiossincráticas (BALTES *et al.*, 1979, 1980). Posteriormente, os autores refinaram essas concepções e propuseram princípios adicionais, descrevendo outras trajetórias evolutivas que levam em conta a atuação concorrente dos determinantes genético-biológicos e socioculturais: (1) a arquitetura da ontogenia e a interação dinâmica entre fatores biológicos e culturais mudam ao longo da vida; (2) há diferente alocação de recursos ao longo da vida, que passa da ênfase no crescimento (na infância) à ênfase na manutenção e na regulação das perdas (na velhice); e (3) ocorre atuação sistêmica de mecanismos de seleção, otimização e compensação na produção do desenvolvimento e do envelhecimento bem-sucedidos ou adaptativos (BALTES, 1997; BALTES; SMITH, 2004; LI; FREUND, 2005). Nesse paradigma, o desenvolvimento e o envelhecimento são analisados como: uma sequência de mudanças previsíveis, de natureza genético-biológica, que ocorrem ao longo das idades e, por isso, são chamadas de mudanças graduadas por idade; uma sequência previsível de mudanças psicossociais determinadas pelos processos de socialização a que as pessoas de cada coorte estão sujeitas, são chamadas de influências graduadas por história; e uma sequência não previsível de alterações devido à influência de agendas biológicas e sociais são chamadas de influências não normativas.

O principal evento deflagrador dos estudos psicológicos sistemáticos sobre o envelhecimento foi o envelhecimento populacional que se evidenciou em meados do século 20. Esforços interdisciplinares deram origem aos paradigmas de curso de vida na Sociologia e de desenvolvimento ao longo de toda a vida, em Psicologia, que representaram um avanço na compreensão do envelhecimento. O paradigma Life Span em Psicologia considera o desenvolvimento e o envelhecimento como processos de curso de vida influenciados por determinantes genético-biológicos e socioculturais em interação ao longo do tempo individual e do tempo sócio-histórico. Antes do advento desses paradigmas, as teorias do desenvolvimento psicológico na vida adulta e na velhice seguiam a lógica das teorias de estágio, que dominaram o campo da infância e da adolescência durante mais de 50 anos.

Elas representaram grande contribuição à compreensão da velhice, pavimentaram o caminho que conduziu à elaboração desse paradigma, e até hoje alimentam a construção de significados sobre a trajetória do envelhecimento. O paradigma Life Span deu origem a novas perspectivas teóricas e metodológicas, mais orientadas à compreensão e à explicação de aspectos específicos do envelhecimento, como os que caracterizam a Psicologia do Desenvolvimento na primeira metade do século 20. Hoje, esse paradigma é a corrente dominante na Psicologia do Envelhecimento

e, fora do Brasil, é adotado por um número crescente de pesquisadores da Psicologia Infantil e da Adolescência. Sua principal contribuição foi a criação de novas metodologias que mesclam estratégias longitudinais e de corte transversal, e que permitem controlar a influência do tempo individual e do tempo histórico sobre as trajetórias de desenvolvimento. Sua segunda contribuição, foi a exploração teórica e empírica da noção de intercâmbio dialético entre influências genético-biológicas, socioculturais, individuais-psicológicas e ecológicas. Um número importante de estudos longitudinais no campo do envelhecimento vem conformando empiricamente esse paradigma, oferecendo aos estudiosos um corpo de conhecimentos consistente sobre fenômenos como inteligência, sabedoria, criatividade e gerotranscendência; crenças de controle e de autoeficácia; mecanismos de dependência, seletividade socioemocional e seleção, otimização e compensação (focalizados neste capítulo). O pressuposto subjacente a essas teorizações é que à Psicologia do Envelhecimento compete estabelecer diferenças e semelhanças intra e interindividuais e identificar que fenômenos são específicos do envelhecimento e da velhice e quais são compartilhados pelo desenvolvimento e por outras fases do curso de vida (Tratado de Geriatria e Gerontologia, 2017).

Tendências, novas aprendizagens e nova realidade: Vida longa demanda aprendizagens contínuas. A preocupação com a velhice atravessa a história da humanidade, expressa na voz de filósofos como Aristóteles, Platão, Cícero, Sêneca, Simone de Beauvoir e mais: cientistas, médicos, antropólogos e psicólogos, escritores, cineastas, poetas, músicos e artistas. O tema do envelhecimento é secular ao longo da história. Tem-se notícias na Bíblia de que Salomão e Davi escreveram sobre o envelhecimento. Os Nômades, na antiguidade, descartavam seus velhos ao se deslocar de um lugar para o outro, por serem pesados e considerados como fardos. Com o tempo, os próprios velhos procuraram ter em mente o quanto são necessários e imprescindíveis para o grupo, pelo seu saber e suas experiências, alterando esse padrão. Assim, tornaram-se respeitados na comunidade de sábios, bem como ocuparam durante muito tempo esse lugar de honra nas civilizações grego-romanas e outras civilizações. No final do século XIX, com a revolução industrial trazendo ênfase para a produtividade e o consumo, os mais velhos começaram a perder espaço e, ao mesmo tempo, seu lugar de importância no mundo do trabalho. A Assembleia Geral das Nações Unidas declarou que o período entre 2021 e 2030 será a Década do Envelhecimento Saudável. Esse tipo de declaração serve para sensibilizar os governos e a população para se voltar ao fenômeno do envelhecimento por intermédio de políticas públicas e educação da sociedade, projetando metas a serem alcançadas com o objetivo de assegurar, entre outras coisas, direitos da população que envelhece, assim como sua qualidade de vida. Não se consegue promover um envelhecimento saudável sem a oferta de uma rede de acesso para alcançar esses objetivos.

A promoção do Envelhecimento Saudável baseia-se no reconhecimento dos direitos e princípios da independência, da funcionalidade, da autonomia, assistência, participação, dignidade e autorrealização. Constitui-se também um desafio para as sociedades que, excludentes, camuflam os problemas sociais, políticos e econômicos em que políticas sociais se apresentam fragilizadas e fragmentadas. Refletir sobre a Política do Envelhecimento Saudável é evidenciar a importância em envelhecer de forma participativa e digna para todas as pessoas. Envelhecimento é um processo biopsicossocial. Velhice é uma produção social. Dependendo do tempo e do tipo de sociedade em que o velho vive, os critérios para considerá-lo como velho mudam. A partir do controle das doenças infecciosas, das vacinas a revolução demográfica é uma realidade, devido ao avanço da longevidade. Alguns países já revisaram sua classificação de idosos. Na Itália, idoso é considerado a partir de 75 anos, ao contrário de outros países, ainda em desenvolvimento no ocidente, como no caso do Brasil que é a partir de 60 anos e dependendo de algumas situações, como acesso aos benefícios, a partir de 65 anos. Um indicador dessas diferenças pode ser a representação da velhice utilizada na comunicação gráfica, quando sinaliza a imagem de uma pessoa curva com as mãos nas costas e de

bengala na mão, não condiz mais com a realidade atual, embora exista o velho com a bengala na mão. Os dois tipos convivem simultaneamente. No entanto, começamos a perceber uma mudança nesse tipo de comunicação para o 60+, segundo normas da ABNT. Hoje encontramos pessoas mais velhas frequentadoras de academia de ginástica e de programas comunitários ligados à saúde e lazer.

O século XX é marcado pelo estudo do avanço da ciência do envelhecimento. Atribui-se a Élie Metchnikoff e Ignaz Nascher, entre 1903 e 1909, a criação das especialidades em Geriatria e Gerontologia voltadas para as doenças que acometiam a velhice. Em 1982, houve a AME - I Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento, em Viena. Lá foi estabelecido um marco legal pela promoção do envelhecimento saudável. Em 2002, vinte anos depois, aconteceu a II AME - Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento. Dessa vez, o marco foi o plano por um Envelhecimento Ativo, tendo em vista que durante esse período já haviam se instalado algumas doenças crônicas, mas que não afetam a funcionalidade das pessoas. Envelhecimento ativo é igual à funcionalidade, dessa vez a assembleia foi em Madri. Foram movimentos internacionais sobre o tema que resultaram em políticas sociais importantes para a população das pessoas mais velhas, no Brasil e no mundo, tudo está conectado com o que é mundialmente conhecido. O Envelhecimento Ativo aponta para um velho mais saudável, capaz de exercer sua independência e autonomia, embora reconheçamos que não temos um único padrão, eles são vários, desde o trágico ao melhor padrão de envelhecimento. Até o momento, estão sendo acumulados conhecimentos valiosos que têm pautado políticas públicas, além de conquistas já asseguradas. Por outro lado, Maria Fernanda Lima da Costa, Pesquisadora da Fiocruz (2017), no artigo Envelhecimento e Desigualdade, em pesquisa feita pela PNAD, constata a redução de serviços para idosos e o aumento da sua população. São contradições vividas nessa trajetória. Se por um lado temos conquistas, por outro, temos desafios para equalizar. Em um país desigual como o nosso, não podemos ter uma única política para todos com tratamento igual, dizem os especialistas, nivelando todo mundo pela idade, por exemplo, quando temos grandes diferenças regionais.

Saúde é um direito social que só pode ser exercido com a presença de outros direitos como o direito à alimentação, transporte, lazer e outros, "Saúde não é ausência de doença, é um estado de bem-estar físico, mental, espiritual (OMS, 2015). Um direito surge de uma necessidade social e de conquistas civilizatórias das lutas pelo mundo inteiro. Simone de Beauvoir, em uma de suas obras intitulada A Velhice, diz: "Os estudiosos do envelhecimento da década de 70 não conseguem entender o desigual". É preciso romper com a conspiração do silêncio", ao mesmo tempo que rompe com o pacto do silêncio, sobre a violência com os velhos. Ela continua dizendo, "a atitude da sociedade para com o velho é profundamente ambígua. Em geral, ela não encara a velhice como uma idade nitidamente marcada. A crise da puberdade permite traçar entre os adolescentes e adultos uma linha de demarcação que é arbitrária apenas dentro de limites estreitos; com 18 a 21 anos os jovens são admitidos na sociedade dos homens. Há um rito de passagem que envolve uma promoção. O movimento que começa na velhice é mal definido, varia de acordo com as épocas e os lugares. Não se encontram em parte alguma os "ritos de passagem" que estabelecem um estatuto de promoção completa: "Por tudo isso urge quebrar esse silêncio; peço aos meus leitores que me ajudem a fazê-lo", enfatiza. "Não reconhecemos a velhice em nós mesmos, continua Beauvoir, nem sequer paramos para observá-la, somente a vemos nos outros, mesmo que estes possuam a mesma idade que nós". Há todo um sistema sócio-político-econômico que está em jogo.

Olhar para a história nos possibilita entender que motivação, que causas, que demandas, que necessidades, enfim que movimentos geraram os direitos, as iniciativas, as políticas e as leis. Por trás de todo direito tem uma história. Conhecer-las ajuda a compreender o sentido do porquê elas existem e dá também a perspectiva de mudança quando o fato gerador daquela época, deixa de existir. O primeiro sistema de aposentadoria pública foi idealizado na Alemanha, no século XIX pelo chanceler alemão Otto von Bismarck

que implantou o sistema para atender uma demanda da época em que o trabalho era predominantemente ligado à força e energia. Com a chegada do envelhecimento, os homens não eram mais tão produtivos na sua força como antes, portanto não mais interessavam às necessidades exigidas pelo trabalho na época. Criou-se, então, uma forma de afastá-los para os aposentos, e pagar-lhes um valor para sua sobrevivência em casa, sem precisar continuar trabalhando. Ele concluiu que, mesmo assim, ainda era rentável para os cofres públicos. Entendeu também que, dessa forma, podia renovar a força de trabalho com pessoas mais jovens e produtivas, tudo isso em um mundo muito diferente do atual. No entanto, esse sistema de aposentadoria ainda permanece, embora as pessoas hoje vivam mais tempo do que viviam antes, levando os governos a gastarem mais em aposentadorias. Na Alemanha de hoje, manter os trabalhadores mais velhos no emprego é uma questão de estabilidade econômica nacional. Mais de 21% da população alemã tem mais de 65 anos. De acordo com a OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, face aos avanços na saúde e o aumento da expectativa de vida, espera-se que um alemão de 65 anos viva, em média, ainda mais 20 anos. No entanto, devido à natureza fisicamente exigente da indústria transformadora alemã, manter os trabalhadores nas fábricas até a aposentadoria é um grande desafio.

Cientes desta ameaça, algumas empresas já promovem as adequações necessárias e adaptam suas plantas industriais para criar espaço para os trabalhadores mais velhos e assim mantê-los ativos. Por exemplo, na fábrica da Porsche em Leipzig implementaram medidas ergonômicas e novas jornadas de trabalho para o conforto e preservação do trabalhador maduro. Se o aumento da longevidade é uma ameaça ou uma vantagem para uma nação, tudo vai depender de como as sociedades se preparam para os desafios colocados pelo envelhecimento (TRIBONI, 2021). Mudanças demográficas e outros fatores estão forçando governos em dificuldades financeiras a ponderar reformas fundamentais. A transição demográfica no Brasil é um fenômeno predominantemente urbano, há mais dados de velhos urbanizados do que do campo. É evidente que os padrões do envelhecimento são diferenciados nas diversas regiões do país, disse Renato Veras em 1994. O grande desafio atual é que não há jovens suficientes para pagar os impostos necessários e garantir essas aposentadorias. Há uma preocupação no mundo inteiro de que não haverá dinheiro para eles no momento em que se aposentarem. Por outro lado, outras mudanças ao longo do tempo ocorreram e continuam a ocorrer, como a revolução da tecnologia na era digital, promovendo transformação na forma de pensar, de produzir, de se comunicar e de trabalhar em todas as áreas produtivas e em todos os campos do conhecimento. Essas mudanças também influenciam os mercados de trabalho, em que novas profissões surgem e outras são modificadas enquanto há uma tendência de outras desaparecerem com o advento da Inteligência artificial, chegando para fazer trabalhos repetitivos. Fala-se em trabalhos do futuro que, na realidade, já estão acontecendo no presente, já figuram como uma realidade em alguns setores produtivos. Levando em conta a transição demográfica que vivemos, como também o fenômeno da longevidade, é esperado que haja o impacto desses acontecimentos na vida das pessoas mais velhas. O envelhecimento demográfico, com o aumento da expectativa de vida, aumento dos idosos e dos aposentados, tem provocado novas demandas, tanto para a sociedade quanto para as empresas.

Estudos científicos começam a mostrar aos gestores a importância de políticas de gestão de idades e diversidades em suas empresas, tendo em vista o envelhecimento e aposentadorias. Bernardinelli e Cândido (2020) trazem a visão de alguns pesquisadores acerca de Programas de Preparação para Aposentadorias, os PPA's, frente aos novos horizontes. Empresas começam a estimular seus profissionais com a construção de projetos de vida e planos de ação para a aposentadoria, seja em suas atividades profissionais e/ou pessoais, além de proporcionar subsídios para um planejamento adequado administrativo e financeiro nas suas vidas mais longevas. "Esse trabalho envolve também uma melhor compreensão do fenômeno do envelhecimento contribuindo para a desconstrução da imagem do velho ligado à inutilidade, incapacidade, doença, bem como despertar

o interesse para o desenvolvimento de planos e novas ideias pós-carreira (ALMEIDA; LEITE, 2012). Destaca ainda a importância de que esses programas possam fazer uma abordagem interdisciplinar com base nos aspectos biopsicossociais e culturais para que essas pessoas possam construir uma visão mais positiva do que é a aposentadoria, libertando-se de preconceitos que carregamos no passado. Victorelli (2007) destaca a importância de conhecer as regras e as leis que regem o sistema previdenciário para que as pessoas possam construir seus projetos de vida em bases próximas à sua realidade, além de buscar também atividades ligadas à saúde, lazer e interação social na família e na sociedade. Lazer não é ocupar o tempo desocupado. É encontrar significado na ocupação. "Um PPA deve incluir cuidados na relação entre as empresas e a sociedade onde estão inseridas" (FRANÇA, 2000). Por outro lado, sabemos que, ao mesmo tempo, o cenário aponta para uma crise aguda no mercado de trabalho, visto que a tendência da diminuição da taxa de natalidade na pirâmide etária, projetada pelos estudos demográficos, vai interferir diretamente nos sistemas de trabalho. Serão exigidas ações conjuntas entre governos, empresas e sociedades, como também mudanças de paradigmas e novas políticas. Sabemos, ao longo da história, que essas mudanças não ocorrem de forma sincronizada entre governos e sociedade civil. Enquanto isso não acontece, é demandado aos novos perfis de profissionais mais velhos, chegarem às idades mais avançadas com aspectos biológicos e socioculturais mais saudáveis, iniciativas na construção de sua nova identidade longeva, consciente que deve continuar se desenvolvendo, como propõe Baltes, Teórico da Psicologia do Envelhecimento na perspectiva Life Span, adquirindo novas habilidades e capacidades para continuar inserido no mercado de trabalho ou oferecer serviços de forma autônoma, assegurando sua participação ativa na sociedade, independente de iniciativas do governo.

Esse novo perfil altera políticas econômicas, sociais e de saúde evidenciando um número crescente de pessoas idosas, caracterizando cada vez mais a sua permanência e importância para a sociedade, visto que a vitalidade e criatividade serão componentes frequentes e ganharão outro lugar de importância. Segundo a ONU, em 2050, os idosos chegarão a 2 bilhões de pessoas no planeta. Uma tendência que numa economia de mercado vai realçar a importância das pessoas mais velhas, desde que elas também estejam conscientes do seu potencial de saúde e longevidade, do seu lugar de experiência e da sua disposição para investir na sua formação profissional prolongada, abrindo-se para novos conhecimentos e novas aprendizagens. Silvia Gusmão, psicanalista e consultora com larga experiência em orientação profissional e de carreira, diz: "Faça o que gosta e encontre um mercado para isso". Mesmo que algumas profissões desapareçam ao longo da vida das pessoas como já vimos, novas oportunidades de trabalho surgirão com as transformações provocadas pela tecnologia e a era digital. Independente da época, quando olhamos ao longo da história é infinita a lista de pessoas mais velhas, homens e mulheres, que produziram ao longo da vida, assim como contribuíram nas diversas áreas do conhecimento. São exemplos disso: os Prêmios Nobel da Paz, com grandes contribuições na medicina, na economia e na literatura. Saramago foi se firmar como escritor já entrando em seus 60 anos e ganhou o Prêmio Nobel aos 74. A autora Gudrun Burkhard, em seu livro "Livres na Terceira Idade", a partir do qual aprofunda o desenvolvimento humano do período que vai dos 63 aos 90 anos, aponta para a produtividade nesse período e lista nomes da história de vida e seus legados. Churchill tornou-se o primeiro-ministro e liderou a Inglaterra após os 63 anos; Michelangelo aos 23 anos fez a Pietá, aos 37 fez a Capela Sistina, mas foi perto dos 90 anos que fez a Pietá Rondanini. Nos últimos anos, foi arquiteto e mestre de obras da Cúpula de São Pedro. Oscar Niemeyer, arquiteto brasileiro, autor de grandes obras nacionais e internacionais, viveu produzindo além dos seus 100 anos de idade.

Considerações Finais

Como vimos no decorrer do trabalho, sempre houve e sempre haverá longevos. O que muda é forma de vê-los, nas diversas sociedades e culturas ao longo da história da humanidade. Vimos também que não há uma só velhice, o processo de envelhecimento é pessoal e

intransferível. O desafio da velhice é aceitar e encontrar um significado para ser vivido por quem envelhece. É assumir o desconforto dos "crachás" que as sociedades impõem, alimentado pelas crenças limitantes e preconceitos ao longo do tempo como "velho", "velhote", "velhinho", "terceira idade", "idoso", "cabeça branca" etc. O desafio é transformar. "Envelhecer é mudar", disse Simone de Beauvoir nos anos 70 quando escreveu sua obra *A Velhice*. Contraditoriamente, até o momento, alguns comportamentos em relação às pessoas mais velhas mudaram e, ao mesmo tempo, ainda nos deparamos com estereótipos em relação a esse universo, que impacta diretamente e diferentemente na autoestima de cada pessoa que vive seu processo de envelhecimento, de acordo com a sua história, assim como o seu ambiente sócio-econômico-cultural. Daí a importância de investir no seu processo de autoconhecimento para tomar consciência do seu potencial de desenvolvimento no curso da vida, conforme apontam os autores e teóricos da psicologia do envelhecimento Baltes (1990) e Neri (2000) com o paradigma Life Span. Vimos também que o processo do envelhecimento é um fenômeno biopsicossocial. Sendo assim, não podemos deixar de ponderar também os direitos conquistados e as políticas públicas em relação às pessoas que envelhecem. Trata-se de um fenômeno multidimensional quando levamos em conta suas multi-influências durante o processo de envelhecimento e seus impactos na vida de cada pessoa que envelhece. Ao direcionar mais atenção para a esfera do trabalho, vários impactos foram aqui mencionados como o idadismo (preconceito com a idade) apontando também vários caminhos e soluções para combater essa forma preconceituosa de olhar para participação do trabalhador maduro e mais velho. Promover espaços de aprendizagem e compartilhamento de experiências profissionais entre gerações de trabalhadores é essencial para o combate ao idadismo nas organizações. Não podemos deixar de pontuar as questões de gênero (GRIFFIN, LOH; HESKETH, 2013), visto que homens e mulheres têm experiências de trabalho diferentes que impactam em aspectos como a aposentadoria e mais recentemente tem vindo à tona as questões financeiras de diferenças salariais entre os gêneros e as raças. É papel das organizações combater o preconceito contra os trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, contribuindo com suas experiências, sua sabedoria, incluindo mentoria com os jovens. O preconceito não declarado pela idade atinge ainda professores idosos, especialmente mulheres, por conta da comparação referente à resistência física para desenvolvimento das atividades, como também mulheres executivas, que acabam omitindo o envelhecimento no ambiente organizacional para não sofrer retaliações (CEPELLOS, 2016). Ainda que grande parte dos estudos tenha identificado o reconhecimento do trabalho por parte do profissional maduro e mais velho, a situação atual é permeada por fortes contrastes (VASCONCELOS, 2015). Ao mesmo tempo, encontram-se trabalhadores maduros revelando suas experiências positivas, podendo representar um diferencial competitivo para as organizações (CARVALHO, 2009), assim com experiências negativas vendo o trabalho como um meio de subsistência. É preciso estar atento, portanto, ao papel das empresas, não confundir o trabalho do profissional maduro ou mais velho como uma atitude filantrópica.

As empresas precisam dar importância para esse trabalho, fazendo parte do seu planejamento estratégico, dentro de uma perspectiva de valor competitivo para o seu negócio (UYEHARA, 2003). Quando o trabalho do profissional maduro é realizado com satisfação, isso se reverte em um serviço de qualidade, prestado às empresas devido à sua experiência e comprometimento, gerando valor de imagem positiva. (CARVALHO, 2009). O envelhecimento nas organizações é um fenômeno novo, ainda é um tema disperso na literatura acadêmica. É um tema para estudos e pesquisas futuras, tendo em vista o aumento da população dos maduros e, por que não, dos mais velhos no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- Antunes, Marcus, 2015. SOARES, Dulce Helena.; SILVA, Narbal. Orientação para a aposentadoria nas organizações. Universidade de Rioja. Fundación Dialnet.
- Alves, Walter. 2021. As organizações multigeracionais e o desafio da produtividade. MaturiBlog São Paulo, SP.
- Baltes, Paul.; SMITH, Jacqui. Novas Fronteiras para o Futuro do Envelhecimento: da velhice bem-sucedida do Idoso jovem aos dilemas da quarta idade. *Revista a Terceira Idade*, Serviço Social do Comércio - SESC- SP, 2006.
- Beauvoir, Simone de. *A velhice*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2018.
- Cepellos, Vanessa. O envelhecimento nas organizações: das percepções de gestores de recursos humanos às práticas de gestão da idade. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2013.
- Formenton, Tathiana; da Cruz.; STEFANO, Silvio Roberto. Gerações e Mercado de Trabalho: suas relações com as organizações. *Revista da Carreira e Pessoas*, 2017.
- Freitas, Elizabeth Viana de; PY, Ligia. *Tratado de Geriatria e Gerontologia*. 4. Ed. RJ Grupo Editorial Nacional, 2017.
- Goldenberg, Mirian. *A bela velhice*. 7. ed. Rio de Janeiro: Record, 2017.
- Gusmão, Silvia. *Maturidade: um tempo novo*. Recife: Cepe, 2019.
- Helal, Diogo. NOBREGA, Cleverson.; LIMA, Tatiana. Reflexões sobre a aposentadoria: perspectivas e desafios para os trabalhadores e para a Gestão de Pessoas. RJ ANPAD, 2017.
- Kalache, Alexandre *et al.* *Envelhecimento ativo: um marco político à revolução da longevidade*. Rio de Janeiro. SBGG 2015.
- Mazzaferro, Denise. 2016. Renato Bernhoeft. *Longevidade*. São Paulo: Évora.
- Neri, Anita. *Paradigmas Contemporâneos sobre o Desenvolvimento Humano em Psicologia e Sociologia*. Campinas: Papyrus, 2001.
- Lima, Thales Batista.; HELAL, Diogo. 2013. Trabalho na terceira idade: uma revisão sistemática da literatura brasileira entre 2008 e 2012. BH/UFGM *Revista Eletrônica, Gestão e Sociedade*.
- Triboni, Silvia. 2021. *Vidas idosas importam*. Across the Seven Seas: Portugal.