

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Elizângela Farias de Oliveira

**POLÍTICAS EDUCACIONAIS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL:
Diversidade Etária e Mercado de Trabalho**

MESTRADO EM EDUCAÇÃO: CURRÍCULO

**São Paulo
2020**

Elizângela Farias de Oliveira

POLÍTICAS EDUCACIONAIS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL:
Diversidade Etária e Mercado de trabalho

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de MESTRE em Educação: Currículo, sob a orientação da Profa. Dra. Nadia Dumara Ruiz Silveira.

São Paulo
2020

48

Oliveira, Elizângela Farias
POLÍTICAS EDUCACIONAIS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL:
Diversidade Etária e Mercado de Trabalho. /
Elizângela Farias Oliveira. -- São Paulo: [s.n.],
2020.

107p. il. ; 7,5 cm altura 12,5 cm largura cm.

Orientador: Nadia Dumara Ruiz Silveira.
Dissertação (Mestrado)-- Pontifícia Universidade
Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós
Graduados em Educação: Currículo.

1. Política Educacional. 2. Currículo e Humanização.
3. Formação Profissional. Diversidade Etária. 4.
Formação Profissional. Diversidade Etária. I.
Silveira, Nadia Dumara Ruiz. II. Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo, Programa de
Estudos Pós-Graduados em Educação: Currículo. III.
Título.

CDD

Banca Examinadora

Autorizo a divulgação do texto completo em bases de dados especializadas e reprodução total ou parcial, por processos fotocopiadores, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que citada a fonte.

Dedico este trabalho de maneira especial à minha mãe, mulher guerreira, forte, religiosa, trabalhadora, exemplo de sabedoria e de luta!

O presente trabalho foi realizado com apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pela força de superar as dificuldades enfrentadas durante o trajeto de estudos e pesquisa, e por todas as oportunidades que colocaste em minha vida.

À minha mãe, que me acalentou por inúmeras vezes e impulsionou-me para chegar até aqui.

À Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Educação: Currículo da PUC-SP, aos Professores Dr. Alípio Márcio Dias Casali e Dra. Marina Graziela Feldmann, pelo acolhimento e humanismo e, principalmente, pela oportunidade de continuar os meus estudos.

Em especial, agradeço à minha orientadora, Profa. Dra. Nadia Dumara Ruiz Silveira, que Deus colocou de forma tão grandiosa em meu caminho e que, em inúmeros momentos, esteve ao meu lado, aconselhando e orientando-me em meio as dúvidas e aflições, participando ativamente desta pesquisa.

À Profa. Dra. Mere Abramowicz, por ter sido aquela que me conduziu carinhosamente à primeira porta de acesso ao mestrado na PUC-SP.

Aos ilustres Professores do Programa de Pós-Graduação em Educação: Currículo, com os quais tive a oportunidade do convívio e de momentos de aprendizados.

A todos os funcionários da PUC-SP Campus Perdizes, pela forma tão atenciosa e acolhedora!

À Profa. Dra. Silvia Maria dos Santos Stering, que de forma tão carismática aceitou o convite para compor a banca examinadora de mestrado, e pelas contribuições realizadas.

Às Profa. Dra. Flaminia Manzano Moreira Lodovici (PUC-SP) e Profa. Dra. Ozerina Victor de Oliveira (UFMT) por aceitarem o convite e comporem como suplentes a banca examinadora da minha defesa.

Ao Professor Ms. Elton Alves Andrade, Coordenador do Programa da UniverCidade ConvidAtiva da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), por autorizar e ceder o espaço e o convívio com o grupo de 50 e 60 anos+.

Aos servidores da Biblioteca Central da UFMT, pela atenção e carinho concedidos a mim nos momentos de consulta ao acervo físico, bem como nos momentos de estudos.

Ao CNPq pela concessão da bolsa de estudos e auxílio financeiro, que me possibilitou a dedicação integral ao Curso, disciplinas, atividades programáticas e a operacionalização dos estudos.

Agradeço aos gestores das empresas e as pessoas de 50 e 60 anos+, que concederam autorização e colaboraram com suas vozes e vivências para a realização desta pesquisa.

Enfim, agradeço a todos que, direta ou indiretamente, fizeram parte da minha trajetória de estudos e de pesquisa.

A educação é um lento processo de aprender o que é significativo para a vida, de aprender a tornar-se cada vez mais livre, mais independente de tudo o que nos foi imposto, trazido de fora.

José Moran

OLIVEIRA, Elizângela Farias. **Políticas educacionais de formação profissional: diversidade etária e mercado de trabalho.** 2020. 120 f. Dissertação (Mestrado em Educação: Currículo). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo-SP, 2020.

RESUMO

O crescente índice de envelhecimento populacional, tanto na esfera nacional quanto mundial, opera significativa mudança no contexto social, econômico e educacional, e isso inclui inúmeros fenômenos que carecem de estudos aprofundados, oportunizando, nesse sentido, a construção de novos conhecimentos e compreensão da realidade atual. Esta pesquisa tem como objetivo geral: analisar as políticas educacionais de formação profissional, identificando articulações com a diversidade etária e a realidade do mercado de trabalho, caracterizando concepções de profissionais que atuam como gestores no segmento empresarial e de pessoas com 50 anos+, do estado de Mato Grosso. A percepção de lacunas de políticas intersetoriais em torno do processo de envelhecimento, no que diz respeito à educação, resultou no problema motivador desta pesquisa, suscitando-nos os seguintes questionamentos: Qual a concepção de diversidade etária contida nas políticas públicas de formação profissional? Qual a relação entre currículo, formação profissional e protagonismo etário? Tais questões convergem para o pressuposto de que, no Brasil, a educação é concebida diferenciadamente em relação aos ciclos de vida, o que justifica a investigação realizada. As políticas de formação profissional, em particular, não contemplam deliberações sobre a diversidade etária e a sua relação com a realidade no mercado de trabalho. O processo investigativo é de abordagem qualitativa, tendo como procedimentos a pesquisa bibliográfica, análise documental e a pesquisa de campo. O referencial teórico utilizado caracteriza-se, essencialmente, por fundamentos das áreas da educação, da política, do envelhecimento populacional e do currículo. O estudo empírico incluiu a realização de entrevistas com roteiros semiestruturados. Os sujeitos da pesquisa são profissionais gestores que atuam na área empresarial e pessoas com 50 anos+. Os resultados reforçam a concepção do estereótipo negativo em relação às pessoas com 50 anos+ no ambiente de trabalho e no mercado de trabalho. Outro fator identificado foi o protagonismo ativo desse segmento etário em relação ao trabalho. Constatou-se também a inexistência da articulação entre as dimensões da política de formação profissional e currículo, além da fragmentação do processo formativo, que nega a equidade etária entre as pessoas, em função das especificidades que sustentam os interesses do mercado.

Palavras-chaves: Política Educacional. Currículo e Humanização. Formação Profissional. Diversidade Etária.

OLIVEIRA, Elizângela Farias. Educational professional training policies: age diversity and the labor market. 2020. 120 f. Dissertation (Master in Education: Curriculum). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo-SP, 2020.

ABSTRACT

The increasing population index of aging, both as nationally as globally, brings about a significant change in the social, economic and educational context, and this includes innumerable phenomena that require in-depth studies, allowing, in this sense, the construction of new knowledge and understanding of reality current. This research has as general objective: to analyze the educational policies of professional formation, identifying articulations with the age diversity and the reality of the labor market, characterizing the conceptions of professionals who act as managers in the business segment and people with 50 years +, from the state of Mato Grosso. The perception of gaps in intersectoral policies around the aging process, with regard to education, resulted in the problem that motivated this research, raising the following questions: What is the concept of age diversity contained in public policies on vocational training? What is the relationship between curriculum, professional training and age protagonism? Such questions converge to the assumption that, in Brazil, education is conceived differently in relation to life cycles, which justifies the research carried out. Vocational training policies, in particular, do not include deliberations on age diversity and its relationship with reality in the labor market. Our investigative process has a qualitative approach, with bibliographic research, document analysis and field research as procedures. The theoretical framework used is, essentially, characterized by fundamentals in the areas of education, population aging, public policies and the curriculum. Our empirical study included interviews with semi-structured scripts. The research subjects are professional managers who work in the business area and people aged 50+. The results reinforce the concept of the negative stereotype in relation to people aged 50 + in the work environment and in the labor market. Another factor identified was the active protagonism of this age group in relation to work. It was also found that there was no articulation between the dimensions of the professional training policy and the curriculum, in addition to the fragmentation of the training process, which denies the age equity among people, due to the specificities that support the interests of the market.

Keywords: Educational Policy. Curriculum and Humanization. Professional qualification. Age Diversity.

LISTA DE GRÁFICOS, QUADROS E TABELAS

GRÁFICO 1 – PIRÂMIDE DA POPULAÇÃO MUNDIAL.....	48
GRÁFICO 2 – EXPECTATIVA DE VIDA NAS UNIDADES DA FEDERAÇÃO.....	54
GRÁFICO 3 – MATRÍCULA NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL	63
GRÁFICO 4 – PONTOS VALORIZADOS NO SEGMENTO PESSOAS 50+ / MERCADO DE TRABALHO	79
QUADRO 1 – PERFIL DOS GESTORES	70
QUADRO 2 – PERFIL DAS PESSOAS COM 50 ANOS+.....	71
QUADRO 3 – CATEGORIAS DE ANÁLISE.....	73
TABELA 1 – EXPECTATIVA DE VIDA AO NASCER - BRASIL - 1940/2018.....	53
TABELA 2 – MATRÍCULAS NOS CURSOS DE GRADUAÇÃO PRESENCIAIS E A DISTÂNCIA POR OUTRAS FAIXAS ETÁRIAS	62
TABELA 3 - EMPREGOS FORMAIS POR FAIXA ETÁRIA.....	64

LISTA DE ABREVIATURA

ANG	Associação Nacional de Gerontologia
CDNI	Conselho Nacional dos Direitos do Idoso
CEB	Conselho de Educação Básica
CETIQT	Centro de Tecnologia da Indústria Química e Têxtil
CF	Constituição Federal
CIPD	Conferências Internacionais sobre População e Desenvolvimento
CNE	Conselho Nacional da Educação
COVID	Corona Virus Disease
CONFINTEA	Conferência Internacional de Educação de Adultos
DESA	Divisão de População do Departamento da ONU
EI	Estatuto do Idoso
EMTI	Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IE	Índice de Envelhecimento
ILC-Brasil	Centro Internacional de Longevidade Brasil
IM	Instituto Memória
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
MTE	Ministério de Trabalho e Emprego
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OPAS	Organização Pan-americana de Saúde
PEC	Proposta de Emenda Parlamentar
PIA	População em Idade Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostra a Domicílios

PNI	Política Nacional do Idoso
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
TCM	Tábua Completa de Mortalidade
TFT	Taxa de Fecundidade Total
TEF	Taxa Específica de Fecundidade
UFMT	Universidade Federal de Mato Grosso
UNECE	Comissão Econômica das Nações Unidas para a Europa
UNESP	Universidade Estadual Paulista
UNFPA	Fundo de População das Nações Unidas
USP	Universidade de São Paulo
UNESCO	Organização das Nações Unidas para Educação, Ciências e Tecnologia
UNIVAG	Centro Universitário de Várzea Grande

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
I – Justificativa	21
II – Objetivos	23
III – Caracterização da pesquisa e percurso teórico-metodológico	25
IV – Procedimentos metodológicos	26
CAPÍTULO I	29
POLÍTICAS, EDUCAÇÃO E CURRÍCULO	29
1.1 Educação na perspectiva de política	29
1.2 Políticas de Formação Profissional.....	32
1.3 Educação e Aprendizagem ao Longo da Vida.....	36
1.4 Currículo na perspectiva emancipatória e humanista	42
CAPÍTULO II	46
ENVELHECIMENTO E MERCADO DE TRABALHO	46
2.1 Configuração sociodemográfica	46
2.2 Realidade populacional da sociedade brasileira	49
2.3 População de longevos e suas singularidades.....	54
2.4 Idade Cronológica.....	56
2.5 Envelhecimento ativo.....	58
2.6 Longevos brasileiros e mercado de trabalho.....	62
CAPÍTULO III	68
CENÁRIO DA PESQUISA	68
3.1 Contexto da Pesquisa	68
3.1.1 Identificação dos entrevistados	70
3.1.2 Descrição da coleta de dados	72
3.2 Categorias de análise.....	73
3.2.1 Gestores	74
3.2.2 Pessoas com 50+	77
3.3 Interpretações em perspectiva ampliada	79
CONSIDERAÇÕES FINAIS	84
REFERÊNCIAS	88

APÊNDICES	97
APÊNDICE A – Roteiro da Entrevista Gestores	98
APÊNDICE B – Roteiro da Entrevista Pessoas com 50 anos+	99
APÊNDICE C – Termo de Consentimento livre e Esclarecido (TCLE).....	100
APÊNDICE D – Dados de Identificação Gestores	101
APÊNDICE E – Dados de Identificação Pessoas com 50 anos+	102
APÊNDICE F – Transcrição de Áudio. Segmento gestores.....	103
APÊNDICE G – Transcrição de Áudio. Segmento Pessoas com 50 anos+	108
ANEXOS	115
ANEXO A – Parecer consubstanciado da CEP	116
ANEXO B – Carta de Autorização UFMT	119
ANEXO C – Autorização	120

INTRODUÇÃO

O interesse pela temática da pesquisa *Políticas Educacionais de Formação Profissional: Diversidade Etária e Mercado de Trabalho* decorre de estudos na área de educação, em particular sobre aprendizagem ao longo da vida e reconhecimento de uma realidade exposta em relatórios da Organização Mundial de Saúde (OMS), Organização das Nações Unidas (ONU), Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), correspondentes ao período de 2015 a 2018, a respeito do fenômeno do envelhecimento populacional e longevidade humana mundial.

Os estudos realizados, inicialmente, reportaram-se a recortes históricos de movimentos políticos e sociais sobre o processo de envelhecimento mundial e nacional. As sistematizações elaboradas encontram-se na parte introdutória desta pesquisa e compõem o desenvolvimento dos capítulos pertinentes à análise das políticas educacionais, tendo como referência a problematização e as questões norteadoras deste estudo.

Ao focalizarmos a temática do envelhecimento populacional na agenda brasileira das políticas públicas, localizamos parte de sua historicidade no período do Brasil – Colônia, uma época em que se evidenciaram movimentos e trabalhos realizados na área de proteção social – em fase embrionária – com a criação de instituições “associadas ao campo da solidariedade e do socorro mútuo” de caráter assistencial como a Santa Casa de Misericórdia de Santos (ABE, 2014, p. 73). A criação de instituições assistenciais se deu em função dos problemas oriundos da criação das cidades e das indústrias, tais como miséria, fome, epidemias etc. mais evidentes a partir da Proclamação da República (CUNHA, 2000).

No período de desenvolvimento industrial, consolidou-se o marco político regulatório do envelhecimento, na década de 20, com a criação do sistema previdenciário e da seguridade social no Brasil, devido aos ambientes insalubres de trabalho que não garantiam a qualidade de vida adequada aos trabalhadores.

A proposta de criação do sistema previdenciário surgiu no ano de 1923, por meio da Lei Eloy Chaves, quando foi concebida a primeira Caixa de Aposentadoria e Pensões por morte para os trabalhadores do setor ferroviário devido a “intensa concentração de força de trabalho”, conforme destaca ABE (2014, p. 78).

Segundo Camarano e Fernandes (2016), a história do processo previdenciário, apesar de

estar ligada ao mercado de trabalho, uma vez que o objetivo era de garantir a seguridade social em torno dos riscos da incapacidade de trabalhar, constitui-se como principal fonte de renda para a população idosa. Nessa perspectiva, as autoras salientam que predominava a ideia de que “a idade avançada leva à perda da capacidade de trabalhar” (CAMARANO; FERNANDES, 2014, p. 265).

Nos anos 30, o Brasil passa por profundas mudanças constitucionais no tocante à transição da ênfase nos direitos individuais para o direito coletivo. Essa mudança de ênfase, em especial, foi marcada pelo surgimento de novas legislações; aqui, citamos duas *Constituições* do Brasil – que marcam a transposição para a natureza da coletividade – registradas por Abe (2014), em seu estudo sobre a seguridade social. Para a autora, a

Constituição Federal de 1934, estabelece o sentido social do direito, introduz temas de relevância de ordem econômica e social e outro sobre a família, educação e cultura; Constituição de 1937, representa o ‘Estado Novo’ e, espelhado no sistema corporativista, regulamenta os direitos sociais (ABE, 2014, p. 85).

Os marcos dessa fase de configuração da trajetória constitucional da seguridade social brasileira culminam em deliberações contidas na Constituição Federal de 1988, denominada de “Cidadã”, como expostas por Abe (2014):

- Constituição de 1946, [...] representou uma certa redemocratização do país e incorporou a Justiça Social como um dos objetivos da ordem econômica e social, até o advento da ditadura militar;
- Constituição de 1966, com a instituição da ditadura militar, procedeu-se a unificação das caixas nascendo o INPS, eliminou qualquer participação dos trabalhadores e seus representantes, prevalecendo a hegemonia da elite tecnocrático-administrativa;
- Constituição de 1988, incluiu os Direitos Sociais numa perspectiva democrática, universalizante, distributiva, baseada no princípio da cidadania e em harmonia com esse contexto foi inserida a Seguridade Social dentre os direitos sociais. Trouxe como a Dignidade da Pessoa Humana, como base primado do trabalho e como objetivo de bem-estar e a Justiça Social (ABE, 2014, p. 82-86).

A reflexão de Abe (2014) mostra-nos que a Constituição Federal de 1988 (CF) garantiu, em lei, um grande avanço social para o país, incluindo, na obrigatoriedade dos direitos sociais a todos, as políticas de Saúde, Previdência e Assistência Social. Também se destaca na CF o amparo às pessoas idosas e sua participação ativa em sociedade, garantindo-lhes “proteção, dignidade, bem-estar e direito à vida”, como versa o Título VII [Da Ordem Social], Capítulo VII, Art. 230

(BRASIL, 2011, p. 60); prerrogativas referendadas no Estatuto do Idoso, em 2003.

É possível observar ainda, na Constituição Federal, uma conotação política de designação dos sujeitos sociais de direitos ao serem identificados por “criança, adolescente, jovem e idoso”. Designações dessa ordem colocaram a Carta Magna como referência na construção de programas, ações e políticas públicas voltadas à garantia dos direitos humanos com vista a promover o bem de todos, “sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” [Título I, Art. 3, Inciso IV] (BRASIL, 2011, p. 8).

O movimento brasileiro constitucional dos anos 80 (século XX) impulsionou ações políticas e sociais significativas na década seguinte (90) baseadas em debates nacionais e internacionais, especialmente discutindo a questão do envelhecimento. A Política Nacional do Idoso (PNI) foi institucionalizada por meio da Lei n. 8.842, de 4 de janeiro de 1994, que dispõe sobre essa política e cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências (BRASIL, 2010).

A PNI é composta de seis capítulos, vinte e dois artigos, cinco princípios e nove diretrizes; consiste em um conjunto articulado de ações governamentais e disposições gerais com objetivo de “assegurar os direitos sociais do idoso, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade” [PNI, 1994, Capítulo I, Art. 1º] (BRASIL, 2010, p. 5) por meio de deliberação de Decretos, Leis e Planos de Ação (BRASIL, 2010). De acordo com Rodrigues, Rauth e Terra (2010), a PNI teve como base documental de construção o Plano de Ação da Associação Nacional de Gerontologia (ANG) de 1989, que apresentou questões relativas ao idoso brasileiro e foi elaborado a partir de seminários nacionais e regionais.

Em decorrência de uma série de iniciativas, podemos visualizar uma trajetória das legislações em prol dos idosos, respaldadas nos eventos expostos anteriormente. Considerando as diferentes fases, podemos destacar essas legislações como políticas que revelam intersecções com o objeto desta pesquisa. São elas:

- Lei n. 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências (BRASIL, 2010).
- Decreto n. 1.948, de 3 de julho de 1996. Regulamenta a Lei n. 8.842, de 4 de janeiro de 1994, que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, e dá outras providências (BRASIL, 1996).
- Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre a criação do Estatuto do Idoso (BRASIL, 2017).
- Decreto n. 5.109, de 17 de junho de 2004. Regulamenta a composição, estruturação, competência e funcionamento do Conselho Nacional dos Direitos do Idoso (CDNI) e dá outras providências (BRASIL, 2004).

- Decreto n. 9.921, de 18 de julho de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática da pessoa idosa (BRASIL, 2019a).
- Decreto n. 10.133, de 26 de novembro de 2019. Institui o Programa Viver – Envelhecimento Ativo e Saudável (BRASIL, 2019b).

No Capítulo III, Art. 6º, da PNI (BRASIL, 2010), versa que o conselho nacional, o do Distrito Federal, os conselhos estaduais e municipais do idoso configuram-se como órgãos permanentes, paritários e deliberativos, composto por representantes de órgãos e entidades públicas e de organizações representativas da sociedade civil. A PNI (Lei n. 8.842/1994) foi regulamentada pelo Decreto n. 1.948, de 3 de julho de 1996 e o Decreto n. 9.921, de 18 de julho de 2019 (BRASIL, 2019), consolida os atos normativos, editados pelo Poder Executivo Federal, dispondo sobre a temática da pessoa idosa, e no que tange aos conselhos afirma que:

Compete ao Conselho Nacional da Seguridade Social e aos conselhos setoriais, no âmbito da seguridade, a formulação, a coordenação, a supervisão e a avaliação da Política Nacional da Pessoa Idosa, respeitadas as suas esferas de atribuições administrativas (BRASIL, 2019).

O Estatuto do Idoso (EI), instituído pela Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003 (BRASIL, 2017), representa mais um marco significativo e importante para as políticas de atendimento e acolhimento ao idoso, consolidando alguns dos direitos já existentes e reconhecendo outros necessários às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.

O Título I, Art. 2º, dessa lei, versa que o idoso

goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhe, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade (BRASIL, 2017, p. 8).

O Estatuto do Idoso (BRASIL, 2017) retrata em suas estruturas legais o protagonismo ativo da pessoa idosa na sociedade com base nos seguintes parâmetros: os indícios de que a população brasileira está se tornando cada vez mais envelhecida, vivendo em um país ainda em desenvolvimento; ações de promoção à saúde e de bem-estar das pessoas na velhice; garantia de um ambiente propício para todas as idades. Tais parâmetros também estavam previstos no *Plano de ação internacional sobre o envelhecimento*.

Para que as medidas estabelecidas na PNI e no Estatuto do Idoso sejam cada vez mais

concretizadas em sua multidimensionalidade e em consonância com as mudanças demográficas em curso, é necessária uma formulação e consolidação contínua de políticas públicas intersetoriais de educação e da aprendizagem ao longo da vida, uma das prerrogativas da Conferência Internacional de Educação de Adultos (CONFINTEA), realizada em 2009 no Brasil, pelo Ministério da Educação. Nesse evento, discutiram-se várias questões que norteiam a preocupação social e política em relação às pessoas idosas.

Para Faleiros (2016), as políticas públicas para o idoso não podem ser um segmento isolado, mas articulado nas múltiplas dimensões do campo social, de forma que as pessoas idosas possam exercer o direito pleno da cidadania, tendo em vista a equidade de oportunidades e bem-estar social. O autor enfatiza ainda que essa dinâmica se encontra configurada no “processo de participação e protagonismo na vida política, social, econômica, cultural e de desenvolvimento, sendo preciso contextualizá-la” (FALEIROS, 2016, p. 538) para que ocorra o reconhecimento de direitos ao segmento idoso.

A sociedade brasileira tem se apropriado da realidade do envelhecimento de forma lenta, fato que decorre em parte da não aplicabilidade da legislação para o atendimento das pessoas de todas as idades. Faleiros (2016) assevera também que, para que haja a aplicabilidade da legislação, essa ação “precisa ser efetivada no pacto federativo e na intersetorialidade, com trabalhos em rede” (FALEIROS, 2016, p. 547).

Nessa síntese contextual sobre políticas públicas intersetoriais para a pessoa idosa, verificamos algumas lacunas em relação às políticas em torno do processo de envelhecimento da população brasileira, principalmente no que diz respeito à educação e à aprendizagem ao longo da vida, constatação primária que motivou a problematização de nossa pesquisa, suscitando-nos os seguintes questionamentos:

1. Qual a concepção de diversidade etária contidas nas políticas públicas de formação profissional?
2. Qual a relação entre currículo, formação profissional e protagonismo etário?

As políticas educacionais de formação profissional nacional não contemplam deliberações sobre diversidade etária e sua relação com a realidade no mercado de trabalho; e desse fator emerge a hipótese de que os gestores que atuam nos setores comercial e industrial, considerados campos representativos das atividades profissionais do setor econômico da

contemporaneidade, reconhecem essa realidade.

I – Justificativa

A justificativa da realização desta pesquisa identifica-se, além da realidade anteriormente contextualizada, por meio do breve relato da minha formação acadêmica e profissional. A explicitação das motivações pessoais dos caminhos percorridos para construir o projeto desta pesquisa e as perspectivas de aplicabilidade das aprendizagens e saberes conquistados até o presente momento elucidam as razões da referida opção.

De origem mato-grossense e pertencimento a uma família formada por três filhos biológicos e dois adotivos, minha trajetória acadêmica começou pela persistência em cursar o ensino superior no ano de 2000, quando ingressei no curso de Pedagogia com Habilitação em Pedagogia na Empresa, Magistério em Séries Iniciais do Ensino Fundamental e Magistério da Educação Infantil, pelo Centro Universitário UNIVAG, Município de Várzea Grande, cidade vizinha da capital do Estado de Mato Grosso.

Durante meus estudos na graduação, procurei me inteirar das diferentes áreas de atuação do pedagogo e participar das diversas possibilidades que o curso oferecia para minha formação. Identifiquei no decorrer do curso, em particular na disciplina Psicologia do Desenvolvimento, minhas afinidades com a abordagem cognitiva do “aprender a aprender” em espaço formal e não-formal de educação, o que me proporcionou uma trajetória profissional enriquecedora. No decorrer do curso, tive a oportunidade de realizar estágio nos três campos da habilitação na Educação Infantil, nas séries iniciais do Ensino Fundamental e no ambiente empresarial, perfazendo um período total de 12 (doze) meses de atividades, findando meus estudos de licenciatura em 2003.

Logo após o término do curso de Pedagogia, encontrava-me em sala de aula como professora de séries iniciais, lecionando tanto no município de Cuiabá, quanto em Várzea Grande, concomitantemente, e isso só foi possível visto que as duas cidades são próximas. Desenvolvi minha identidade pessoal e profissional vivendo o cotidiano de uma realidade carente de muita pobreza e violência, assumindo o desafio de conquistar bem-estar e ampliar conhecimentos. Nesse cenário, pude entender o grande valor do Mestre Paulo Freire e seus ensinamentos descritos em suas diversas obras, as quais são referências para mim e para os educadores do mundo todo (creio

plenamente).

Em 2005, começava outra etapa de estudos, agora, na Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão em Educação Pública, pela Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), no Instituto de Educação, o que me possibilitou adquirir conhecimentos na área de planejamento e me aproximar da noção de política pública. Esse período foi marcado por uma nova etapa profissional, quando ingressei como docente substituta na Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), atuando nos cursos de licenciaturas em Ciências Sociais, Letras, Geografia e Química, ministrando a disciplina de Didática. Passei a desempenhar essa função concomitantemente com a atividade docente nas séries iniciais do Ensino Fundamental, em escolas de Cuiabá e Várzea Grande.

No ano de 2007, busquei novos desafios para além da sala de aula, sendo contratada como Analista de Educação do Departamento Regional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) de Mato Grosso, onde trabalhei desenvolvendo, no período de 2007 a 2017, desenvolvendo trabalhos nas áreas de: Concepção Curricular de Cursos de Educação Profissional, Implantação de Itinerários de Formação, Construção de Portfólio de Curso, Formação Docente “Planejamento e mediação” e Supervisão Escolar.

Durante o período em que estive nessa instituição, atuei também como especialista curricularista no Núcleo Docente Estruturante, da Faculdade de Tecnologia do SENAI Cuiabá e como mediadora em Comitês Técnicos Setoriais dos diversos segmentos da indústria, em Mato

Grosso. No ano de 2013, no Departamento Nacional do SENAI, em Brasília, atuei como Coordenadora Metodológica de Comitês Técnicos Setoriais junto a especialistas técnicos no mapeamento de contextos profissionais e na construção de currículos por competência de Educação Profissional e de Educação Superior, por um período de quatro anos, de 2013-2017.

No âmbito do mercado, realizei também serviços como consultora no setor de auditoria educacional pelo Departamento Nacional do SENAI e de mediação de Comitê Técnico pelo SENAI Centro de Tecnologia da Indústria Química e Têxtil (CETIQT), do Rio de Janeiro. Posteriormente, fui contratada pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) da Bahia para a função de Supervisora Pedagógica do Centro de Excelência em Fruticultura no município de Juazeiro, onde fiquei por três meses, de novembro de 2017 a janeiro de 2018. No entanto, devido a problemas de saúde em família, tive que pedir desligamento e retornar ao meu estado, Mato Grosso.

No ano de 2018, ainda envolvida com os dilemas e desafios da realidade do mercado de trabalho e reconhecendo a necessidade de aperfeiçoamento acadêmico na área da Educação, e

também pensando nas inquietações e nos questionamentos pertinentes à profissão de curricularista, decidi cursar um Programa de Pós-Graduação *stricto sensu*. Em agosto de 2018, ingressei no Programa Pós-Graduação em Educação: Currículo, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), com projeto de pesquisa inicial voltado para a concepção metodológica de currículo por competência.

No entanto, no decorrer dos estudos em áreas pertinentes ao currículo como formação de professores, educação brasileira, teoria do currículo, metodologias ativas, inovação e docência universitária, seminários de projetos integrados, atividades correlatas ao estudo, apresentações de trabalhos e amadurecimento no universo acadêmico da pesquisa, redirecionei meu objeto de estudo e pesquisa.

Nesse novo percurso, destaco minha identificação com a ementa e a programação da disciplina *Seminários de Projetos Integrados: direito à educação, valores humanos, cidadania e convivência intergeracional*, ministrada pela Profa. Dra. Nadia Ruiz Dumara Silveira, a qual motivou o redirecionamento do meu objeto de pesquisa para a temática das “Políticas educacionais de formação profissional: diversidade etária e mercado de trabalho”.

Senti-me acolhida e motivada para estudar as lacunas das políticas de formação profissional em relação ao novo perfil etário, com destaque para os segmentos de adultos e idosos, associando a esse enfoque o interesse pela concepção curricular humanizadora na perspectiva da aprendizagem e do desenvolvimento ao longo da vida.

Essas vivências no âmbito da minha trajetória pessoal, profissional e de formação acadêmica viabilizaram a construção de conhecimentos que possibilitaram compor e formalizar, de modo significativo, os objetivos desta pesquisa. Apresentamos a seguir o objetivo geral, que contempla o objeto central de nossa investigação, em sua amplitude, e os objetivos específicos, os quais se reportam às etapas do trabalho a ser realizado, tendo em vista o alcance do objetivo geral.

II – Objetivos

Objetivo Geral

Analisar as políticas educacionais de formação profissional, identificando articulações com a diversidade etária e a realidade do mercado de trabalho, caracterizando concepções de profissionais que atuam como gestores no segmento empresarial e de pessoas com 50 anos+, do

estado de Mato Grosso.

Objetivos Específicos

- a) identificar a relação das políticas educacionais de formação profissional em relação ao novo perfil etário (50 anos+);
- b) caracterizar a realidade sócio-histórica sobre o envelhecimento populacional em dimensão nacional e mundial;
- c) sistematizar estudos acerca de pessoas com 50 anos+ no mercado de trabalho;
- d) investigar as concepções de gestores a respeito de pessoas com 50 anos+ no ambiente de trabalho.

Para atendermos aos objetivos propostos, nossa dissertação foi organizada em três capítulos. O primeiro capítulo, intitulado *Políticas, Educação e Currículo*, enfatiza alguns conceitos basilares que fundamentam nossa investigação, a saber: educação na perspectiva de política, política de formação profissional e currículo na perspectiva emancipatória e humanizadora.

No segundo capítulo, denominado de *Envelhecimento, Diversidade Etária e Mercado de Trabalho*, apresentamos uma abordagem sociodemográfica abrangendo o cenário nacional e mundial sobre o processo de envelhecimento. Nesse capítulo, consideramos também os estudos que refletem sobre a concepção de envelhecimento e de velhice, envelhecimento ativo, além das sistematizações do perfil das pessoas com 50 anos+ no mercado de trabalho.

O terceiro e último capítulo intitulado *Cenário da Pesquisa* apresenta os dados da pesquisa de campo, bem como a análise interpretativa dos mesmos, de natureza qualitativa, acerca da concepção dos sujeitos de pesquisa, subdivididos em dois segmentos: os gestores e as pessoas com 50 anos+ ativas no mercado e no ambiente de trabalho.

As considerações finais destacam os aspectos resultantes da investigação em consonância com a temática da pesquisa, contendo as sistematizações conceituais, empíricas, humanas e sociais relativas ao contexto no qual encontra-se inserido este estudo.

III – Caracterização da pesquisa e percurso teórico-metodológico

A fim de atender ao objetivo geral deste estudo (analisar as políticas educacionais de formação profissional, identificando articulações com a diversidade etária e a realidade do mercado de trabalho, caracterizando as concepções de profissionais que atuam como gestores no segmento empresarial e de pessoas com 50 anos+, do estado de Mato Grosso), esta pesquisa se caracteriza como um estudo investigativo qualitativo. Nas palavras de Marconi e Lakatos (2017), esse tipo de pesquisa se realiza como “um procedimento formal, com o método de pensamento reflexivo, que requer tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais” (MARCONI; LAKATOS, 2017, p. 57). Seguindo essa linha de investigação, o percurso metodológico adotado teve como base as etapas de:

- a. Estudo exploratório que permitiu investigar o objeto de pesquisa por meio do levantamento bibliográfico, envolvendo análise teórica nas dimensões histórica e conceitual das temáticas de estudo: política, educação, currículo e envelhecimento.
- b. Procedimento descritivo utilizado para delinear o perfil sociodemográfico dos sujeitos de pesquisa (dos gestores e do grupo etário com 50 anos+), e sua expectativa de vida e concepções; seguido de uma descrição, em uma perspectiva de estudo de tempo-espaço, do fenômeno populacional representado pelos dados numéricos e gráficos, e discutidos por meio de um processo de leitura interpretativa dos dados coletados.

Em nossa abordagem, o caminho escolhido foi o da pesquisa qualitativa, como enunciamos anteriormente, pois esse tipo de investigação possibilita evidenciarmos a explicitação dos sentidos que atribuímos ao fenômeno estudado (objeto de estudo) e no local em que tal fenômeno acontece. De acordo com Chizzotti (2014, p. 28) a “pesquisa qualitativa recobre, hoje, um campo transdisciplinar, envolvendo ciências humanas e sociais”, o que permite considerar inúmeras orientações filosóficas e tendências epistemológicas.

Esse autor ainda enfatiza que o objeto de estudo, quando investigado pela pesquisa qualitativa, “não é um dado isolado inerte e neutro, está possuído de significados e relações que os sujeitos criam em suas ações” (CHIZZOTTI, 2014, p.79). A escolha da abordagem qualitativa torna-se expressiva no processo de análise dos dados coletados, em especial por

meio de entrevistas, ao definir-se como processo investigativo de interpretação e compreensão do *corpus*, que contempla indicadores próprios do campo social e cultural.

IV – Procedimentos metodológicos

Dentre os procedimentos metodológicos utilizados inclui-se a pesquisa bibliográfica. Ela foi desenvolvida a fim de sistematizar os fundamentos teórico-conceituais que deram respaldo para realização de nossas análises. Os estudos tiveram como referência autores que pesquisam sobre as temáticas centrais desta pesquisa (Política, Educação, Currículo, Envelhecimento, Mercado de Trabalho), documentos legais, relatórios, artigos científicos, dissertações e teses, relatórios de estudos nacionais e internacionais, os quais nos permitiram compor o marco teórico, conceitual e investigativo, apresentado nos capítulos desta pesquisa.

Queremos destacar alguns dos teóricos com os quais dialogamos: Ball (2011); Mainardes (2015; 2018) em relação à educação sob o ponto de vista da política; Canáio (2016), Lima (2007; 2016) e o Relatório da Unesco (2012) sobre educação e aprendizagem ao longo da vida; Ponce e Araújo (2018), Freire (2007; 2010; 2014); Silva (2005), Silveira (2009) sobre a concepção de currículo na perspectiva emancipatória e humanista, dentre outros.

No aspecto de envelhecimento destacamos Alves (2020), Alves e Cavenaghi (2019; 2018); Camarano (2019); Camarano e Fernandes (2014; 2016) na abordagem de envelhecimento populacional. Lodovici e Concone (2019) na concepção de envelhecimento e velhice, demais outros autores.

Dentre os documentos utilizados em nossa investigação, destacamos alguns: Constituição Federal de 1988 (CF); a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB); a Política Nacional do Idoso (1994); o Estatuto do Idoso (2003), os relatórios da OMS (2015), ONU (2019) e OPAS (2017) sobre Envelhecimento; os relatórios do Censo da Educação Superior e relatório do Censo Especial da Educação Básica (2019); o *Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida* (COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, 2000); o relatório do IBGE, de 2018; e o relatório do Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA), de 2018; entre outros textos conforme as temáticas de estudos refletidos em cada capítulo.

De acordo com Chizzotti (2014), para a realização de uma pesquisa com abordagem qualitativa, o pesquisador deve ficar atento aos procedimentos que transcrevemos: os dados são coletados em seu ambiente natural, sem nenhum tipo de manipulação intencional; além desse procedimento de coleta de dados no local de pesquisa, ou seja, no local em que os sujeitos se encontram, todos os dados são considerados importantes e apresentados de forma descritiva; o pesquisador, por sua vez, tem sua atenção mais voltada ao processo do que ao resultado; o

pesquisador se preocupa com o sentido que o participante dá às coisas e à sua própria vida e, por fim, a análise dos dados coletados parte de uma visão mais ampla para uma mais visão micro, focada. A natureza desse tipo de pesquisa proporciona ao pesquisador uma interação maior com os sujeitos pesquisados e, por meio do diálogo face a face, pode até esclarecer dúvidas em um processo que o autor define como dialético, ao mesmo tempo de interação e reflexão.

Para Richardson (2014, p. 230), “em termos gerais, a análise documental consiste em uma série de operações que visam estudar um ou vários documentos para descobrir as circunstâncias sociais e econômicas com as quais podem estar relacionados”. Para esse autor, tal procedimento permite “investigar os fatos sociais e suas relações com o tempo sócio-cultural-cronológico” (RICHARDSON, 2014, p. 27).

A investigação sobre a concepção dos sujeitos de pesquisa (gestores e pessoas com 50 anos+ ativas no mercado de trabalho e no ambiente do trabalho) realizou-se a partir de uma pesquisa de campo com coleta de dados por meio de entrevistas semiestruturadas, tendo como objetivo delimitar o perfil dos sujeitos e registrar seus depoimentos com base na utilização de roteiros semiestruturados (Apêndices A e B). As entrevistas foram realizadas de forma individual e de amostragem aleatória.

Na explicação de Marconi (2017, p. 87), a entrevista é “um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social”. Além de ser vista como procedimento, a entrevista é descrita por Severino (2014) como técnica de coleta de informações sobre um determinado assunto, diretamente ligado aos sujeitos pesquisados. Essas abordagens sobre a entrevista explicitam que nossa escolha por esse método, a entrevista como um instrumento de pesquisa, foi muito pertinente à realização de nossa investigação.

Nesse contexto, a técnica de coleta de dados utilizada vem ao encontro do que compreende Triviños (1987), para o qual, a entrevista, além de valorizar a presença do investigador, oferece as perspectivas necessárias para que o informante tenha liberdade e espontaneidade, e isso enriquece o estudo de enfoque qualitativo; fato que pode ser visualizado nos roteiros semiestruturados (Apêndices A e B), compostos por questões fechadas para identificação dos sujeitos e abertas em relação aos objetivos específicos, norteadores do trabalho empírico.

A conduta para realização das entrevistas teve como referência a diretriz ética, respaldada no parecer favorável do Projeto de Pesquisa emitido pelo Comitê de Ética em Pesquisa, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), conforme Anexo A desta pesquisa. No cumprimento das exigências éticas, a identificação dos entrevistados será

fictícia, considerando-se a diferenciação dos segmentos (gestores e pessoas com 50 anos+). O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que se encontra no Apêndice C, foi assinado pelos atores sociais (sujeitos da pesquisa) antes da realização da entrevista (coleta), como também a solicitação formal de autorização do Coordenador do Programa UniverCidade ConvidAtiva para a coleta dos dados do segmento “pessoas com 50 anos+” (Anexo A) e do responsável pelas empresas para realização da entrevista com o segmento “gestores” (Anexo C). Os registros das respostas ocorreram por meio de gravação realizada em celular (aplicativo de voz). As entrevistas foram transcritas e constam nos Apêndices F e G, por segmento.

CAPÍTULO I

POLÍTICAS, EDUCAÇÃO E CURRÍCULO

Este capítulo busca evidenciar os referenciais teóricos sobre política (políticas) em uma perspectiva conceitual a fim de subsidiarmos a compreensão da relação entre política e educação a partir de um determinado contexto socioeconômico, do qual fazem parte os sujeitos de nossa pesquisa, compondo, nessa relação, uma trama histórica. Além disso, trazemos em cena as noções de educação e de aprendizagem ao longo da vida, articulando tais noções às reflexões acerca das transformações que perpassam o campo social e o processo formativo das pessoas. E, para concluirmos este capítulo, discutimos a concepção de currículo, o qual se evidencia pelos fundamentos embasados em uma perspectiva crítico-emancipatória e humanista.

1.1 Educação na perspectiva de política

Ao compreendermos a educação na perspectiva de política, deparamo-nos com o caráter polissêmico da palavra política (*policy*). De acordo com Ball (2015), estudioso do campo da política educacional contemporânea, em entrevista concedida a Mainardes, há diferentes estudos que revelam significados diversos ao conceito de política. Por muito tempo no Reino Unido, a análise de política era vista como “sinônimo de governo – no sentido tradicional da palavra” (MAINARDES, 2015, p. 165).

A argumentação de Ball (2015) vem ao encontro do pensamento de Bobbio (1998), quando este versa sobre a política em âmbitos diversos, considerando os diferentes contextos em que se aplica a Política, desde o seu surgimento – como indicação de organização social na *pólis* (cidade) – até a compreensão associada a um conjunto de atividades e de relações humanas mediadas e construídas no social. Na esteira desse pensamento, vale ressaltar o conceito de política em seu movimento de transformação traçado em um determinado tempo e espaço (MAINARDES, 2015). Diante dessas reflexões e retomando o pensamento de Bobbio (1998), é importante considerarmos que a política é mediatizada pela linguagem perpassante nos diversos campos do âmbito social e tecida nos variados discursos, dentre eles, o político, o econômico, o ideológico, o histórico e o cultural.

Para Ball (2011), o estudo epistemológico de política pode ser organizado em dois campos teóricos. O primeiro campo corresponderia a uma teoria interpretativa referente aos atores e suas relações. O segundo campo corresponderia a uma dimensão conceitual, a noção de política associada às formas pelas quais as políticas são construídas e fundamentadas. Esses posicionamentos sobre política podem ser compreendidos como uma das linguagens do discurso, considerando as relações sociais e de poder, as quais caracterizam a estrutura e a organização dos espaços de convivência (MAINARDES, 2015).

Na prática, as várias definições de políticas, descreve Ball (2011), são frequentemente obscuras, algumas vezes inexecutáveis, mas podem ser, mesmo assim, poderosas ferramentas de retóricas, isto é, “formas de falar sobre o mundo, caminhos de mudanças do que pensamos sobre o que fazemos” (BALL, 2011, p. 13). A política também pode se relacionar à organização das práticas sociais de forma a definir alguns tipos de princípios. Nesse sentido, tal definição está sujeita a interpretações, traduções ao ser compreendida como um conjunto de respostas a problemas sociais da prática, conforme discorre Ball (2011). Desse modo, podemos inferir que a política está imbricada nos processos de cunho social, relacional, temporal e discursivo.

Nas palavras de Burton (2014), as políticas podem ser tanto públicas quanto privadas, coabitando, especialmente, o campo da educação e da política social, de modo geral. Esse autor afirma que as políticas são públicas pelo fato de que envolvem um conjunto de ações realizadas pelo Estado e são constituídas por diferentes atores sociais, que atuam tanto em espaços públicos quanto privados. Ainda para o autor, as políticas são descritas como a culminação de um processo pelo qual diversas ações são propostas e avaliadas mediante certas medidas, as quais são criadas e analisadas antes de serem implementadas e sistematicamente reavaliadas.

Na visão de Burton (2014), os modelos de formulação de políticas partem de um conjunto sistemático de ações que assumem diferentes denotações quanto aos seus fatores desencadeadores, tais como:

1. Problemas, políticas e contexto político; 2. Ação para uma coalização promotora ou defensora de direitos ou de causas comuns “*Advocacy Coalition Fremeowrk*” (onde dois ou mais grupos se juntam para promover ou defender direitos ou causas comuns); 3. Ponto de equilíbrio (no qual períodos de estabilidades são perturbados por explosões); 4. Quando há análise institucional e ao desenvolvimento (onde a racionalidade e a cooperação do grupo encorajam a emergência de novas políticas) (BURTON, 2014, p. 320).

Essas ações denotam a existência de duas abordagens de formulação de políticas que, segundo Burton (2014), caracterizam-se como: abordagem racional e abordagem estrutural

(incremental/cumulativa). Burton (2014) afirma que a abordagem racional sugere uma avaliação mais linear e no nível macro das diferentes opções; e a abordagem estrutural ocorre através da construção de políticas existentes e mediante uso de ajustes menores e mais limitados, ou seja, atende à necessidade do contexto, e pode alcançar resultados potenciais não previstos. A partir dessas abordagens, podemos conjecturar que o resultado de influências diversas incorporadas na criação e implementação das políticas pode levar a alcançar tanto um conjunto de resultados intencionais quanto de resultados não intencionais (BURTON, 2014).

Para Mainardes (2018), sob uma perspectiva epistemológica pluralista, a política está relacionada à configuração macro de poder, interesse e ideologias. O autor parte da análise de que as políticas públicas, que incluem as políticas educacionais, são respostas do Estado (atos Estatais) para buscar atender aos problemas existentes e às demandas da população.

Nessa perspectiva, quando nos reportamos à política no contexto educacional, estamos tratando de projetos, programas e ações governamentais, e reconhecemos que, para realizarmos um estudo sobre as políticas públicas, nesse sentido, foi necessário compreendermos o Estado em ação. Esse Estado em ação consiste em um conjunto de forças que envolve a luta de diferentes interesses sociais, ou seja, são ações advindas das demandas de vida em sociedade e realizadas em atos administrativos, legislativos e judiciais.

Destacamos, nesse percurso de reflexões, que a educação consiste em uma política pública eminentemente social. Azevedo (2004), embasado em Jobert e Muller (1987), compreende que as políticas públicas, assim como toda ação humana, são delineadas, colocadas em prática, reorganizadas levando-se em conta a memória da sociedade ou do Estado em desenvolvimento. Ou seja, as políticas articulam-se a partir das representações sociais da sociedade a respeito de seu desenvolvimento e da realidade de cada cidadão, frente à compreensão do real e a percepção o agir sobre o mundo.

Entendemos que ser cidadão consiste no exercício de direitos, assim como no cumprimento de deveres em prol da participação na vida social e da construção de uma Nação. Em consonância com essa ideia, Carvalho (2009), em sua obra *Cidadania no Brasil, um longo caminho*, argumenta que a cidadania consiste na garantia de direitos políticos, civis e sociais. Neste contexto a educação consiste em um desses direitos do cidadão, concebido como, direito social, político e civil conforme deliberado pela Constituição Federal de 1998.

Na mesma perspectiva, Silveira (2013), complementa ao focalizar o significado dos direitos humanos na sua transversalidade em ações da sociedade política e civil que repercutam em seu desenvolvimento:

A consideração dos direitos humanos como eixo transversal das políticas públicas e ações da sociedade civil demonstra a consciência e clareza de que

o desenvolvimento da nação só será efetivo quando seus cidadãos tiverem seus direitos fundamentais garantidos e respeitados (SILVEIRA, 2013, p. 476).

O desenvolvimento da nação atrelada à garantia dos direitos fundamentais aos cidadãos de que fala Silveira (2013), em consonância com as ideias de Carvalho (2009), agrega a Educação em uma perspectiva de política, sendo necessária, portanto, ser desenvolvida com foco no direito e na cidadania, considerando sua relevância como área de conhecimento estratégico, no sentido de garantir aos atores sociais os direitos humanos fundamentais: saúde, segurança, moradia, transporte, trabalho, equidade, bem-estar social. Ou seja, educar para a cidadania consiste na principal atribuição de uma educação comprometida com os direitos humanos e com o exercício da cidadania para o pleno desenvolvimento humanizado da sociedade.

1.2 Políticas de Formação Profissional

Na atualidade, para compreendermos o significado relativo às políticas educacionais, no que diz respeito ao Estado e sua relação com a sociedade, torna-se necessário olharmos para o passado histórico sobre a questão da formação social brasileira, especificamente, focando-nos na ação em que essa formação influenciou, de modo amplo, as políticas educacionais de seu tempo e em cada novo tempo.

Tomando por base o contexto macro da pesquisa histórica com foco no papel social da educação, em distintos períodos da história do nosso país, é possível identificarmos as tensões e contradições que perpassam a organização do sistema educacional brasileiro, evidenciando continuidades, discontinuidades, intenções e movimentos que definem as políticas educacionais nas diferentes épocas; nesses movimentos, incluem-se também as políticas de formação profissional, seja a de educação profissional, seja a de educação superior.

Nesse sentido, Ponce (2018) afirma que a organização da vida econômica e social passou por profundas transformações nos últimos cem anos, de maneira a criar impactos nos diferentes sistemas de ensino.

A alteração do modelo de produção fordista para um outro mais flexível, cujo trabalho fixo passa a ser trocado pelo trabalho intermitente, ocorre em pleno processo de ascensão de novas forças de produção, as quais se definem como asseguradas pela tecnologia via competição de mercado na perspectiva macro, marcando, dessa forma, o processo de globalização de cunho neoliberal.

Ponce (2018) destaca que, na perspectiva neoliberal, a responsabilidade pelo processo formativo é do próprio indivíduo de forma a promover a diminuição da ação do Estado, bem como a inserção e a expansão de serviços privados nos domínios públicos, com o intuito de impactar diretamente nas diferentes modalidades educativas. Tais modalidades passam a ser um nicho de mercado lucrativo e, portanto, definem-se como instrumento essencial na área educacional, em termos de políticas públicas, no sentido de que se estabeleça uma garantia na consecução dos objetivos determinados pela racionalidade neoliberal.

Nesse sentido, tendo em vista que a realidade é dinâmica e que o Brasil não está imune às transformações sociais e econômicas, pelas quais o mundo tem passado, a fim de implementar a agenda neoliberal na década de 1990, foram adotadas as premissas relativas ao padrão universal de políticas para a educação, tomando-se por base os indicadores e as metas quantificáveis como critérios determinados por organismos internacionais, visando o controle dos sistemas nacionais de ensino.

Na universalização das reformas e das políticas educacionais, os organismos internacionais, em especial, o Banco Mundial desenvolve um papel central no que diz respeito à educação. Leher (2004) esclarece-nos que essa posição está

longe de ser uma questão marginal, a educação encontra-se no cerne das proposições do Banco Mundial, como um requisito para a inexorável globalização, cumprindo a importante função ideológica de operar as contradições advindas da exclusão estrutural dos países periféricos que se aprofunda de modo inédito. O Banco Mundial inscreve a educação nas políticas de alívio da pobreza como ideologia capaz de evitar a “explosão” dos países e das regiões periféricas e de prover o neoliberalismo de um porvir em que exista a possibilidade de algum tipo de inclusão social “todo aquele que se qualificar poderá disputar, com chance, um emprego”, para isto, a coloca no topo de seu programa de tutela nas regiões periféricas (LEHER, 2004, p. 9).

Nessa perspectiva da lógica bancomundialista, a educação tem a potencialidade de aumentar a capacidade produtiva das sociedades e suas instituições políticas, econômicas e científicas auxiliando, portanto, na redução da pobreza, de forma a acrescentar o valor e a eficiência ao trabalho dos pobres e diminuir as consequências da pobreza em questões vinculadas à população, saúde e nutrição (BANCO MUNDIAL, 1997). Um outro ponto de vista versa sobre a intencionalidade moral e econômica que promoveria a oferta da educação, buscando ajustá-la às exigências da mundialização do capital, uma vez que o aumento da pobreza produz efeito prejudicial à globalização (EVANGELISTA; SHIROMA, 2006).

Portanto, além da preocupação com a expansão do ensino focado no trabalho, seja na modalidade de Educação Profissional, seja na de Educação Superior, evidencia-se nesse movimento um esforço referente à qualificação e à inserção do jovem no mercado de trabalho. Tal perspectiva vem ao encontro das ideias de Marrach (1996), para a qual, a retórica neoliberal atribui um papel estratégico à educação, definindo como um de seus objetivos a preparação do ser humano para adaptar-se ao mercado de trabalho, mediante justificativa de que o mundo empresarial requer uma força de trabalho qualificada com capacidade para competir no mercado nacional e internacional. Nas palavras de Gentili (2015),

quando os neoliberais enfatizam que a educação deve estar subordinada às necessidades do mercado de trabalho, estão se referindo a uma questão muito específica: a urgência de que o sistema educacional se ajuste às demandas do mundo dos empregos. Isto não significa que a função social da educação seja garantir esses empregos e, menos ainda, criar fontes de trabalho. Pelo contrário, o sistema educacional deve promover o que os neoliberais chamam de empregabilidade (GENTILI, 2015, p. 27).

Esse posicionamento discute o sistema neoliberal que reserva ao menos favorecidos o que reconhecemos como exploração, por conta dessa educação pensada e voltada para a ideia de adaptação ao que dizem ser (no ensino) uma aprendizagem para o trabalho.

As pressões sociais e as exigências específicas do mercado de trabalho traduziram-se, portanto, como uma extraordinária diversificação de tipos de estabelecimentos de ensino e de cursos. A educação superior se inclui à “força e urgência com que, em nível político, se afirma a necessidade de uma reforma da educação, como resposta aos imperativos econômicos” (UNESCO, 2012, p. 140-141). Ou seja, o espaço cedido à formação científica e tecnológica pelas Universidades, as quais passam a oferecer novos cursos de modo atender às necessidades do mercado.

A educação profissional, por sua vez, surgiu de uma política declarada assistencialista destinada a adolescentes e aos jovens na formação para o mundo do trabalho, e aos adultos em seu exercício laboral, desde que pertencentes a grupos desfavorecidos da classe trabalhadora. Na agenda neoliberal, a política pública de educação profissional é vista como parte do “plano de desenvolvimento econômico e tecnológico sustentado e articulado a outras políticas de emprego, de trabalho e de renda” (MANFREDI, 2016, p. 89).

Partindo da ideia de que o período da vida escolar e acadêmico está previsto na LDB (BRASIL, 2017), em seu Art. 1º do Título I – Da Educação, inicia-se com a declaração de que:

A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais (BRASIL, 2017, p. 8).

Os afazeres realizados pelos cidadãos nos diversos espaços de vivência e convivência também se constituem em “processo formativo” e podem se aliar ao direito à Educação, articulando-se o período da vida ao período escolar e acadêmico. Nos estudos de Debert (2004), a organização da sociedade se dá mediante a cronologização da vida, ou seja, consiste em periodizar a vida produtiva, de forma a compreender que: há um tempo para a maioria civil, para o início da vida escolar, para o ingresso e a saída do mercado de trabalho; e isto contempla a dimensão da diversidade etária em se tratando de políticas educacionais.

No ano de 2019, observou-se no Brasil um outro fator decisivo que corrobora com a dinâmica relativa à elaboração de políticas públicas para a educação, cuja gênese consiste em emendas constitucionais. Aqui, refletimos sobre a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) n. 6/2019 (EM n. 29/2019), que trata da mudança de regras de transição e disposições transitórias do sistema de previdência social, o que gera uma reorganização social com o prolongamento da vida laboral produtiva. Essa mudança previdenciária permite uma reflexão em torno das políticas educacionais, especialmente no modo de organização da sua oferta em relação à idade de aprendizagem nas perspectivas de um processo contínuo ao longo da vida, conforme observa-se no argumento da Emenda Constitucional n. 29/2019, quando versa sobre a transição demográfica no Brasil.

A caracterização do processo de transição demográfica de envelhecimento populacional não é particularidade do Brasil: a maioria dos Países do mundo está vivenciando transformações demográficas importantes, principalmente relacionadas ao processo de paulatino envelhecimento de suas populações, fenômeno que exige maior atenção às políticas públicas no âmbito do Estado de Bem-Estar Social, como saúde, assistência e previdência. Diante do crescimento absoluto no número de idosos, e esses atingindo idades cada vez mais avançadas, é esperado o aumento da demanda por cuidados de saúde e por benefícios previdenciários que permitam a manutenção do nível de renda em meio à perda da capacidade laborativa. Logo, tal situação impõe importantes desafios para o futuro (BRASIL, 2019c, p. 4).

Essas mudanças no sistema previdenciário direcionam o agir da sociedade à construção de uma nova categoria social ou de um sujeito nas leis, em particular, na LDB (BRASIL, 2017) e por meio das Políticas Educacionais como Políticas de Formação Profissional, uma vez que

Vivenciamos tipos simultâneos de transição: demográfica, caracterizada por baixas taxas de mortalidade, diminuição da fecundidade e esperança de vida mais longa, resultando no processo acelerado de envelhecimento populacional; e socioeconômica (caracterizada pelas mudanças nas relações

de mercado de trabalho, novos arranjos familiares, mudança de valores, melhora da inserção da mulher no mundo laboral e revolução tecnológica com substituição de postos de trabalho que exigem menor qualificação ou maior esforço físico por novas tecnologias como, por exemplo, a mecanização na agricultura) (BRASIL, 2019, p. 4).

Em se tratando do Brasil e tendo em vista que o crescimento da expectativa de vida da população ainda é um fenômeno muito recente, apurou-se que o país

[...] está passando por uma rápida transição demográfica e por grandes transformações no mercado de trabalho. As pessoas estão vivendo cada vez mais: a expectativa de vida ao nascer passou de 45 anos em 1940, para 76 anos hoje. De acordo com o IBGE, chegará a 80 anos em 2042. No entanto a idade de aposentadoria do brasileiro continua a mesma desde a era Vargas, em 1940 (BRASIL, 2019, p. 4).

Podemos inferir que, considerando o aumento da expectativa de vida no Brasil, a realidade em torno das demandas do mundo e do mercado de trabalho passam a requerer Políticas Públicas de Formação Profissional para atender as expectativas da categoria social 60 anos+, até então considerados como improdutivos.

1.3 Educação e Aprendizagem ao Longo da Vida

A educação, em sentido amplo, é algo permanente que perpassa a vida do ser humano. Dessa definição, podemos atribuir à educação um sentido holístico capaz de abranger o homem em sua totalidade. Tal compreensão envolve o entendimento de que o ser humano, desde o seu nascimento, vivencia um contínuo processo educativo que o transforma e, nesse mesmo tempo e percurso, se a política educacional e as práticas sociais se integrassem e dialogassem, promoveriam, além da transformação do homem, a mudança no sistema educativo, de modo a ampliar, democraticamente, a realização do princípio da igualdade de oportunidades educacionais; e nesse movimento, o sujeito assumiria a postura de “intervenção no mundo” e não se colocaria como simples adaptado aos processos educacionais (LIMA, 2016, p. 15-16).

A noção de Educação ao longo da vida teve início com o movimento da Educação Permanente amadurecido e consolidado durante os “Trinta Anos Gloriosos (1945-1975) que sucederam ao fim da II Guerra Mundial. Emergiu no início dos anos 1970, patrocinado pela ONU através da Unesco, e foi adotado pela generalidade dos países” (CANÁRIO, 2016, p. 268).

Encarada como um processo contínuo que corresponde ao ciclo existencial, a Educação Permanente surgiu como um princípio reorganizador de todo o percurso educativo, incluindo a fase escolar. O fundamento central dessa concepção é compreender a “pessoa como sujeito de formação, tendo esta por base três pressupostos: continuidade, diversidade e globalidade do processo educativo” (CANÁRIO, 2016, p. 268-269).

De acordo com Canário (2016), historicamente, esse campo educativo foi resultado da confluência de políticas definidas “de cima” com políticas e práticas construídas “de baixo”; a partir de iniciativas sociais emergentes materializou-se como um campo em que se combinam e fecundam uma dimensão de decisão política, uma dimensão de “expertise” técnica e uma dimensão de militância. E por meio do movimento de Educação Permanente, a formação de adultos instituiu-se como uma visão de mundo que pretende a sua transformação.

Ainda sob o ponto de vista desse autor, a concepção de Educação Permanente representava a conjugação híbrida de um modelo educativo democrático e emancipatório, com um modelo gestor de modernização, em uma época em que o desenvolvimento da educação de adultos fez emergir teorias e práticas de pedagogias críticas, de sentido emancipatório, conforme preconizado por Paulo Freire (1975).

Na última década do século XX, segundo Lima e Guimarães (2018), é possível observar o predomínio de uma concepção de educação permanente desenvolvida em diferentes espaços, correlacionada ao sentido de ajustamento à empregabilidade, competitividade, adaptabilidade. Diante da conjuntura vigente, o conceito de educação ao longo da vida passou por modificações quanto ao seu significado nas dimensões libertárias e críticas.

Em função da agenda neoliberal mediatizada pelo Estado de bem-estar social, o indivíduo passa a ser responsável pela construção do seu portfólio competitivo de competências, buscando se ajustar às necessidades de uma economia e de um mercado de trabalho visivelmente competitivo. Em decorrência, o conceito de educação deixa de fazer parte dos discursos políticos e pedagógicos para dar lugar a novas categorias emergentes denominadas de qualificação, competência e habilidades, dimensões valorizadas no contexto em que prevalece o valor do capital humano (LIMA; GUIMARÃES, 2018).

O Relatório para a Unesco da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI, intitulado *Educação: um tesouro a descobrir*, de 2012 (edição brasileira), descreve que a educação na contemporaneidade se encontra em pleno processo de mutação e rupturas, a distinção tradicional entre a educação inicial e educação permanente precisa ser repensada. A educação ocupa cada vez mais espaço na vida das pessoas à medida que aumenta o papel que desempenha na dinâmica das sociedades modernas. Esse fenômeno deriva de várias causas, tais como: humanas, sociais, culturais, econômicas, tecnológicas.

O relatório da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI (UNESCO, 2012, p. 103) reforça que a divisão tradicional da existência em períodos distintos “o tempo da infância e da juventude consagrado à educação escolar, o tempo da atividade profissional adulta, o tempo da aposentadoria — já não corresponde às realidades da vida contemporânea”, principalmente às exigências do futuro. Essa noção traz reflexões que, nos tempos atuais, ninguém pode pensar em adquirir, na juventude, uma bagagem inicial de conhecimentos que lhe baste para toda a vida, porque a evolução rápida do mundo exige uma atualização contínua dos saberes, mesmo que a educação inicial dos jovens tender a prolongar-se.

Nesse contexto, a Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI (UNESCO (2012) descreve que uma educação permanente realmente dirigida às necessidades das sociedades modernas não pode continuar a definir-se em relação a um período particular da vida – educação de adultos, por oposição à dos jovens, por exemplo – ou a uma finalidade demasiado circunscrita – a formação profissional, distinta da formação geral. Doravante, temos de aprender ao longo de toda a vida e uns saberes penetram e enriquecem os outros.

O Relatório para a UNESCO, da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI (2012), evidencia que a educação ao longo da vida, além de ser a chave que abre portas do século XXI e bem além de uma adaptação necessária às exigências do mundo do trabalho, é a condição para um domínio mais perfeitos dos ritmos e dos tempos da pessoa humana, que “ultrapassa a distinção tradicional entre educação inicial e educação permanente” (UNESCO, 2012, p. 19).

Em tal perspectiva, a educação ao longo de toda a vida é uma realidade presente que tende, cada vez mais, a inscrever-se nos fatos, no seio de uma paisagem educativa complexa, marcada por um conjunto de alterações que a tornam cada vez mais necessária. Assim, para conseguir organizá-la é preciso deixar de considerar as diferentes formas de ensino e aprendizagem como independentes umas das outras e, de alguma maneira, sobrepostas ou concorrentes entre si, procurar, pelo contrário, valorizar a complementaridade dos espaços e tempos da educação moderna (UNESCO, 2012).

A educação como um processo de construção ao longo da vida e individual é o produto de uma dialética envolvendo várias dimensões. Se, por um lado, implica a repetição ou imitação de gestos e de práticas, por outro é, também, um processo de apropriação singular e de criação de cada pessoa. Esse movimento aproxima o conhecimento não-formal do conhecimento formal, o desenvolvimento de aptidões inatas à aquisição de novas competências. Essa noção de educação implica esforço, mas traz também a alegria da descoberta; trata-se, portanto, de uma experiência singular e pessoal, a mais complexa das relações sociais, dado que se inscreve, ao mesmo tempo, no campo cultural, no laboral e no da cidadania (UNESCO, 2012).

Assim, a ampliação do conceito inicial de educação permanente, para além das necessidades imediatas de reciclagem profissional, responde atualmente, não só a uma necessidade de renovação cultural, mas também, e sobretudo, a uma exigência nova, capital, de autonomia dinâmica dos indivíduos numa sociedade em rápida transformação e que se apresenta em contexto de longevidade humana, conforme evidencia o Relatório para a UNESCO, da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI (UNESCO, 2012).

A aprendizagem ao longo da vida pode ser compreendida também como um conceito ubíquo, difundido em escala global e integra a categoria universal socioeducativo (LIMA, 2007). Um outro documento que pode ser considerado um marco, quando se trata de versar sobre o processo de envelhecimento, foi publicado no ano de 2000; foi escrito pela Comissão das Comunidades Europeias (2000), intitulado *Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida*, emergindo como proposta e estratégia de dinamização da cidadania ativa e o fomento às atividades diversas pelas pessoas idosas.

A expressão aprendizagem “ao longo da vida”, de acordo com o esse Memorando (COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, 2000), parte da tônica que há tempo de aprender durante uma vida, de forma contínua ou periodicamente. A recém-cunhada expressão “aprendizagem em todos os domínios da vida” vem enriquecer a noção de aprendizagem, disseminando-a por todas as dimensões e fases de nossas vidas e de uma forma singular.

A aprendizagem em todos os domínios da vida nos faz também perceber que a atividade de ensinar e a atividade de aprender são atividades humanas diversas e desempenham funções específicas; o sujeito, durante sua vida pode vivenciá-las tanto como aprendiz quanto como aquele que ensina. Ou seja, ao longo da vida, o ser humano pode experimentar a atividade de ensinar e a atividade de aprender de forma alternada e em diferentes momentos e espaços. Sobre as possibilidades do aprender, apresentamos as três categorias de atividade definidas no Memorando da Comissão das Comunidades Europeias (2000), que são:

Aprendizagem formal: decorre em instituições de ensino e formação e conduz a diplomas e qualificações reconhecidos.

Aprendizagem não-formal: decorre em paralelo aos sistemas de ensino e formação e não conduz, necessariamente, a certificados formais. A aprendizagem não-formal pode ocorrer no local de trabalho e através de atividades de organizações ou grupos da sociedade civil (organizações de juventude, sindicatos e partidos políticos).

Aprendizagem informal: é um acompanhamento natural da vida quotidiana. Contrariamente à aprendizagem formal e não-formal, este tipo de aprendizagem não é necessariamente intencional e, como tal, pode não ser reconhecida, mesmo pelos próprios indivíduos, como enriquecimento dos seus conhecimentos e aptidões (COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS, 2000, p. 9).

Na perspectiva humanística, o ser humano vive, portanto, processos de modificações pelas atividades no viver cada dia, em uma “epistemologia da experiência”, conforme conceitua Canário (2016), afirmando ainda que

as pessoas, pela sua incompletude, estão condenadas a aprender, ou seja, em um processo de interação com o contexto e por mediação social, a construir uma visão do mundo e a intervir nele. A pessoa humana constitui, aliás, o único ser existente no Universo que busca permanentemente conhecê-lo. A atividade de aprender é, portanto, tão necessária, natural e inevitável como respirar (CANÁRIO, 2016, p. 271).

Trata-se, portanto, de compreendermos o processo do aprender em sua fluidez vital e de forma ampla. Nessa linha de reflexão, tomamos o pensamento de Lima (2007), o qual descreve a aprendizagem como uma “decorrência da vida, o resultado de diversos processos de socialização sem objetivos educativos” (LIMA, 2007, p. 26). Ou seja, esse tipo de posicionamento nos revela que a aprendizagem nasce das diversas situações experienciais, sem caráter estruturado e intencional, e deve ser compreendida como resultado da experiência social e do curso de vida de cada indivíduo.

Nesse contexto, Morin (2003) também nos ajuda a compreender que a atividade do aprender é uma condição humana de ser e viver, e faz parte da dimensão humana (nossa essência de humanidade), e, portanto, o princípio de uma “verdadeira vida”, como versa o autor no seguinte excerto:

O aprendizado da vida deve dar consciência de que a “verdadeira vida”, para usar a expressão de Rimbaud, não está tanto nas necessidades utilitárias – às quais ninguém consegue escapar –, mas na plenitude de si e na qualidade poética da existência, porque viver exige, de cada um, lucidez e compreensão ao mesmo tempo, e, mais amplamente, a mobilização de todas as aptidões humanas (MORIN, 2003, p. 49).

A aprendizagem ao longo da vida, ao facilitar a prosperidade em geral, contribui significativamente para a solidariedade e equidade entre gerações como também para o bem-estar social, físico e mental. A Organização para a Cooperação do Desenvolvimento Econômico (OCDE) considera a aprendizagem contínua como um dos componentes mais importantes do capital humano em um mundo que está em processo de envelhecimento acelerado, conforme demonstra o relatório intitulado *Envelhecimento ativo: um marco político em resposta à revolução de longevidade*, do Centro Internacional de Longevidade Brasil (ILC-BRASIL), publicado em 2015.

A necessidade de aprendizado é variada e constante ao longo do curso de vida. Paralelo à educação formal gera conhecimentos que nos insere no mundo. Nessa perspectiva, o conhecimento de acordo com Morin (2003), torna-se pertinente quando é “capaz de situar qualquer informação em seu contexto e, se possível, no conjunto em que está inscrita” (MORIN, 2013, p. 2003).

Assim, a educação e a aprendizagem são necessárias nas múltiplas dimensões humanas, como, conhecimento para o autocuidado com a saúde, para gerenciar renda e despesas, estar plenamente conectado ao mundo contemporâneo e suas tecnologias, para estabelecer relações sociais e para o próprio exercício contínuo de uma vida produtiva (ILC-BRASIL, 2015).

Na Europa, segundo Lima (2007),

O protagonismo conceptual e a apologia actualmente registrados pelas ideias de formação ao longo da vida e, especialmente, de aprendizagem ao longo da vida, não têm precedentes na história das políticas educativas e, em geral, das políticas sociais (LIMA, 2007, p. 14).

Corroborando com o pensamento de Lima (2014), e sob a ótica da pesquisa, a educação e a aprendizagem ao longo da vida são consideradas as principais bases do processo de envelhecimento ativo, e não há precedente histórico nas políticas educacionais, de forma geral. No entanto, o que se localiza são algumas abordagens descritivas e inclusivas que se fazem presente na Lei n. 13.632, de 6 de março de 2018, que altera a Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), para dispor sobre a educação e a aprendizagem ao longo da vida.

Em consonância com o Relatório para a UNESCO, da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI (UNESCO, 2012), a educação e a aprendizagem ao longo da vida se encontram nos diversos campos educativos, e isto não é o caso da realidade na política educacional brasileira, em especial de formação profissional. Os estudos apresentados por esse

Relatório para a UNESCO evidenciam o aumento de escolarização dos jovens, os progressos da alfabetização e o novo impulso dado à Educação Básica, e deixam antever um aumento pela procura da Educação de Adultos, estendendo a procura em outras modalidades de educação, como por exemplo: o da Educação Superior e da Educação Profissional, conforme as estatísticas do INEP de 2019 (tais dados, apresentaremos na subseção 2.3, do Capítulo II, desta pesquisa).

1.4 Currículo na perspectiva emancipatória e humanista

O currículo baseia-se em um termo polissêmico que traz em seu bojo concepções multifacetadas. Na contemporaneidade, o currículo se apresenta como “território de interesses, em que a relação de poder e projetos são disputados, configurando-se num processo social, relacional e contextual” (FELDMANN; MASETTO, 2020, p. 1045).

Para Ponce (2018), o currículo consiste em uma prática social pedagógica cuja manifestação se dá mediante dois aspectos indissociáveis: como ordenamento sistêmico formal e como vivência subjetiva e social. A autora argumenta que

Na prática só é possível considerar o currículo na síntese desses dois aspectos. Trata-se de uma prática social perpassada de complexidade que articula a construção histórica-social com as disputas ideológicas; os espaços de poder; as escolhas culturais; e o exercício de identidades. Como ordenamento sistêmico formal, implica pelo menos três elementos demarcadores, igualmente indissociáveis: o repertório de conhecimentos sistematizados e validados historicamente e socialmente; as políticas públicas e a legislação; e as características histórico-culturais da instituição que o realiza (PONCE, 2018, p. 793).

Como vivência subjetiva e social, o currículo mostra-se como uma ação semanticamente mais próxima do significado implícito no vocábulo latino do qual é originário: “currículo é um percurso de formação” (PONCE, 2018, p. 794). Todo currículo implica um projeto de sociedade, de ser humano, de cultura.

Nessa perspectiva, a proposta de construção e desenvolvimento de um currículo requerem respostas às seguintes perguntas: que sociedade se deseja ter? Que pessoas são desejáveis na sociedade? Como formá-las? Com que valores éticos? Que conhecimentos são necessários para viver nesse mundo e para a construção de outro mundo possível? (PONCE, 2018).

Desse modo, pode-se concluir que o currículo, de acordo com Ponce (2018, p. 794), “é uma complexa prática social com múltiplas determinações e expressões, que nunca são neutras, possuem intencionalidades explícitas ou não”.

Henry Giroux, segundo Silva (2005), compreende o currículo fundamentalmente através dos conceitos de emancipação e libertação. Ele vê o processo de emancipação como um dos objetivos de uma ação social politizada. A compreensão de Giroux é a de que, mediante o processo pedagógico que perpassa a prática curricular, as pessoas possam se conscientizar do papel de controle e mediante estruturas sociais, emancipar-se ou libertar-se dessas formas de controle (SILVA, 2005).

Para Giroux (SILVA, 2005), o currículo envolve a construção de significados e valores culturais que se diferem de pessoa para pessoa, o que não se reduz à simples transmissão de fatos e conhecimentos “objetivos”. De acordo com Silva (2005), a visão de Giroux em muito se assemelha ao pensamento de Freire, conforme preconizado na obra de 1968, *Pedagogia do Oprimido*. O que significa dizer que o “currículo é vivência, experiência, movimento e participação, e que na prática possibilita ao sujeito transformar a sua realidade” (SILVA, 2005, p. 45).

Saul e Saul (2018) apresentam a educação como prática da liberdade, e essa noção nos remete a uma construção de sentido a partir da relação dialética entre o currículo e o contexto histórico, social, político e cultural. Ou seja, significa visualizar o currículo em sua totalidade e nos diversos contextos, de forma processual e dinâmica, estes interligam-se de forma a colocar o currículo como um projeto social, permitindo, assim, a emancipação dos sujeitos. Dessa forma, podemos partir da ideia que educação, currículo e emancipação andam em consonância.

Tal perspectiva se articula à realidade dos atores sociais envolvidos neste estudo, uma vez que os nossos sujeitos de pesquisa, mesmo perpassados pela experiência de vida, ainda se encontram desejosos de aprender e também de ressignificar os conhecimentos já adquiridos, bem como os novos conhecimentos, em uma realidade que é dinâmica, mutável e, portanto, que oferece às pessoas possibilidades de transformação e emancipação.

De acordo com Silveira (2009) a interação humana

socializadora nos remete à concepção ampla de educação, que tem como uma de suas dimensões o autoconhecimento, de fundamental importância para refletirmos sobre a relevância do sentido das aprendizagens necessárias às pessoas idosas (SILVEIRA, 2009, p. 17).

A educação em sentido amplo exige conhecimento contextualizado da sociedade em que vivemos. Como seres humanos, precisamos compreender tanto a realidade local em que estamos inseridos como sua interdependência com a realidade global (SILVEIRA, 2009). Nessa perspectiva, o currículo voltado para os sujeitos com 50 anos+, em especial os idosos, apresenta-se como um espaço de produção de significados e construções sociais que vão além daqueles que se situam em um nível de consciência pessoal ou individual.

O currículo na perspectiva transformadora e humanista da práxis curricular contempla o olhar freireano, uma dimensão explicitada por Saul e Saul (2018), os quais esclarecem que a concepção de currículo, na visão de Paulo Freire, parte do princípio de que o educador e os educandos se visualizam como seres inconclusos; compreendendo a inconclusibilidade como uma condição humana que leva o homem a buscar conhecer-se a si mesmo e conhecer o mundo.

Nessa direção, Freire (2014) considera ainda a inconclusão como uma vocação ontológica humana que objetiva o processo de humanização no mundo, no sentido de não estar apenas nele, mas com ele; consiste em estar aberto ao mundo, captá-lo e compreendê-lo; significa atuar no mundo de acordo com suas finalidades, a fim de transformá-lo (FREIRE, 2014).

Freire (2007) declara a imprescindibilidade da educação como um instrumento fundamental para a formação humana, pois, para ele,

A educação é permanente não porque certa linha ideológica ou certa posição política ou certo interesse econômico o exijam. A educação é permanente na razão, de um lado, da finitude do ser humano, de outro, da consciência que ele tem de sua finitude. Mais ainda, pelo fato de, ao longo da história, ter incorporado à sua natureza não apenas saber que vivia, mas saber que sabia e, assim, saber que podia saber mais (FREIRE, 2007, p. 22-23).

Na ontologia de Freire (2014), o ser humano não pode ser compreendido fora das relações que estabelece “no” e “com o mundo”. Ou seja, a concepção humanista e libertadora da educação jamais dicotomiza o homem do mundo. Ao invés de negar, essa concepção é confirmada com base na realidade permanentemente mutável. Dessa forma, além de respeitar a vocação ontológica do homem de “Ser Mais”, estimula a criatividade humana, mediante uma visão crítica do saber; pois compreende que todo o saber se encontra submetido a condicionamentos histórico-sociológicos.

O “Ser Mais” incita no ser humano o ato, a força, a coragem de se potencializar como indivíduo. “Faz-se necessário a criação de espaços de ação-reflexão, reflexão-ação que

propiciem que o ‘Ser Mais’ se emancipe, pois este, está inscrito na natureza dos seres humanos” (FREIRE, 2010, p. 75).

Assim como a educação, o currículo não é neutro. Na prática, se para umas pessoas, o homem é visualizado como um ser de adaptação ao mundo, de forma a tornar o mundo não apenas um espaço natural, mas também estrutural, histórico-cultural, sua ação educativa, seus métodos, seus objetivos, devem se adequar a essa concepção. De outro modo, se para outras pessoas, o homem consiste em um ser de transformação no e do mundo, o “fazer” educativo humano trilha uma outra trajetória.

Em se tratando do currículo, ressaltamos que a concepção humanista rejeita os fragmentos isolados da realidade, uma vez que tal concepção realiza-se mediante uma constante problematização do homem-mundo.

Diante do exposto, o objetivo maior da concepção humanista de currículo, nas palavras de Freire (2014), consiste em fazer com que a pessoa torne-se, em cada momento de vida, em um “Ser Mais”, mediante o processo de humanização. Esse processo é um imperativo que deve ser concretizado de forma a reconhecer também a desumanização, o ser menos, uma vez que, tanto a humanização quanto a desumanização, apresentam-se como possibilidades históricas do homem: um ser inconcluso e consciente de sua inconclusibilidade, ou seja, um ser sempre em transformação, em construção.

CAPÍTULO II

ENVELHECIMENTO E MERCADO DE TRABALHO

Este capítulo tem por objetivo evidenciar o cenário sociodemográfico nacional e mundial sobre o processo de envelhecimento, abordando o índice de envelhecimento. Incluem-se também concepções sobre envelhecimento, velhice, envelhecimento ativo e abordagem da população longeva no mercado de trabalho em uma perspectiva contemporânea.

2.1 Configuração sociodemográfica

Estudos e projeções da Organização das Nações Unidas (ONU) mostram que a população mundial está envelhecendo de forma rápida e intensa. Esse fenômeno indica que a dinâmica demográfica mundial vem passando ao longo dos séculos XX e XXI por um período profundo de transição nos padrões estruturais da população, em decorrência das mudanças sociocultural, econômica e dos avanços tecnológicos na saúde.

Especialistas em demografia descrevem que as mudanças nas estruturas etárias da população ocorrem predominantemente na metade do século XX, com a queda generalizada da taxa de natalidade tendo como um dos indicadores o fator socioeconômico (inserção da mulher no mercado de trabalho, número de prole reduzida, adoção de método contraceptivo, entre outros). No entanto, a raiz inicial se localiza no século XIX, com o declínio das taxas brutas de mortalidade, resultado dos progressos tecnocientíficos e sociais (urbanização, educação, saúde, infraestrutura etc.) que possibilitaram o avanço dos ciclos de vida (ALVES; CAVENAGHI, 2019).

O processo de redução das altas taxas de mortalidade e natalidade, de acordo com Alves e Cavenaghi (2019), veio a impulsionar o acontecimento de dois fenômenos, o de transição demográfica e de envelhecimento populacional. Assim, ao analisarmos o panorama de transformação demográfica em estudos realizados, verificamos que o fenômeno transição demográfica é o maior evento social de impacto econômico mundial, provocador de mudança cultural de comportamento em massa ao longo da história da humanidade. Alves e Cavenaghi (2019) ainda destacam que a transição demográfica e o desenvolvimento econômico são elementos chaves dessas mudanças.

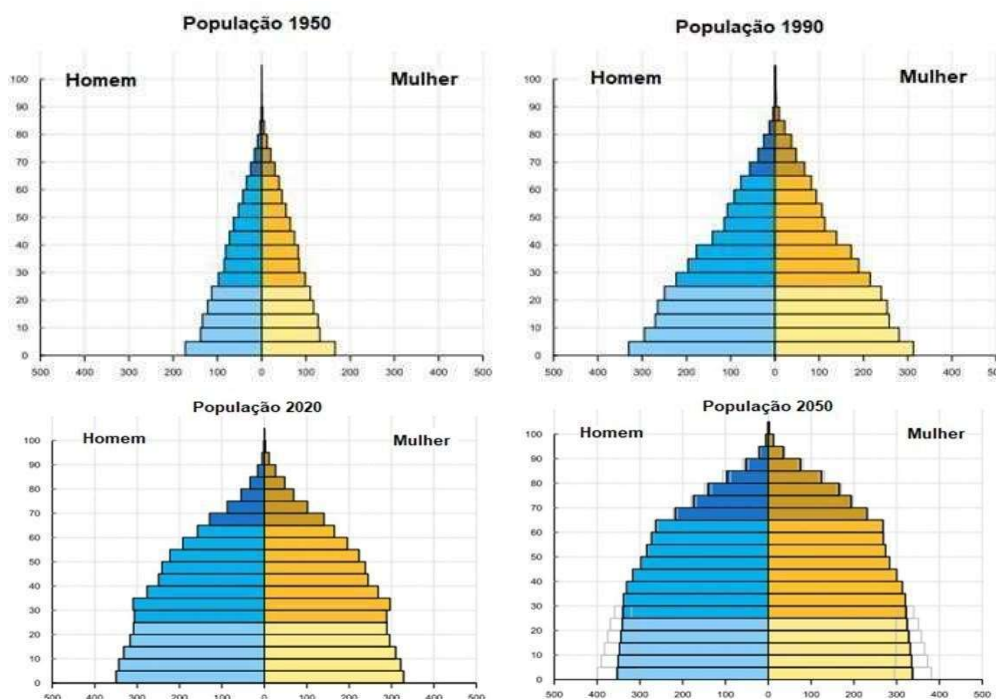
Desse modo, afirmam os economistas Coale e Hoover (1966) ao enfatizarem que a transição demográfica é o requisito fundamental para o desenvolvimento econômico. Para os autores, o elevado crescimento populacional implica negativamente na renda *per capita* do Produto Interno Bruto (PIB) como ônus. Considera-se que o aumento da população decorre da parcela dependente sobre a População em Idade Ativa (PIA), conforme citam Coale e Hoover (1996):

A fecundidade alta produz populações maiores devido ao maior número de nascimentos. Assim, durante muitos anos, a diferença numérica entre nossas populações projetadas se concentra nas idades infantis. Como consequência, a maior população projetada não apresenta quase nenhuma vantagem sobre a menor, em termos de força de trabalho potencial [...]. Primeiro, a dificuldade de encontrar emprego útil para uma força de trabalho em crescimento rápido implica que uma taxa de crescimento mais rápida poderia simplesmente aumentar o grupo de desempregados e subdesempregados. Segundo, a necessidade de dedicar muito mais tempo aos cuidados da infância limitaria a participação das mulheres na força de trabalho (COALE; HOOVER, 1966, p. 329).

Nesse cenário, pode-se perceber que a dinâmica do envelhecimento populacional, como fenômeno do século XXI, refere-se especificamente à transição de grupos populacionais etários (jovem, adultos e idosos), quando a geração mais velha prevalece, em relação à densidade, sobre a mais nova. Destaca-se também a mudança da configuração da pirâmide etária populacional tradicionalmente conhecida por ter uma base larga composta por um grande percentual de população jovem e um topo estreito representando apenas 5% da população de 65 anos+ (ALVES, CAVENAGHI, 2019).

Evidenciamos, por meio dos estudos de Lodovici e Concone (2019) sobre envelhecimento populacional, que o século XXI tem apresentado dois grandes fenômenos diferenciados. Isto é, o século XXI, além de realçar o envelhecimento populacional, também é marcado pelo fenômeno do aumento da longevidade humana (fator reconhecido e atribuído tendo em vista a redução da mortalidade para todas as idades, o alargamento do topo da pirâmide, a geração beneficiária de idades mais avançadas, as novas tecnologias e os avanços na medicina). A reconfiguração dos desenhos da pirâmide de 2020 e projeção 2050, apresentada no Gráfico 1, retrata essa realidade.

GRÁFICO 1 – Pirâmide da população mundial



FONTE: ONU/DESA (2019)

Nesse contexto, o relatório *World Population Prospects [Perspectivas Mundiais de População]* (ONU/DESA, 2019), da Divisão de População do Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais (DESA, na sigla em inglês) da ONU, mostra em estimativa e projeção o panorama do cenário de transformação da realidade populacional mundial em relação ao aumento da expectativa de vida para todas as idades. O tempo e o espaço de análise considerado para a projeção foi o ano de 2050.

Assim, ao analisarmos os dados demográficos da Divisão de População da ONU, de junho de 2019, percebemos que a expectativa de vida mundial ao nascer vem crescendo em série histórica. O ritmo do aumento de anos de vida a mais começou moderadamente no decorrer do século XX, e tem se estendido de forma acelerada ao longo deste século (XXI).

Em tal perspectiva, a evolutiva da média mundial da expectativa de vida retrata que em 1990 aumentou de 64,2 anos para 72,6 anos em 2019; e é esperada uma projeção média mundial de 77,1 anos até 2050. No entanto, a expectativa de vida ao nascer em países menos desenvolvidos encontra-se em 7,4 anos atrás da média global, devido a fatores sociais, de saúde, econômicos e políticos (ONU/DESA, 2019).

Na análise de proporção por grupo etário 60 anos+, estima-se que esta faixa etária crescerá 2 vezes mais até 2050. Essa população em número absoluto era apenas de 202 milhões

no ano de 1950, com uma estimativa para 2020 que atingisse em torno de 1 bilhão de pessoas, e uma projeção de que o mundo alcance, em 2050, cerca de 2 bilhões de pessoas com 60 anos+, conforme dados do DESA/ONU (2019).

Em relação à população 65 anos+, as projeções indicam que, até 2050, essa população duplicará exponencialmente e ultrapassará o número da população de adolescentes e jovens (entre 15 e 24 anos) e de crianças (menores de 5 anos). Dados demográficos revelam que uma a cada seis pessoas no mundo, em 2050, terão 65 anos+ (ONU/DESA, 2019). Indicadores históricos demonstram que a população com 65 anos+ vem de uma realidade de 129 milhões, em 1950, com uma estimativa de 728 milhões, em 2020, com projeção para 2050 em torno de 1,5 bilhão (ONU/DESA, 2019).

A Divisão de População da ONU destaca previsão de que o número de pessoas longevas 80 anos+ aumente mundialmente, três vezes mais; previsão que pode passar de 145 milhões, em 2020, para 426 milhões, em 2050. Cabe observar que essa população, na década de 80, representava em termos relativos apenas 0,6% da população. Atualmente, estima-se que a projeção seja de 3 vezes mais entre 2020 e 2050.

Os anos de sobrevida (expectativa de vida) retratados entre os períodos citados se transformaram em categorias etárias de uma população longeva: 60 anos+, 65 anos+ e 80 anos+, em grande proporção. Isso significa que o mundo se encaminha para uma estrutura etária envelhecida até a metade do século XXI, conforme aponta Alves *et al.* (2019). Tal apontamento é devido ao Índice de Envelhecimento (IE) em relação à proporção da população longeva sobre o segmento jovem. Em relação à população longeva, superior (em projeção) à população jovem, ganham destaque os grupos de 60 anos+ e 80 anos+, que chegarão em um patamar de 101% e 46,4%, respectivamente.

2.2 Realidade populacional da sociedade brasileira

A população brasileira vem passando pelos mesmos fenômenos demográficos do mundo, mas em tempo e ritmo diferentes, enquanto os países desenvolvidos da Europa, América do Norte, Austrália e Nova Zelândia vivenciaram o início da transição demográfica em meados do século XIX (ALVES; CAVENAGHI, 2019).

Esse fenômeno no Brasil aconteceu somente na metade do século XX, quando a população brasileira experimentou quedas das altas taxas de mortalidade e de natalidade, acarretando alteração na proporção e na estrutura dos grupos etários com a diminuição da população jovem seguida do envelhecimento populacional (ALVES; CAVENAGHI, 2018).

Tais mudanças estruturais demográficas revelaram uma nova fase na dinâmica populacional brasileira neste século XXI, as quais são consideradas resultado do processo civilizatório associado aos indicadores de desenvolvimento social, econômico e aos avanços tecnológicos (CAMARANO, 2019). Esse fato ocorre à medida que há progresso na área da saúde, urbanização, industrialização e acesso a educação, trabalho e proteção social, as taxas de mortalidade e fecundidade se reduzem de forma sustentada e contínua (ALVES; CAVENAGHI, 2018).

Todavia, ao analisarmos o relatório *Fecundidade e dinâmica da população brasileira*, desenvolvido sob a orientação e supervisão da área de População e Desenvolvimento do Fundo de População das Nações Unidas no Brasil (2018), os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre a projeção populacional e os estudos de Alves *et al.* (2019) e de Camarano e Fernandes (2014), notamos que a transição demográfica e o envelhecimento populacional seguem trajetórias distintas nas diferentes Unidades Federativas do Brasil, devido às particularidades socioculturais, econômicas e políticas de cada estado e Distrito Federal.

Esses dados são complementados pelo IBGE (2018) ao projetar o nível da fecundidade total de 2016-2060 por Unidades Federativas que no Brasil se movimentou de uma realidade em que a Taxa de Fecundidade Total (TFT) elevada de 5,3 filho por mulher, em 1970, sofreu uma queda acentuada de 1,7 em 2020, e a tendência de projeção é a de desaceleração da TFT, em 2060, para uma média nacional de 1,66 filho por mulher.

Entre as regiões brasileiras com perspectiva de menores taxas de fecundidade, em 2020, destacam-se as regiões Sudeste, Sul e Nordeste com TFT média em torno de 1,72 filho por mulher. Observa-se também que a região Nordeste já apresentou uma das maiores taxas de fecundidade do Brasil, 8 (oito) filhos por mulher. A Unidade Federativa com estimativas e projeções de taxas elevadas é a região Norte, com destaque para o estado de Roraima com a média de 1,98 filho por mulher (IBGE, 2018).

O documento de projeções populacionais do IBGE (2018) retrata também análise do comportamento do padrão etário da Taxa Específica de Fecundidade (TEF), descrevendo que as regiões Norte e Nordeste apresentam um padrão mais jovem de fecundidade (20-24 anos); em contraposição, as regiões Sudeste, Sul e Centro-Oeste situam-se em um outro grupo etário (25-29 anos). No entanto, o referido documento indica tendência de envelhecimento do padrão dos índices de Taxa Específica de Fecundidade para as regiões Sudeste e Sul, apresentando uma previsão de que o grupo de idade (30-34 anos) ganhará proporção até o ano de 2060.

Quanto à queda de fecundidade, em uma perspectiva social, o relatório do Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA, 2018) menciona que essa queda está associada aos

indicadores de desenvolvimento econômico seguida do controle da fecundidade em idades jovens. As políticas públicas de controle influenciaram fortemente o perfil sociodemográfico brasileiro, principalmente nas regiões com grande índice de desigualdade social e sem acesso à informação e ao serviço de assistência à saúde sexual e reprodutiva.

Esse movimento de controle da fecundidade surgiu na metade do século XX, mas somente fez efeito no início do século XXI. A política de controle refletiu o nível de fecundidade entre as mulheres que integram a população mais vulnerável, apresentando mudança sociocultural na redução do número de filhos de 3,92 (em 2001) para a taxa média de 1,98 a 2,00 filho por mulher, em 2018. Ressalta-se a repercussão desse fenômeno no grupo da população da classe C com queda de 1,41 para 0,77 (UNFPA, 2018).

Entretanto, diante das literaturas consultadas, identificamos que o declínio da taxa de fecundidade também está associado a uma nova configuração de arranjo familiar. Nesse cenário, encontramos algumas opções (decisões) assumidas pelos casais: não terem filhos ou menor número de filhos por família; casamento postergado, não sendo mais uma instituição que marca o início da vida adulta; queda do casamento formal e aumento do número de divórcio, mais pessoas morando sozinhas; maior participação da mulher na força de trabalho (CAMARANO; FERNANDES, 2014).

Outros fatores são apontados na transformação da estrutura familiar que influencia de forma indireta na queda da fecundidade, tais como: esterilidade masculina e feminina; pluralidade de gênero e configuração da estrutura familiar; aumento da união homoafetiva. As autoras Camarano e Fernandes (2014) afirmam que tais fatores são provenientes do processo de modernização associados a novos estilos de vida, associados a novos valores socioculturais.

O fenômeno da queda contínua da fecundidade revela um dos principais indicadores de desaceleração do crescimento populacional e de alteração na estrutura etária, fato que acentua o processo de envelhecimento da população.

A mortalidade é outro indicador já mencionado, mas que ainda predomina na estrutura da base da pirâmide etária. A Tábua Completa de Mortalidade para o Brasil (TCM) do ano de 2018, evidencia alta incidência de mortalidade entre jovens e adultos jovens, principalmente no grupo de 20 a 24 anos, para os dois sexos, associado às causas socioambientais ou não-naturais, como: homicídios, suicídios, acidentes de trânsito, violência, uso de drogas ilícitas, afogamentos, dentre outros (IBGE, 2018).

Devemos considerar também nesse panorama as mortes prematuras de jovens que desempenham um papel negativo na taxa de reposição populacional brasileira. Destaca-se que em períodos anteriores ao ano de 2018, a mortalidade se concentrava mais no grupomascuino

jovem que tinha 4,5 vezes menos chance de chegar aos 25 anos do que uma mulher do mesmo grupo etário; entretanto, esse índice atualmente estende-se entre a população de jovens do sexo feminino, vindo a contribuir na queda da fecundidade com a interrupção da vida reprodutiva (IBGE, 2018).

Observamos que, diante dos fenômenos apresentados de transição demográfica, o envelhecimento populacional se localiza em múltiplos contextos. No entanto, cabe ainda destacar a realidade do “longeviver”, que corresponde ao aumento da expectativa de vida entre os grupos etários 60 anos+, 80 anos+ e dos centenários (LODOVICI; CONCONE, 2019).

O termo “longeviver”, segundo Lodovici e Concone (2019), deve ser entendido para além da questão quantitativa do “ter mais anos de vida”, ou seja, deve ser compreendido como ter mais vida em todas as idades alcançando um envelhecimento com qualidade de vida. Nessa perspectiva, a Organização Pan-americana de Saúde (OPAS), no artigo *Building health throughout the life course [Construção de saúde ao longo da vida]*, publicado no ano de 2017, defende que a qualidade no processo de envelhecer implica não apenas a prevenção de doenças, mas a promoção do desenvolvimento e da sustentabilidade de capacidade física, mental e social ao longo da vida, cujos determinantes se reportam a fatores ambientais e sociais.

A qualidade de vida no envelhecer é um dos indicadores do aumento da expectativa de vida e, segundo Minayo e Firmo (2019), está tornando-se uma realidade para o grupo da terceira idade e uma tendência de extensão de longevidade saudável para as idades mais avançadas, e isto pode envolver:

a) aumento das competências físicas e mentais; b) evidência de um acúmulo de inteligência emocional e sabedoria; c) sensação de maior bem-estar emocional e pessoal; d) aumento da plasticidade na forma como lidar com perdas e ganhos da vida; e) notável capacidade para encarar impactos subjetivos provocados por problemas de saúde; f) aumento da habilidade sociopsicológica para transformar a realidade e lidar com seus limites. (MINAYO; FIRMO, 2019).

Nesse cenário, os dados da TCM, divulgados pelo IBGE (2019), indicam que no ano de 2018 a média da expectativa de vida da população brasileira ao nascer era de 76,3 anos, um aumento ao todo de 30,8 anos a mais do que nos anos 1940. Os registros do IBGE mostram que um dos indicadores de crescimento da esperança de viver provém da redução das Taxas Brutas de Mortalidade (TBM). Com o declínio da taxa de mortalidade ao nascer, o aumento da expectativa de vida foi visivelmente percebido em anos a mais de vida entre as décadas de 1940 e 2018, conforme demonstra a Tabela 1.

TABELA 1 – Expectativa de vida ao nascer - Brasil - 1940/2018

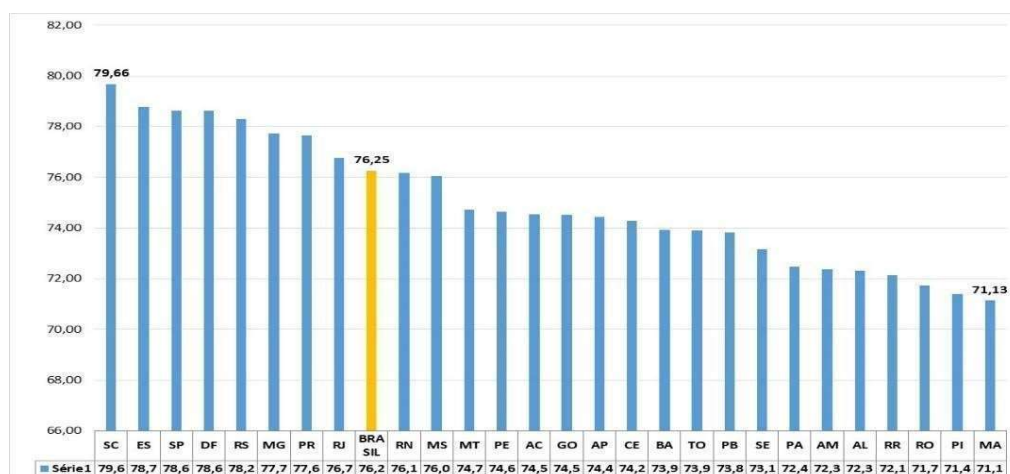
Ano	Expectativa de vida ao nascer			Diferencial entre os sexos (anos)
	Total	Homem	Mulher	
1940	45,5	42,9	48,3	5,4
1950	48	45,3	50,8	5,5
1960	52,5	49,7	55,5	5,8
1970	57,6	54,6	60,8	6,2
1980	62,5	59,6	65,7	6,1
1991	66,9	63,2	70,9	7,7
2000	69,8	66	73,9	7,9
2010	73,9	70,2	77,6	7,4
2018	76,3	72,8	79,9	7,1
Δ (1940/2018)	30,8	29,9	31,6	-

FONTE: IBGE (2018)

O IBGE (2018) faz menções a diminuição das taxas de mortalidade entre as idades mais avançadas e aponta que a probabilidade de sobrevivência entre os grupos 60 e 80 anos aumentou consideravelmente no período de 1980 e 2018, em todas as Unidades Federativas do Brasil. Em 1980, a realidade da população era a de que em cada mil pessoas que chegassem aos 60 anos, 344 atingiam os 80 anos. Já em 2018, esse número passou para 599 indivíduos.

Em relação ao ano de 2020, estima-se que os dois grupos etários cheguem em uma população total de 26 milhões (60 anos+) e de 4,44 milhões (80 anos+). Para 2050, a tendência de projeção do grupo de 60 anos+ é de aumento em torno de 2 vezes mais e há previsão de que a população 80 anos+ triplique. Cabe salientar, de acordo com a planilha de projeção da população por idade e sexo, simples de 2010-2060 do IBGE (2018), há previsão de que os dois grupos etários cresçam exponencialmente até o ano de 2050.

Entre as regiões que englobam as Unidades Federativas do Brasil com maior esperança de vida ao nascer, acima da média nacional, estão as regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste em que se destacam os estados de: Santa Catarina com a taxa de 79,7 anos; na sequência: Espírito Santo, São Paulo, Distrito Federal e Rio Grande do Sul com taxa média de 78,0 anos. Diferentemente dessas regiões, o Nordeste e o Norte, em que se concentram as menores expectativas de vida, ganham destaque os estados do Maranhão (71,1 anos), Piauí (71,4 anos) e Rondônia (71,7) (IBGE, 2018). Essas expectativas são apresentadas no Gráfico 2.

GRÁFICO 2 – Expectativa de vida nas Unidades da Federação

FONTES: IBGE (2018)

Diante dos indicadores sociodemográficos, até agora apresentados (elevação da expectativa de vida em níveis históricos, somada ao contínuo processo de transição da mortalidade e fecundidade para baixos níveis, tendo como resultado a rápida transição da estrutura etária), nota-se que o Brasil se encaminha para um perfil de população cada vez mais envelhecida.

Em estudos apresentados por Alves (2020), neste cenário atual do surto pandêmico, os indicadores sociodemográficos (taxas brutas de projeção de natalidade e mortalidade), por inúmeras que sejam as vítimas fatais, apontam que o processo de envelhecimento da população não será alterado, ou seja, as taxas continuarão em queda e a estrutura etária vai manter o ritmo de envelhecimento.

2.3 População de longevos e suas singularidades

O aumento da longevidade humana e da expectativa de vida longa é um fenômeno do século XXI, qualificado como um evento planetário que impõe reflexões sobre o conjunto de mudanças instituídas pela sociedade moderna que afetam o percurso de vida e a organização social, no que se refere a aspectos como: aprendizagem, trabalho e aposentadoria.

Nessa perspectiva, as pesquisas recorrentes explicitam que a expectativa de vida longa vem incorporando discussões, estudos e gerando desafios acerca da concepção sobre pessoa mais velha ou com maior idade e sua relação com o contexto sociocultural, econômico, político e existencial.

Essa realidade demanda o repensar sobre o curso de vida na amplitude do longeviver, oportunizado pelas leituras dos estudos de Côrte e Brandão (2019), Lodovici e Concone (2019), bem como leituras dos dados apresentados nos relatórios internacionais: o resumo do *Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde* (OMS, 2015) e o relatório *Envelhecimento Ativo: um marco político em resposta a longevidade* (ILC-BRASIL, 2015).

Lodovici e Concone (2019), em sua abordagem sociocultural e biológica sobre envelhecimento e velhice, descrevem que o marcador da velhice sempre foi delineado pelo tempo e espaço vivenciado em uma sociedade, o que, por um lado, apresenta-se variável entre o sujeito que é o balizador do conhecimento acumulado, líder e mentor do grupo (fatores da pré-modernidade); e, por outro lado, o sujeito visto como frágil, ultrapassado, inativo, fechado às inovações, doente, considerado um fardo, dependente, inútil (fatores da modernidade).

A velhice é apontada como dado universal para todas as formas de vida, uma categoria socialmente produzida, um fenômeno natural e processual que não se define apenas cronologicamente. Nessa perspectiva, Lodovici e Concone (2019) têm mostrado em seus estudos que estamos vivenciando novos modos de identificação social como o do “ser velho” e os novos estilos de vida na velhice.

Nas discussões das autoras, diante do cenário contemporâneo, há um posicionamento em destaque que é o reconhecimento de que o envelhecimento e a velhice são fenômenos complexos e diversos, não apenas fundamentados na variação do corpo e fatores biológicos, em um entendimento simplista, unilateral. Para Morin (2003), o fator biológico ligado somente à questão orgânica perde o significado amplo de ser humano. Por isso, há necessidade de contextualizarmos os fatores fisiobiológicos e articularmos com as demais dimensões da vida humana. Em suas reflexões, o autor enfatiza que o ser humano está envolvido, pelo fato de sua existência (ou pelo fato do existir), em fatores físico, biológico, psíquico, cultural, social e histórico, em contraponto à dissociação, compartimentação e fragmentação entre os mesmos.

A complexidade por sua vez, que faz parte da condição humana, vem da palavra *complexus* que remete ao significado de ser tecido junto. Ainda sob a ótica de Morin (2003), há complexidade quando os elementos que constituem o meio ambiente ou o todo (social, cultural, econômico, político, psicológico, afetivo, dentre outros) são inseparáveis e tecidos juntos, de forma a estabelecer relações interativas entre o todo e as partes.

Para Lodovici e Concone (2019), essa temática da complexidade, parte do princípio de que constantemente estamos nos defrontando com o desafio das explicações dadas por ideias simplificadas e fragmentadas, diante das diversidades individuais e culturais que caracterizam a humanidade. A velhice, de acordo com as autoras, apresenta dimensões diversas e vividas de

formas diferenciadas no sentido biopsicossocial. As autoras, citando Rajagopalan (2002), apontam que o diverso é um fenômeno cultural como construto identitário e se baseia em duas vertentes:

- a) formada por caracteres biológicos (um produto pronto e acabado, percebido em tradição e costumes racionalistas) acrescido de estereótipo;
- b) se refere aos elementos históricos (sociais e culturais) a identidade é vista como uma construção (RAJAGOPALAN, 2002 *apud* LODOVICI; CONCONE, 2019, p. 80).

Côrte e Brandão (2019), em seus estudos sobre longeviver, ressaltam a cultura como processo de construção e reconstrução que apesar de ser instituída “por regras, costumes, hábitos de vida, vai sendo reconstruída, moldada com o passar do tempo seja pela própria dinâmica da sociedade, seja pelo que regem os diferentes ciclos de vida e as subjetividades dos sujeitos” (CÔRTE; BRANDÃO, 2019, p. 30).

Nesse percurso de leituras e estudos, compreendemos que o envelhecimento caracterizado biologicamente se manifesta individualmente por sinais corporais de forma singular (rugas, flacidez, cabelos brancos, entre outros aspectos físicos), os quais assumem diferentes significados socioculturais como fenômenos integrantes das condições de vida e ambientes como, por exemplo, o de trabalho. Essas dimensões podem afetar a qualidade de vida das pessoas gerando diversos modos de envelhecer. A capacidade econômica é um outro grande fator revelador de diversidade no processo de envelhecimento, pois acarreta diferentes modos de vida, o que impacta na qualidade e no bem-estar social (LODOVICI; CONCONE, 2019).

Lodovici e Concone consideram a velhice um fenômeno multifacetado e chamam atenção para atuações da sociedade civil, do Estado e das entidades privadas no sentido de refletir acerca da organização social diante da diversidade e da complexidade dos processos de envelhecimento, que não podem ser ignorados e nem resumidos unicamente em direitos e deveres dos longevos, mas “deve-se entender a identidade na perspectiva da sua fluidez (construções, reconstruções, adaptações – pessoais e sociais)” (LODOVICI; CONCONE, 2019, p. 80).

2.4 Idade Cronológica

A idade cronológica é instituída por um aparato cultural, um sistema de datação, independente e neutro em relação aos estágios de maturidade e estrutura biológica de uma pessoa. Na sociedade ocidental, a cronologização foi estabelecida como um mecanismo de

organização social, ou seja, inicialmente como resposta à transição da estrutura econômica, seguida da reorganização das dimensões do sistema produtivo, das instituições educacionais, do mercado de consumo, do sistema de leis, previdenciário e das políticas públicas (DEBERT, 2004).

Debert (2004), embasado nos estudos de Meyer Fortes (1984), aponta que a cronologização teve como objetivo periodizar a vida produtiva, entendendo que há um tempo para a maioridade civil, para o início da vida escolar, para o ingresso e a saída do mercado de trabalho. O autor argumenta ainda que os mecanismos fundamentais nas classes sociais têm como referência a idade cronológica; isso nos leva a compreender que a idade implica a imposição de uma visão de mundo social, de uma perspectiva que pode manter ou transformar as funções desempenhadas por cada pessoa nos diversos espaços sociais específicos que ocupem.

Sobre o significado da idade como referência, Luca (2017) afirma que:

A idade representa uma marca identitária na contemporaneidade: enquadra os sujeitos e condiciona as oportunidades (Lloret, 1998). Estamos sempre diante de cobranças sociais associadas a referências etárias: há uma expectativa social que impõe aos sujeitos determinados papéis, comportamentos aceitos, aparência física e formas de expressão [...] (LUCA, 2017).

Aqui cabe evidenciar outro fator, considerado por Fortes (1984 *apud* DEBERT, 2004) de que o sistema de datação, dos quais o reconhecimento das idades cronológicas depende, é irrelevante se não for crucial para o estabelecimento de direitos e deveres políticos, isto é, para o *status* de cidadão. Esse autor ainda enfatiza que a idade cronológica, como elemento da estrutura social, é institucionalizada política e juridicamente, opera atomisticamente, com o indivíduo formalmente isolado, enquanto unidade de referência (FORTES, 1984 *apud* DEBERT, 2004).

Segundo Debert (2004), os recortes de idades e a definição de práticas legítimas associadas a cada etapa da vida não são, portanto, consequências de uma evolução científica marcada por formas cada vez mais precisas de estabelecer parâmetros no desenvolvimento biológico humano. Nesse contexto, ressalta Bourdieu (1983), a “manipulação das categorias de idade envolve uma verdadeira luta política, na qual está em jogo a redefinição dos poderes ligados a grupos sociais distintos em diferentes momentos do ciclo de vida” (DEBERT, 2004, p. 53).

Debert (2004) afirma que as categorias de idade são construções culturais e que mudam historicamente. A autora reforça que essas categorias são constituídas de realidades sociais

específicas, uma vez que “operam recortes no todo social, estabelecendo direitos e deveres diferenciais em uma população, definindo relações entre as gerações e distribuindo poder e privilégios” (DEBERT, 2004, p. 54). A autora ainda destaca que o período da vida é representado simbolicamente por rituais que definem fronteiras entre as idades pelas quais todos os indivíduos, crianças, adolescentes, jovens, adultos e velhos passam e que não, necessariamente, são as mesmas em todas as sociedades.

Em um recorte histórico e cultural, a velhice como categoria e construção social tem seu marco regulatório no século XX, com a institucionalização do sistema previdenciário, período de baixa expectativa de vida da população e estigmatização do indivíduo na transição para o estado da velhice (DEBERT, 2004).

De acordo com Leonir (1989), a velhice é fruto do processo de industrialização, assimilada à invalidez e à incapacidade de produzir, passando a ser uma referência para identificar todos aqueles que, ao final de sua vida, não estão mais aptos para o trabalho.

A “terceira idade”, segundo Debert (2004), é uma criação das sociedades ocidentais contemporâneas. A sua invenção implica a criação de uma nova etapa na vida que se interpõe entre a idade adulta e a velhice. Nesse contexto, uma nova imagem de velhice é “constituída a partir de um trabalho de categorização e criação de um novo vocábulo” (DEBERT, 2004, p. 63).

Na contemporaneidade, com o aumento da expectativa de vida e da longevidade humana, segundo Minayo e Firmo (2019), surgiram duas formas de classificar a velhice, considerando-se o critério demográfico “categoria de idade”: a primeira forma é a da identificação dos idosos como pertencentes à uma “terceira idade”, os velhos jovens de 60 a 70 anos; a segunda forma, é a que os identifica como pertencentes a uma “quarta idade”, a dos velhos velhos de 80 anos+.

Existem outros critérios para identificação desse processo de envelhecer e de análise da pessoa idosa, tal como o critério já exposto (“categoria de idade”) e o critério do parâmetro individual baseado na herança genética, personalidade e forma de levar a vida, que aqui também destacamos. A sociedade como um todo precisa olhar esses fatores com mais atenção, só assim, teremos mais políticas públicas voltadas à pessoa idosa e seu bem-estar, visto que as expectativas de vida da população estão aumentando em largas proporções.

2.5 Envelhecimento ativo

O aumento da expectativa de vida associado à longevidade é devido a fatores antecedentes relacionados aos diferentes momentos de vida. Isso implica admitir a realidade de

enfrentamento dos desafios impostos na sociedade contemporânea pelos indivíduos, como o de repensar o curso de vida para “vida em anos”. O que desencadeia a busca por uma nova concepção de vida envolvendo: a ampliação de conhecimento; o desenvolvimento pessoal; a vida profissional mais longa; os cuidados com a saúde; o aprendizado contínuo; a criatividade; o acesso a emprego; uma renda; a proteção social; entre outros (ILC-BRASIL, 2018).

Nesse sentido, a OMS (2015), no *Resumo do Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde*, ao posicionar-se em relação à longevidade humana, apresenta algumas evidências e análises acerca da população que envelhece, dentre elas, aponta que muitas das percepções e suposições existentes sobre as pessoas mais velhas são provenientes de estereótipos antigos.

Ao discorrer sobre essa questão, a OMS (2015) propõe que sejam desconstruídos os estereótipos, dentre os quais, destacamos aqueles que se apresentam relacionados à:

[...] perda das habilidades associadas ao envelhecimento, vagamente ligada à idade cronológica; idade avançada que não implica em dependência, apesar dos múltiplos problemas de saúde; a diversidade das capacidades e necessidades dos adultos maiores que é vista como aleatória, enquanto na realidade advém da trajetória da vida e frequentemente são modificadas (OMS, 2015, p. 3).

Os estudos apresentados pela OMS (2015) incluem, portanto, uma abordagem sobre o envelhecimento ativo ao relatar que não existe pessoa tipicamente velha na geração de longevos, pois cada indivíduo é impactado pela diversidade de eventos que ocorre ao longo de toda a sua trajetória de vida.

De acordo com o relatório (resumo) da OMS (2015), os anos de vida a mais estão sendo repensados pela atual geração longeva, que cada vez mais está à procura de: novos saberes, para o desempenho em uma nova carreira profissional; momentos para se dedicar a paixões negligenciadas; encontros para estabelecer e fortalecer relações sociais com diversos grupos e com pessoas de todas as idades. A OMS (2015) enfatiza ainda que esses fatores contribuem para um envelhecimento saudável com enfoque na manutenção das habilidades funcionais, acompanhado de bem-estar social, e recomenda, para tanto, que seja desenvolvida uma abordagem de envelhecimento populacional de forma positiva, incluindo a meta de construir um mundo favorável aos adultos maiores (longevos).

Côrte e Brandão (2019), ao fazerem menção ao relatório escrito pela OMS (2015), alertam para a necessidade de se refletir sobre o envelhecimento nos dias atuais superando a dicotomia saúde e doença, além de sinalizarem a necessidade de uma ressignificação do papel das políticas públicas sociais e de saúde em relação às pessoas longevas, para além do sentido de assistencialismo protetivo. As autoras, apoiadas ainda no documento da OMS (2015),

explicitam que o conceito de Envelhecimento Ativo (ILC-BRASIL, 2015) deve ser entendido em sua multidimensionalidade e não interpretado somente como um “ativismo” de ação bidimensional (relacionado a fatores fisiobiológicos e à força de trabalho).

O conceito de “envelhecimento ativo”, postulado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), por meio do programa mundial de Envelhecimento e Saúde, desde 1994, é “um processo contínuo, um investimento de vida que se estende por toda vida” (ICL-BRASIL, 2015, p. 44-45). O conceito, respaldado pela perspectiva teórica de resiliência, diz respeito a ter “acesso às reservas necessárias a se adaptar, suportar, e aprender com os desafios enfrentados ao longo da vida” (ILC-BRASIL, 2015, p. 45).

O termo “ativo”, em especial, elucida comportamentos e ações que vão além da capacidade de estar fisicamente ativo ou inserido em uma força de trabalho; ou seja, diz respeito ao “engajamento significativo na vida social, cultural, espiritual e familiar, bem como no voluntariado e em causas cívicas” (ILC-BRASIL, 2015, p. 45).

Esse documento atualizado sobre o Envelhecimento Ativo, produzido pelo ILC-BRASIL (2015), é o referencial de estudos sobre o envelhecimento ativo e a revolução da longevidade. O relatório original produzido pela OMS, em 2002, traduzido em português com o título *Envelhecimento ativo: uma política de saúde*, contribuiu com a segunda Assembleia Mundial sobre Envelhecimento (realizada em 2002) ao estabelecer o marco político do envelhecimento ativo, apresentando um conjunto de princípios integrados e articulados que subsidiam o desenvolvimento de ações de políticas públicas envolvendo instâncias governamentais, sejam elas, no âmbito nacional, estadual e regional, bem como a sociedade civil e o setor privado. Portanto, cabe ressaltar que os princípios desse marco político do envelhecimento ativo têm por objetivo informar a ação política multissetorial.

Os pilares fundamentais para o envelhecimento ativo são: a saúde, a aprendizagem ao longo da vida, a participação e a segurança/proteção. Todos eles são essenciais tidos como “recursos ou tipos de capital”, que quando acumulados ao longo do curso de vida, passam a ser os fundamentos para o bem-estar físico, mental e social em todas as idades (ILC-BRASIL, 2015, p. 44). Nesse contexto, a aprendizagem ao longo da vida, embora seja o mais novo pilar do envelhecimento ativo, é considerado mais importante e sustenta todos os outros, pois a “aprendizagem é um recurso renovável que melhora a capacidade de se manter saudável e de adquirir e atualizar conhecimentos e habilidades para permanecer relevante e melhor assegurar a segurança pessoal” (ILC-BRASIL, 2015, p. 44).

Os princípios do envelhecimento ativo, descritos pela ICL-Brasil (2015), são definidos como constructos de ação política que se baseiam na garantia do bem-estar social e na qualidade

de vida da população que envelhece. Tais princípios têm como proposta promover a autonomia e a independência, bem como a interdependência (a troca recíproca entre os indivíduos) e a inclusão social inclusive dos idosos frágeis. Além disso, os princípios podem motivar e fomentar a equidade entre as gerações.

O conceito de envelhecimento ativo visa apoiar e oportunizar os direitos, em prol da população que envelhece, à saúde, à aprendizagem ao longo da vida, à participação e à segurança/proteção (os pilares citados anteriormente) como ação protagonista, de empoderamento dos cidadãos, de modo a favorecer as próprias escolhas e de modo integrado às políticas públicas sociais e de saúde (ILC-BRASIL, 2015).

As literaturas apresentam diversos olhares sobre envelhecimento ativo: na perspectiva do processo da gestão do longeviver, que se anuncia como projeto pessoal, sociopolítico e econômico, um aparato de reflexão sobre o sentido da vida e as questões socioculturais sobre o propósito da vida nas fases mais avançadas; como um agir individual e coletivo no âmbito da sociedade política e civil, acerca da qualidade de vida saudável e do bem-estar social (CÔRTE; BRANDÃO, 2019).

Para Quaresma (2020, p. 10), apoiada na interpretação de Walker e Allan (2002), “o envelhecer permanecendo ativo só pode ser entendido na perspectiva de uma vida inteira”. Isto é, as opções individuais dependem em muito das oportunidades que, de forma organizada, são oferecidas no contexto em que cada um vai construindo o seu percurso e a sua identidade.

Em uma outra abordagem, esse conceito de envelhecimento ativo é concebido como um fenômeno social, por meio do qual o idoso, frente à arte do saber envelhecer, é reconhecido em sua autonomia e potencialidades, qualidades que podem fazer emergir sua identificação como sujeito de si; o idoso da atualidade deve ser reconhecido em sua subjetividade aliada às reservas psíquicas e mentais, as quais refletem a linguagem do envelhecimento ativo (LODOVICI; CONCONE, 2019).

Em um contexto geral, o envelhecimento ativo como fenômeno sociocultural se depara com os desafios na sociedade contemporânea, os quais exigem dos indivíduos conhecimento, comprometimento, criatividade e solidariedade; espera-se, cada vez mais, que a pessoa idosa em uma perspectiva cidadã possa cobrar estratégias das políticas públicas nas diferentes dimensões do contexto da vida, com vista a avançar no caminho da longevidade ativa e de forma saudável, bem como espera-se muito mais políticas públicas em implementação e execução em prol das pessoas idosas.

2.6 Longevos brasileiros e mercado de trabalho

Estudos têm demonstrado que longevos brasileiros estão em busca de uma nova formação profissional, conforme mostra o Censo da Educação Superior (INEP, 2017), divulgado pela Revista de Ensino Superior (2019). Ao retratar o crescimento de 46,7% de universitários com 60 anos+ matriculados entre o período de 2013 e 2017, revela-se que o número de matrícula da população jovem de 19 e 24 anos correspondeu a apenas 15,4%.

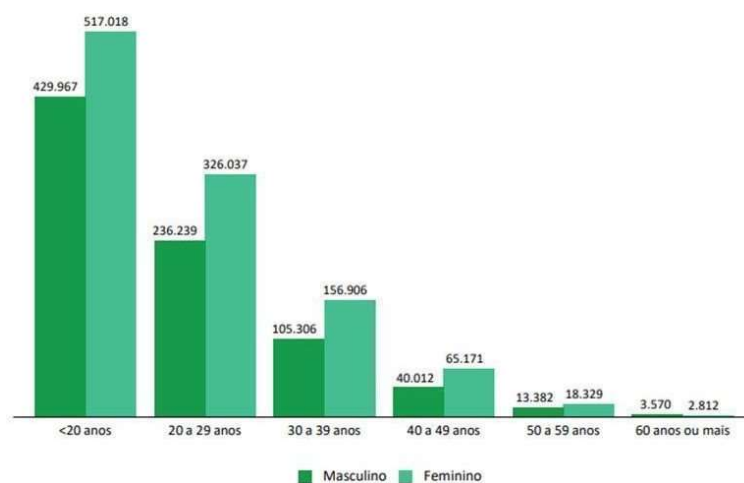
No ano de 2018, o cenário de registro de matrículas da população de longevos se estendeu entre os cursos superiores presenciais e a distância representando um total de 59,5 mil matrículas, de acordo com a fonte direta de dados do INEP (2018), ilustrados na Tabela 2.

TABELA 2 – Matrículas nos Cursos de Graduação Presenciais e a Distância por Outras Faixas Etárias

Unidade da Federação / Categoria Administrativa	Matrículas nos Cursos de Graduação Presenciais e a Distância por Outras Faixas							
	Mais de 60 Anos	De 60 a 69 Anos	70 Anos	De 70 a 79 Anos	80 Anos	80 Anos ou mais	90 Anos	90 Anos ou mais
Brasil	23.424	27.133	576	2.174	37	148	2	8
Pública	4.645	5.454	105	364	5	17	-	-
Federal	3.091	3.636	65	231	3	9	-	-
Estadual	1.413	1.660	37	116	-	5	-	-
Municipal	141	158	3	17	2	3	-	-
Privada	18.779	21.679	471	1.810	32	131	2	8

FONTE: INEP (2018)

Ainda, verificando o cenário de formação, o Censo da Educação Básica (2018) também apresenta números crescentes de matrícula da população de longevos em Cursos Técnicos de Nível Médio Subsequente da Modalidade Educação Profissional, contabilizando um total de 7,66 mil matrículas, distribuídas entre as instituições de esferas públicas e privadas do Brasil. No Censo de 2019 (Gráfico 3), esse número caiu para 6,38 mil matrículas, tal índice passa a representar 16% do total de alunos (INEP, 2019).

GRÁFICO 3 – Matrícula na Educação Profissional

FONTE: INEP (2019)

Na comparação entre os cenários, percebemos que o perfil dos estudantes da Educação Superior e da Educação Profissional de Nível Médio Técnico Subsequente, em relação ao contexto de envelhecimento populacional, apresenta-se com uma nova configuração. O perfil retratado compõe-se de uma geração de longevos que está em busca de uma nova formação profissional ou mesmo por motivos de transição de carreira, aspecto que institui uma nova cultura acerca do pilar “aprendizagem ao longo da vida” (ICL-BRASIL, 2019).

O retorno aos estudos por meio das modalidades (seja de nível técnico ou superior) deve-se pelo regresso e permanência da população de longevos no mercado de trabalho, conforme argumento apresentado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), alinhado à base de dados da Pesquisa Nacional de Amostra a Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do IBGE, publicada no ano de 2018.

O IPEA (2018) menciona, em dados socioeconômicos, que o percentual da população de idosos que estão adiando a saída do mercado de trabalho vem crescendo anualmente. Em 2018, esse percentual representava em torno de 7,8% dos trabalhadores, entre empregos formais e informais. Esse fato se refere não somente ao índice de envelhecimento da população, mas registra também a mudança de comportamento do grupo de longevos em relação à participação deles no mercado de trabalho (IPEA, 2018).

A análise da presença dos longevos em espaços de trabalho formal foi acompanhada pela elevação da taxa de ocupação entre os anos de 2012 e 2018. No primeiro trimestre de 2012,

dos desocupados com mais de 60 anos, 28% conseguiram uma colocação no mercado de trabalho, enquanto que o índice em 2018 caiu para 23% (IPEA, 2018).

Esse outro movimento (com foco no mercado de trabalho) caracteriza a migração da população de longevos da inatividade para o retorno ao mercado de trabalho, contabilizando no primeiro trimestre de 2018 um percentual de 40%. Nesse mesmo período, no ano de 2012, o percentual dos que estavam em inatividade por estarem desempregados chegou a 48%, ou seja, a saída da inatividade no ano de 2018 superou o percentual de 75% (IPEA, 2018).

O relatório de informações sobre indicadores de empregos formais, registrados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério de Trabalho e Emprego (MTE), publicado em outubro de 2019, apresenta um aumento acentuado anual entre 2017 e 2018, de contratação formal de trabalhadores 65 anos+ com carteira assinada, chegando a um total absoluto de 41,24 mil, valor superior ao grupo de trabalhadores jovens entre 18 e 24 anos e entre 25 e 29 anos, conforme mostra a Tabela 3.

TABELA 3 - Empregos formais por faixa etária

Faixa etária	Ano		Variação	
	2017	2018	Absoluta	Relativa (%)
Até 17	292.579	284.428	-8.151	-2,79
18 a 24	6.243.290	6.189.399	-53.891	-0,86
25 a 29	6.579.325	6.466.830	-112.495	-1,71
30 a 39	14.361.208	14.443.718	82.510	0,57
40 a 49	10.443.635	10.702.031	258.396	2,47
50 a 64	7.711.964	7.853.974	142.010	1,84
65 ou mais	649.417	690.657	41.240	6,35

FONTE: RAIS (2017-2018)

Analisando os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, de divulgação trimestral, publicada na Carta Conjuntura nº 45, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em relação ao terceiro trimestre do ano de 2019, o cenário de ocupação entre os trabalhadores com idade de 60 anos+ revela que o avanço da taxa (5,3%) foi menor em relação aos anos anteriores, porém, ainda assim, é representativa e superior ao grupo etário jovem de 18 a 24 anos que apresentou queda de 1,3% (IPEA, 2019).

Essa pesquisa (IPEA, 2019) chama-nos a atenção pelo resultado do rendimento médio dos trabalhadores mais velhos que apresentou queda de 6,6% e 2,2%, devido ao baixo grau de

escolaridade, uma realidade ainda existente nesse grupo etário. Destaca-se, ainda, nesse sentido um maior rendimento correspondente ao grupo etário de 25 a 39 anos.

A diferença em relação ao nível de escolaridade entre trabalhadores longevos reflete no padrão de vida e nas atividades laborais. Ou seja, quanto maior a escolaridade, maior renda, melhor taxa de ocupação, maior estabilidade no mercado e menor jornada de trabalho (ILC-BRASIL, 2019).

Sobre a potencialidade laboral dos longevos, Tavares (2015) afirma, em sua pesquisa, que nos dias atuais não se pode precisar ao certo a idade em que a incapacidade laboral de um indivíduo será determinante para declinar sua produtividade. Segundo a autora, essa situação decorre de resultados de eventos, oportunidades e decisões tomadas ao longo da vida. O estudo complementa ainda que é cada vez mais comum os casos de indivíduos octogenários, nonagenários que continuam trabalhando e que conseguem manter bons níveis de produtividade.

Ao focalizarmos a importância do trabalho para população de longevos, buscamos referência em Feldmann (2003), a qual concebe o trabalho considerando a natureza social transformadora do homem e de sua relação com o mundo. Em seu texto, *Questões Contemporâneas: Mundo do Trabalho e Democratização do Conhecimento*, a autora enfatiza que é pelo trabalho que se define o homem como humano. Em dimensão diferenciada, o trabalho no sentido econômico, segundo a autora, “se manifesta como regulador e como estrutura ativa das relações sociais no processo produtivo” (FELDMANN, 2003, p. 136). Ao ressaltarmos um percurso de vida menos linear, com base na visão de Feldmann, ressaltamos o potencial da subjetividade do indivíduo que envelhece em sua relação com o trabalho.

Cabe destacar que para muitos longevos o trabalho propicia autoestima, bem-estar, satisfação, produtividade, atividade física e mental; além da remuneração, a qual é tida por muitos como sentido básico e essencial da vida humana (MOREIRA, 2000). No entanto, muitas vezes enfatiza-se o trabalho articulando-o à necessidade de complementação de renda familiar e à satisfação das necessidades básicas relativas à alimentação e à saúde. Isso, na prática, pode ser traduzido como a movimentação da economia, a qual, no Brasil, é revitalizada pelo trabalhador, gerando a mobilidade das relações sociais de produção.

Estudo realizado pela Comissão Econômica das Nações Unidas para a Europa (UNECE, 2019) aponta como potenciais da população de longevos no mercado de trabalho as seguintes competências:

habilidade humana de gerar conhecimento (capital intelectual); habilidades verbais e de se comunicar; autoconhecimento; habilidade de interlocução; adaptação a mudanças; compromisso e dedicação; maior taxa de retenção e menos abstinência; atuação como mentores e líderes; habilidade para lidar com emoções (UNECE, 2019, p. 6).

Em relação a essas competências apresentadas no *Resumo de políticas da UNECE sobre Envelhecimento* (UNECE, 2019), é importante refletirmos como entendemos os trabalhadores mais velhos e suas potencialidades. Essa realidade remete a uma questão importante em relação ao modo como as pessoas mais velhas são tratadas no mercado de trabalho e no local em que realizam suas atividades. O documento da UNECE (2019) discute a existência de estereótipo expresso em imagens ou concepções e, também, sobre o preconceito existente em relação às pessoas idosas; atitudes descabidas que exigem uma compreensão crítica desses indicadores e ações que modifiquem tal realidade.

A UNECE (2019) retrata detalhadamente o cenário mundial do envelhecimento no mercado de trabalho e evidencia que muitos trabalhadores mais velhos se deparam com o sentido do envelhecimento quando procuram novos empregos, nas oportunidades de treinamento e desenvolvimento de carreira ou quando são pressionados a rever a aposentadoria precoce em tempos de recessão econômica ou mesmo devido às reformas do mercado de trabalho. O documento destaca ainda que o envelhecimento para as empresas é oneroso, pois, segundo o ponto de vista do empregador, pouco se aproveita do potencial da força de trabalho daqueles que se encontram em determinadas faixas etárias.

A discriminação etária é um fenômeno presente ao longo da vida e se inicia precocemente no mercado de trabalho com apenas uma ‘janela de tempo’ curta entre 30 e 50 anos, quando o risco de discriminação é maior em relação ao gênero (sexo masculino ou feminino) do que em relação à idade. A investigação de Félix (2019), sobre as dimensões econômicas do longeviver, explicita que a população se torna envelhecida para o mercado aos “55 anos onde tudo é considerado velho” (FÉLIX, 2019, p. 122).

A UNECE (2019), em sua conclusão, enuncia precisamente que o envelhecimento no mercado de trabalho é uma questão complexa. No entanto, muitos países estão descartando a discriminação etária, removendo a barreira das discriminações diversas e ampliando as oportunidades para uma vida profissional mais longa. O documento ressalta que, se almejarmos que isso aconteça em maior proporção, é necessário que as pessoas mudem, melhorem sua forma de pensar, sentir, agir em relação à idade e ao envelhecimento de si próprios e dos outros,

com vistas a evitarem o ageísmo¹ e o idadismo². A partir de um novo comportamento e pensamento, pode-se objetivar “criar mercados de trabalho verdadeiramente inclusivos e diversificados para todas as idades” (UNECE, 2019, p. 18).

O documento da UNECE (2019), em foco, é finalizado com a apresentação de uma série de estratégias políticas, proposições que partem da sensibilização e aceitação dos trabalhadores mais velhos, percorrendo a legislação a fim de promover a igualdade e a inclusão no mercado e nos locais de trabalho, e incentivando o contato entre gerações por meio de esquemas de orientação e compartilhamento de ambiente de trabalho, educação continuada ou permanente.

A UNECE é assertiva ao afirmar que o envelhecimento é um desafio social generalizado e exige ações de todos os atores e de todos os setores da sociedade; e nós acrescentamos, em especial, trazendo o foco para nossa área de pesquisa, que são primordiais as modificações do que está posto em sociedade, a criação e a execução de ações, bem como a inclusão da pessoa idosa de forma ativa na área da educação, em prol de uma educação libertadora e humanizada, nas diretrizes do pensamento freiriano.

Em torno dos dados aqui expostos e da temática dos idosos, verificamos, ao consultar a Constituição Federal Brasileira (CF), a legislação do Brasil e as políticas públicas voltadas para o idoso e para o envelhecimento (entre elas, o Estatuto do Idoso, o Programa Viver – Envelhecimento Ativo e Saudável), que houve avanços direcionados à garantia de direitos, inclusão social, assistencialismo e proteção do idoso.

No entanto, não localizamos, nas políticas públicas, incentivos fiscais de inserção e permanência do idoso no mercado de trabalho, o que acarreta desamparo, discriminação e invisibilidade desse grupo, considerando as concepções sobre envelhecimento ativo e o índice de envelhecimento populacional. Acrescenta-se a este cenário os desafios colocados tanto para a educação formal quanto para a informal e não-formal, no que se refere ao papel das instituições da sociedade civil e do Estado.

¹ O termo “ageísmo” se refere à determinada situação em que uma pessoa é tratada de forma menos favorável em relação à outra, em uma situação de comparação por causa de sua idade (discriminação direta) ou quando os efeitos de uma ação, aparentemente neutra, prejudicam as pessoas com base na idade (discriminação indireta) (UNECE, 2019).

² O termo “idadismo” é uma designação precisa ao preconceito geracional. O idadismo se manifesta no discurso cotidiano em afirmações verbais ou gestuais, particularmente originário nos discursos dos mais jovens. Tais atos e discursos de idadismo podem se apresentar em modalidades: pessoal (tributário a crenças e sentimentos individuais acerca do envelhecimento); cultural (com o foco em estereótipos negativos relativos às pessoas idosas); e estrutural (uma conjuntura econômica que retira as vantagens de se ter idade avançada via aposentadoria compulsiva ou forçada, com baixas pensões ou acessos limitados aos cuidados de saúde) (SOUSA; LODOVICI; SILVEIRA; ARANTES, 2014).

CAPÍTULO III

CENÁRIO DA PESQUISA

Este capítulo refere-se ao cenário da pesquisa, em que se enunciam os dados e a interpretação dos mesmos para respondermos o objetivo geral deste estudo acerca do entrelaçamento entre a diversidade etária e o mercado de trabalho; a educação como ato de política e questão social atrelada ao currículo perpassa, além do processo formativo de pessoas com 50 anos+, as particularidades que envolvem a realidade do mercado de trabalho desses atores sociais, nesta contemporaneidade.

Nesta investigação, o caminho escolhido foi o da pesquisa qualitativa com vista a evidenciarmos o fenômeno do envelhecimento no mercado de trabalho em um contexto local de estudo. A pesquisa de campo foi desenvolvida mediante análise de documentos e dos dados coletados por meio de entrevistas com questões subjetivas e semiestruturadas; e por meio desses instrumentos de coleta de dados, objetivamos responder aos objetivos específicos (inicialmente, para depois arquetarmos as considerações finais sobre o objetivo geral, respondendo a problematização desta pesquisa) de nossa investigação que foram o de identificarmos as concepções de gestores (que atuam no segmento empresarial de Mato Grosso) a respeito de pessoas com 50 anos+ no ambiente de trabalho; e também de levantarmos as concepções de pessoas com 50 anos+ (ativas no mercado de trabalho de Mato Grosso) sobre o mercado de trabalho e suas atividades. Tanto os gestores quanto as pessoas com 50 anos+ são os sujeitos atores sociais de nossa pesquisa.

Iniciamos o capítulo apresentando o contexto de pesquisa.

3.1 Contexto da Pesquisa

A pesquisa foi realizada considerando 3 (três) contextos: 1. Empresas de médio porte com cerca de 50 a 99 funcionários. 2. Programa de Extensão da UniverCidade ConvidAtivada Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). 3. Cenários aleatórios. De forma ampla, apresentamos brevemente as características que compõem cada contexto.

No contexto 1, *Empresas de médio porte*, foram selecionadas 3 (três) empresas do segmento alimentício, situadas no estado de Mato Grosso, com vista a caracterizar concepções de profissionais que atuam como gestores acerca de pessoas com 50 anos+ no ambiente de trabalho empresarial. As empresas foram denominadas como Empresa A, B e C, as quais se caracterizam por suas especificidades de produção.

A Empresa A é uma indústria de alimentos de congelados e atende o mercado regional, tendo como seus principais clientes supermercados e padarias em todo o estado. Possui cerca de 60 (sessenta) funcionários, divididos entre a linha de produção, administrativo, financeiro e venda.

A Empresa B é uma multinacional instalada no interior do estado de Mato Grosso há 14 anos, considerada uma das maiores empresas de alimentos e de marcas tradicionais do mercado, sua sede situa-se no exterior, a qual atua em 21 (vinte e uma) categorias do setor. A Unidade Fabril de Mato Grosso emprega cerca de 98 (noventa e oito) funcionários.

A Empresa C, empresa privada constituída sob forma de sociedade anônima de capital fechado, é uma das pioneiras da área de alimentos na região norte de Mato Grosso, dedicando-se a uma produção diversificada. Incorpora um total de 80 (oitenta) colaboradores.

A pesquisa de campo, correspondente ao contexto 2, *Programa de Extensão da UniverCidade ConvidAtiva*, da Universidade da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), foi realizada preliminarmente em um programa de extensão da Faculdade de Educação Física, do Campus Cuiabá. Esse programa de extensão, criado em 1999, tem por objetivo promover atividades multidisciplinares para melhoria da qualidade de vida e a inserção da comunidade em geral nos programas sociais. Atualmente, o programa conta com uma participação diversificada de pessoas com idade a partir de 50 anos+.

No contexto 3, situa-se os *Cenários aleatórios*, um contexto compreendido como espaços diversos compostos de esferas públicas e privadas, com finalidade de investigar a concepção de pessoas com 50 anos+ no mercado de trabalho.

Ao todo foram entrevistados 15 (quinze) pessoas, sendo considerados para análise da pesquisa somente 5 (cinco) em função da especificidade da pesquisa. Cabe aqui ressaltarmos que o momento pandêmico devido ao Coronavírus (COVID-19), vivenciado por todos nós desde o início deste ano (2020), influenciou na coleta de dados, na realização das entrevistas, portanto, resultando em uma na quantificação menor de atores sociais entrevistados.

3.1.1 Identificação dos entrevistados

Os participantes da pesquisa, os quais nominamos de “atores sociais”, como mencionamos anteriormente, definem-se em duas categorizações: a dos profissionais que atuam como gestores em segmentos empresariais e das pessoas 50 anos+ ativas no mercado de trabalho. Aqui, delineamos o perfil dos participantes, conforme dados de identificação obtidos nas entrevistas.

No que se refere aos gestores atuantes nas Empresas A, B e C, foram entrevistados quatro sujeitos de níveis hierárquicos diferentes, sendo: dois gerentes, um diretor executivo e uma coordenadora. Vale destacar que em uma mesma empresa tivemos a participação de dois gestores, conforme os indicadores apontados no Quadro 1.

QUADRO 1 – Perfil dos Gestores

Identificação	Média
Sexo	
Feminino	1
Masculino	3
Faixa etária	41 anos
Empresa	3
Segmento	Indústria
Escolaridade	
Graduado	2
Pós-Graduado	2
Idade da Equipe	28 a 30 anos
Total	4

FONTE: Elaborada pela pesquisadora (2020)

Analisando os dados do Quadro 1, é possível visualizarmos o predomínio de gestores do gênero masculino, e também o gestor que ocupa o nível mais elevado da hierarquia empresarial. A idade média dos gestores sociais é de 41 anos, que se aproxima da faixa etária da idade máxima de 30 anos dos trabalhadores das empresas. Esse fator social, biológico e cronológico permite-nos considerá-los gestores jovens (ou seja, pessoas ainda no início da fase adulta e ocupando um cargo de alta relevância na empresa), administrando uma equipe com

idade média entre 28 e 30 anos de idade. Em relação ao nível de escolaridade dos gestores, notamos que os 4 (quatro) participantes (100%) possuem o ensino superior completo (graduação), e 2 (dois) deles (50%) prosseguiram os estudos via pós-graduação *lato-sensu*.

Em relação aos participantes desta pesquisa, do segmento pessoas com 50 anos+, foram entrevistados 10 (dez) pessoas, sendo cinco vinculadas ao Programa UniverCidade ConvidAtiva da UFMT e os outros 5 (cinco) não vinculados ao programa, porém ligados a outros espaços públicos e privados. Dos entrevistados, tabulamos uma descrição para o *corpus* de pessoas com 50 anos+, conforme Quadro 2.

QUADRO 2 – Perfil das Pessoas com 50 anos+

Identificação	Média
Gênero	
Feminino	5
Masculino	5
Escolaridade	
Ensino Fundamental Incompleto	1
Ensino Médio Completo	2
Ensino Superior Completo	6
Ensino Superior Incompleto	1
Faixa etária	55
Profissões/funções dos entrevistados	Trabalhador (administrador, bancário, gerente comercial, funcionário público, escrevente, comerciante, manicure, bibliotecário, entre outros)
Total	10

FONTE: Elaborada pela pesquisadora (2020)

Diante dos dados registrados no Quadro 2, podemos identificar que os participantes com 50 anos+ se caracterizam como um grupo heterogêneo. Em relação à escolaridade desse segmento, 60% dos entrevistados possui curso superior completo, 20% possui o ensino médio completo, 10% o ensino superior incompleto e 10% o ensino fundamental incompleto.

Os dados também mostram que a atividade profissional dos entrevistados varia entre administrador, bancário, gerente comercial, funcionário público, escrevente, comerciante,

manicure, bibliotecário, entre outros. Os dados evidenciaram entre os participantes a realização de atividades paralelas à profissão principal, conforme pode ser visualizado no Apêndice E.

3.1.2 Descrição da coleta de dados

A coleta dos dados foi dividida em três etapas e foi realizada entre novembro de 2019 e julho de 2020, após a aprovação pelo Comitê de Ética da PUC-SP. As entrevistas semiestruturadas foram realizadas, conforme exposto, com gestores de ambientes empresariais e pessoas com 50 anos+, sendo utilizado um roteiro específico para cada segmento. Salienta-se que os roteiros estão configurados de modo a contemplar dados de identificação, cujas interpretações foram inseridas na subseção anterior, e 4 (quatro) perguntas de resposta aberta. As entrevistas apresentam peculiaridades no processo de sua realização, que podem ser observadas nas etapas conforme indicadas a seguir.

A etapa 1 se refere à realização das entrevistas no Programa de Extensão da UFMT com os alunos de 50 anos+. As entrevistas foram realizadas no mês de novembro de 2019, mediante o termo de autorização do Coordenador da Faculdade de Educação Física, do Campus Cuiabá (Anexo B, desta pesquisa). A coleta de dados ocorreu individualmente, de forma presencial, em dias alternados, com pessoas de idade 50 anos+ mediante a assinatura do TCLE (Apêndice C).

A realização de entrevistas com os gestores correspondeu à etapa 2 e ocorreu entre os meses de janeiro e fevereiro de 2020, período de planejamento de atividades das empresas. As entrevistas foram realizadas com o apoio de um roteiro específico para gestores, após autorização pelo responsável da empresa e consentimento de cada entrevistado por meio da assinatura do TCLE. Destaca-se que as entrevistas foram previamente agendadas com os gestores e ocorreram presencialmente e a distância através de videoconferência.

Na terceira e última etapa, coletamos os dados do segmento pessoas com 50 anos+, trabalhadores em espaços públicos e privados, no período entre os meses de fevereiro a julho de 2020. As entrevistas foram realizadas individualmente, de forma aleatória e espontânea agendadas com os entrevistados e mediante a assinatura do TCLE.

Todas as entrevistas foram gravadas com consentimento dos entrevistados, essa ação teve como objetivo principal colher todas as informações relevantes, sem perder nenhuma parte dos depoimentos. No caso dos gestores, foram utilizados os seguintes instrumentos para condução das entrevistas: gravador de voz, chamada de vídeo via Skype e WhatsApp, sendo a escolha dos meios de comunicação feita pelos entrevistados.

3.2 Categorias de análise

A definição das categorias pautou-se essencialmente nos roteiros utilizados nas entrevistas, as quais foram transcritas na íntegra a fim de preservar as narrativas dos sujeitos entrevistados. Em seguida, procedeu-se de forma minuciosa e detalhada à leitura e análise dos dados tendo os objetivos da pesquisa, o referencial teórico e as categorias como referência.

Desta forma, elegemos algumas categorias de análise por ator social/sujeito da pesquisa, aspectos considerados na interpretação dos dados como enunciado na Quadro 3. Cabe esclarecermos sobre as formas de identificação dos sujeitos e demais identificadores utilizados: CG corresponde à abreviatura de Categoria Gestor e CP50+ à Categoria Pessoas com 50 anos+. Cada identificação é acompanhada de uma sequência numérica de Categorias por segmento, no caso 1 e 2 para gestores e 1, 2 e 3 para pessoas com 50 anos+.

QUADRO 3 – Categorias de análise

Atores sociais/Sujeitos sociais	Categorias	Roteiro	Questões
Gestores	CG1. Ampliação do quadro de funcionário e contratação de pessoas com 50 anos+	1	4
	CG2. Presença de pessoas com 50 anos+ no mercado de trabalho	1	3
Pessoas com 50 anos+	CP50+1. Concepção de pessoa ativa	2	1
	CP50+2. Pessoas com 50 anos+ e realidade do mercado de trabalho	2	3
	CP50+3. Requisitos valorizados para o ingresso no mercado de trabalho	2	4

FONTE: Elaborada pela pesquisadora (2020)

Nas categorias do segmento dos *Gestores* (CG1 e CG2), iniciamos a análise a partir da organização dos dados coletados no Roteiro 1, intitulado *Roteiro de Entrevista Gestores*. A subdivisão da categoria em CG1 e CG2, deve-se pela relevância da temática, pois almejávamos identificar as que mais contribuiriam para uma melhor compreensão da forma como os Gestores concebem os trabalhadores, pessoas com 50 anos+, no ambiente de trabalho.

Em relação às categorias do segmento das *Pessoas com 50 anos+*, as análises tiveram como referência os dados gerados pelo Roteiro 2, intitulado *Roteiro de Entrevista Pessoas com 50 anos+*. Nesse contexto, subdividimos a categoria desse segmento em CP50+1, CP50+2 e

CP50+3; e por meio dos dados concentrados em cada uma, investigamos a concepção desses atores sociais sobre o seu ambiente de trabalho e o mercado de trabalho.

Na sequência, apresentamos nossas análises por segmento (gestores e pessoas com 50+), e procuramos pontuar as informações observadas em situações de recorrências, apontando predominâncias de conteúdos nos depoimentos, bem como as percepções, sentimentos, pontos considerados relevantes, visões similares ou dissonantes. A apresentação das interpretações encontra-se agrupada pela identificação dos sujeitos/atores, como consta no texto a seguir.

3.2.1 Gestores

Em acréscimo ao explicitado anteriormente, para melhor compreensão das análises denominamos os Gestores por empresa. Assim para nos referirmos às narrativas dos Gestores entrevistados, utilizamos as seguintes letras e números: o Gestor G1-A e o G1-B se referem a funcionários da Empresa A, o Gestor G2 corresponde a funcionários da Empresa B, o Gestor G3 representa a Empresa C. A primeira categoria social recebe a sigla CG1 e a temática é: *Ampliação do quadro de funcionários e contratação de pessoas com 50+*. Essa categoria diz respeito ao seguinte questionamento: A empresa tem perspectiva de contratação de pessoas com mais de 50 anos ou ampliação desse quadro?

Das entrevistas transcritas, constatamos que, embora os gestores compreendam a importância das pessoas com 50 anos+ no ambiente de trabalho, prevaleceu uma percepção negativa a respeito dessas pessoas, no sentido de que os gestores receiam enfrentar problemas futuros em função da fragilidade da saúde e da limitação da pessoa em atividades operacionais, as quais exigem desempenho físico e laboral em ambientes insalubres. Dos entrevistados, apenas o G2 destaca a dificuldade em conseguir pessoas com 50 anos+ qualificadas, o que nos remete a imprescindibilidade da formação ao longo da vida como condicionante de empregabilidade. Essa percepção pode ser conferida no relato a seguir:

A empresa não faz restrição de idade. A empresa busca mais em relação à qualificação. O que sentimos mais é dificuldade de achar esse público nessa idade com qualificação (G2).

Do ponto de vista de G2, precisamos levar em consideração dois fatores: o fator cultural em relação à pessoa que envelhece para o mercado de trabalho e o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) da região onde se encontra instalada a empresa. Nas entrevistas dos G1-A, G1-B, G2 e G3, ficou evidente a importância que atribuem à produtividade, ou seja, ao bom

andamento da empresa e conseqüentemente ao lucro, o que é mais relevante em comparação à importância desse colaborador.

Na categoria CG2 está situada a temática: *Presença de pessoas com 50 anos+ no mercado de trabalho*, e parte da questão: Qual a sua opinião sobre a presença de pessoas acima de 50 anos no mercado?

Nessa dimensão, verificamos nas narrativas dos entrevistados uma prevalência (75%) do ponto de vista de que as pessoas com 50 anos+ têm significativa importância no mercado de trabalho, levando-se em conta, além da idade, a experiência (acumulada ao longo da vida) e visão de mundo. Nesse contexto, fica evidente a valorização do funcionário na perspectiva de quem pode contribuir com a empresa mediante sua capacidade criativa acumulada e ressignificada ao longo dos tempos. Os relatos descritos a seguir corroboram para essa interpretação:

Eu, por experiência, acho que é uma importância muito grande. Nós temos, hoje, novo, uma rotatividade maior em algumas operações devido às pessoas com menor idade e pessoas com mais idade, com família constituída, vai ter uma estabilidade e vai nos trazer mais oportunidade de qualificar essa mão de obra interna e manter um padrão (G2).

Nesse excerto, G2 fala de família (noção conservadora de que a família é um “porto seguro”) constituída como garantia de “estabilidade”, o que vai render à empresa, por meio da qualificação dessa pessoa, um padrão de qualidade.

[...] Então nessa idade, o que se espera são pessoas mais maduras, pessoas mais conscientes, pessoas mais pacientes, pessoas que saibam conduzir as outras, saibam fazer as coisas de maneira mais tranquila, não tem afobação, não tem desespero, nessa idade o pessoal já está mais tranquilo. [...] (G1-B). Na verdade, temos uma equipe aqui de 80 colaboradores sob minha gestão, todos colaboradores da indústria, e o fato de termos colaboradores acima de 50 anos, vou dar o exemplo novamente desse senhor do apoio que tem 62 anos, ele é o algo a mais de motivação para os demais. Nós temos ginástica laboral e o pessoal vê as condições físicas desse senhor, até brincamos que dá de 10 (dez) a 0 (zero) em muitos jovens, então o fato de ter pessoas com a idade um pouco mais avançada em determinadas áreas eu diria que é um ponto positivo, acaba motivando os demais. [...] (G3).

Todas essas apreciações dos gestores (transcritas acima), em relação às pessoas com 50+, articulam-se com os estereótipos positivos sobre trabalhadores mais velhos, apontados no *Resumo de políticas da UNECE sobre envelhecimento* (UNECE, 2019), ao mencionar como características desse segmento: apresentam maiores taxas de retenção e menor absenteísmo; são

confiáveis, comprometidos e dedicados; possuem habilidades orientadas para as pessoas e para o desenvolvimento de pessoas; são bons líderes, além de serem capazes de lidar com mudanças e são portadores de experiências adquiridas em outras indústrias e setores.

No relato do Gestor G1-A, temos a seguinte narrativa:

[...] Então, eu acho que assim, muito depende das pessoas que quando chegam essa certa idade não cuidam da saúde, essas pessoas teriam que estar mais atentas e se preocupar com a questão da saúde. Não sei se tivemos só essa experiência, mas em outras empresas, não sei, talvez possam ter tido essa experiência de contratar pessoas com mais de 50 anos e ter tido esse problema (G1-A).

Diante da percepção do Gestor G1-A, verificamos que seu ponto de vista recai sobre o bem-estar físico, um fator de saúde (física e mental) que se configura como um indicador de avaliação da empregabilidade dos trabalhadores com 50 anos+. Esse olhar sobre os trabalhadores mais velhos é próprio de uma visão neoliberal de gestão, que responsabiliza a pessoa pelo seu bem-estar físico, seu processo formativo, bem como pelo seu sucesso ou insucesso ao longo da vida. Nesse sentido, a sociedade é caracterizada pelo cenário da competição, de concorrência em que os mais jovens, podem possuir algumas vantagens sob os mais velhos, e uma dessas vantagens, pela fala do gestor G1-A, é o fator saúde.

Diante dos relatos dos Gestores entrevistados nas categorias CG1 e CG2, evidenciamos a existência de preconceito e de discriminação etária social. Essas noções de gestores confirmam os apontamentos realizados por Souza, Lodovici, Silveira e Arantes (2014), os quais compreendem que a discriminação se manifesta de diferentes formas, dentre elas podendo ser expressas via afirmações, condutas e atitudes preconceituosas e discriminatórias, presentes nas interações do dia a dia com a pessoa idosa.

Ainda, segundo Silveira (2009), a visão negativista de pessoas com 50 anos+, em especial a pessoa idosa não leva em conta a importância de seu tempo vivido, suas experiências, sua história de vida, um todo construído de vivências junto aos seus pares (familiares, amigos etc.) e em vários ambientes sociais, não se resumindo apenas a um fator cronológico do viver ou na dimensão cronológica do viver.

A visão sobre essas pessoas com 50 anos+ se empobrece quando ignoramos os significados e os significantes de sua existência entendida em sua globalidade, em seu todo, para citar alguns fatores/dimensões: pessoal, histórico, cultural, social, profissional, afetivo, biológico, psicológico etc. Percebemos, nas entrevistas com os gestores, uma necessidade

urgente de mudança de concepção sobre as pessoas com 50+, especialmente em relação aos trabalhadores mais velhos (aos idosos 60+).

3.2.2 Pessoas com 50+

Nesta subseção, analisamos os dados gerados nas entrevistas com os atores sociais *Pessoas com 50+*. Para nos referirmos aos entrevistados desse segmento, utilizamos letras do alfabeto: A, B, C, D, E, F, G, H, I e J. Para tratarmos das temáticas descritas nas narrativas, formulamos, para esse segmento (*Pessoas com 50 anos+*), 03 (três) categorias para análise e as identificamos com as siglas sequenciadas: CP50+1, CP50+2 e CP50+3.

A partir dessas identificações, iniciamos nossa análise pela categoria *CP50+1* nominada de *Concepção de pessoa ativa*. Nessa categoria de análise, objetivamos averiguar a subjetividade dos sujeitos da pesquisa em seu contexto social e econômico, partindo do seguinte questionamento: *Você se considera uma pessoa ativa? Por quê?*

Dos 10 (dez) entrevistados, constatamos uma unanimidade ao se considerarem pessoas ativas. Nas justificativas de se reconhecerem ativos prevaleceram as seguintes recorrências: pelo fato de trabalharem e serem produtivos; por trabalharem e estudarem; por associarem o trabalho ao cuidar do bem-estar físico; e mais genericamente, houve aqueles que apontaram o fato de trabalharem e fazerem outras atividades. Esses resultados evidenciam possibilidades de resistências, a concepção da pessoa com 50 anos+, em processo de envelhecimento, que (vivenciando essa situação etária) se vê diferentemente dos estereótipos endereçados às pessoas com 50 anos+, os quais geralmente são negativos.

Das narrativas colhidas pelas entrevistas realizadas, apresentamos a seguir três excertos que demonstram as qualidades que cada um destaca ao se compreender como pessoa com 50 anos+:

Estou ativo, pois administro uma empresa com 54 funcionários e ela já tem, para além da matriz, 4 filiais. Controlamos todos os dados e a parte financeira tranquilamente, até agora não tive nenhum problema e estou conduzindo a empresa normal (A).

Sim, me considero, pois continuo fazendo todos os meus afazeres, trabalho, faço natação, caminhada, cuido de casa, cuido dos filhos. Me considero uma pessoa ativa (C).

Sim, porque ainda estou no mercado de trabalho e produzo (F).

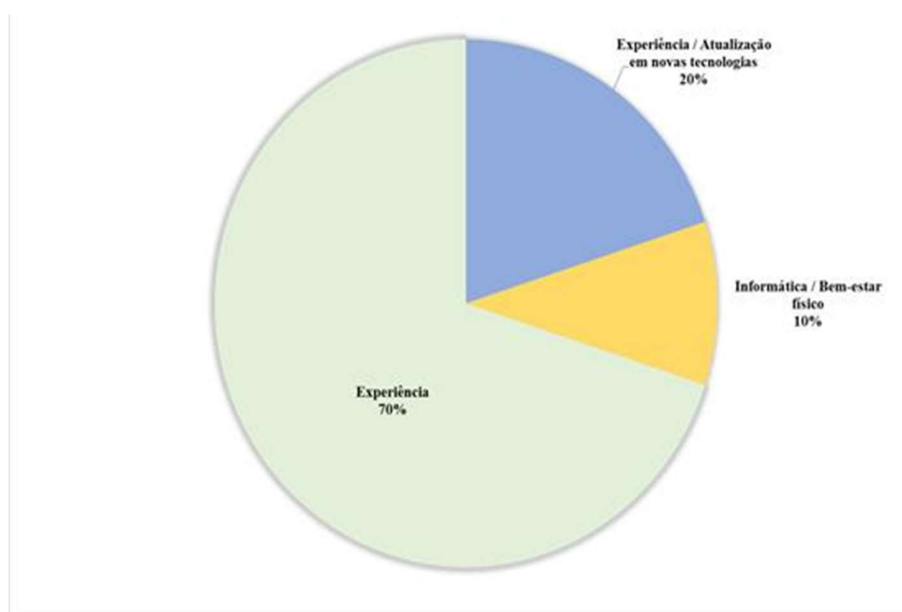
Em relação à categoria CP50+2, intitulada *Pessoas com 50 anos+ e realidade do mercado de trabalho*, partimos do questionamento: Como avalia a realidade de trabalho atual para pessoas com mais de 50 anos? Os entrevistados A, C e F (30%) consideraram que as portas do mercado de trabalho continuam abertas para as pessoas com 50 anos+. No entanto, os entrevistados B, D, E, G, H, I e J (70%) retratam essa realidade como limitada, difícil, com poucas oportunidades e discriminação. De acordo com esses entrevistados, a idade faz diferença quando se busca trabalho e também para permanecer nele. A percepção da maioria dos entrevistados é a de que o fator idade interfere diretamente na vida laboral, e isso, acreditamos, é um ponto de vista do mercado, em que se propaga a missão de toda empresa: a de ter uma (no mínimo) boa produtividade.

Um outro fator se destaca nos relatos dos entrevistados: o da experiência. Embora considerem a experiência como um dos fatores interessantes para a inserção no mercado de trabalho, os atores sociais “pessoas com 50 anos+” entrevistados reconhecem que a experiência tem sido um fator insuficiente para a garantia de espaço no mundo laboral.

Além disso, os entrevistados conseguem visualizar as limitações presentes no dia a dia dos trabalhadores, identificando a diminuição dos postos de trabalho (ou seja, diminuição de oportunidades de trabalho) para pessoas com 50 anos+, uma vez que na percepção deles, os mais jovens têm a preferência no mercado. Isso, mais uma vez, configura-se como preconceito às pessoas com 50 anos+, pois nos tempos atuais (século XXI), muitos recursos e modos de viver têm contribuído para uma melhor qualidade de vida e maior longevidade das pessoas.

Para a análise da categoria CP50+3, intitulada *Requisitos valorizados para o ingresso no mercado de trabalho*, partimos do questionamento: Quais os requisitos mais valorizados para ingresso no mercado de trabalho ou redefinição da atividade profissional? Dos entrevistados, verificamos que foram apontados os seguintes requisitos para o ingresso no mercado de trabalho: experiência, escolaridade, conhecimento, bem-estar físico, qualificação e domínio da tecnologia.

Nota-se entre os entrevistados que 70% visualizam a experiência como elemento fundamental no contexto de inserção no mercado de trabalho, seguido de escolaridade, conhecimento, bem-estar físico, qualificação e domínio da tecnologia (Gráfico 4). Constatamos que as pessoas com 50 anos+ entrevistadas possuem uma visão crítica sobre o cenário, no sentido de compreenderem o que o mercado considera ao realizar uma contratação deste grupo. Essas concepções podem ser verificadas no gráfico a seguir:

GRÁFICO 4 – Pontos valorizados no segmento Pessoas 50+ / Mercado de trabalho

FONTE: Elaborado pela pesquisadora (2020)

3.3 Interpretações em perspectiva ampliada

A presente pesquisa objetivou analisar se nas políticas públicas (sobre a formação profissional e sobre o envelhecimento) há uma articulação entre diversidade etária e a realidade do mercado de trabalho, e também por meio dos estudos bibliográficos e das vozes (de gestores do segmento empresarial e de pessoas com 50 anos+ de Mato Grosso) apresentadas nas entrevistas. Esse percurso de estudos e de investigação nos levou a elaborar as questões de pesquisa: Qual a concepção de diversidade etária contidas nas Políticas Públicas de formação profissional? Qual a relação entre currículo, formação profissional e protagonismo etário?

Partindo do contexto de nossa pesquisa, das políticas voltadas para a formação profissional e sobre o envelhecimento em articulação com os resultados das entrevistas realizadas com os gestores e as pessoas com 50 anos+, podemos retratar, em se tratando da realidade que perpassa o Estado de Mato Grosso, uma lógica formativa em Recursos Humanos sobressaindo-se, principalmente, nas falas dos gestores. Transcrevemos o depoimento do Gestor 2 para evidenciarmos tal percepção.

Só reafirmar que hoje, muitas vezes, deixamos de contratar esse público devido a qualificação, percebemos que esse público é um público que ainda não teve as oportunidades que estão tendo hoje. Hoje o público mais jovem

está tendo oportunidade de estudar, oportunidade de se qualificar até por estar mais próximo e ser mais acessível e esse público não teve, então hoje eles estão pagando, mas alguns buscam essa qualificação. Acho que é importante essa mão de obra ser qualificada para poder melhorar a qualidade de mão obra do mercado aqui do estado (G2).

Essa preocupação com o processo formativo do trabalhador de 50 anos+, demonstrada pelo Gestor G2, articula-se com a necessidade de atendimento à demanda de mercado. Nessa lógica, a educação é vista como uma função adaptativa de promoção à empregabilidade e competitividade, compreendida como um instrumento de capital humano e de modernização de mão-de-obra na perspectiva do interesse econômico.

A aprendizagem por sua vez, no contexto presente, é entendida como o meio de acesso para que as pessoas adentrem esse novo mundo, de forma a evitar que sejam ignoradas, no caso identificadas como sujeito “[...] enclausurado nos seus limites, déficits e lacunas, sem horizontes e sem vantagens competitivas para progredir” (LIMA, 2012, p 16).

Outro fator que nos chama a atenção no contexto de nossa análise é a valorização da educação como controle social e não na perspectiva humanista, democrática e emancipatória. A educação como direito universal condiciona os seres humanos no sentido de atender as demandas do mercado.

Além das prerrogativas da UNESCO, a educação e a aprendizagem (para além do ensino formal) ganham novas significações culturais e, portanto, precisam ser reconcebidas na perspectiva do autodesenvolvimento em interação com os outros e durante todo o curso da nossa vida. Educar e aprender por meio do desenvolvimento pessoal e social, tendo como valores autonomia, justiça social com vista à equidade e a cidadania ativa, liberdade (de viver, de se expressar, de se posicionar etc., de agir conforme sua crença etc.). Educar para transformar e não apenas para o atendimento das necessidades mercadológicas.

Para Lima (2012), a educação carece de estar a serviço do homem em sua plenitude, de forma a não priorizar um ou outro aspecto da vida, mas todas as dimensões que perpassam o viver, como, por exemplo, a dimensão do trabalho, inerente à vida humana. Nesse sentido, a educação e a aprendizagem são mais do que variáveis econômicas orientadas para competitividade e estão para além do estatuto estratégico que lhes é convencionalmente atribuído pela gestão de recursos humanos.

Nas entrevistas com o segmento “pessoas com 50+”, pudemos identificar significados diferenciados em relação aos requisitos necessários para o acesso ao mercado de trabalho: de um lado, como obrigação e de outro, como satisfação pessoal. Ou seja, alguns dos entrevistados se submetem às diferentes formas de adequação ao mercado (ou mesmo, aceitam-nas), outros

entrevistados atribuem sentidos para a dimensão do trabalho, de forma a fazer dessa experiência, uma escolha prazerosa ou a realização de um projeto de vida, a qual nem sempre está apenas atrelada ao lucro, mas também à satisfação pessoal, à realização pessoal.

Em relação à educação e à aprendizagem ao longo da vida, concluímos que o conhecimento é uma necessidade intelectual e vital ao ser humano, e esse pensamento se articula às ideias de Morin (2003), especialmente, ao afirmar que todo conhecimento se torna pertinente quando este é capaz de situar o ser humano no mundo. Essa noção de educação e de aprendizagem como aspectos vitais à vida humana, concretizou-se nas falas dos entrevistados (pessoas com 50 anos+), os quais se posicionaram em incessantes vivências sociais na busca permanente pela produção de conhecimento que os impulsiona como agentes ativos, agentes de intervenção.

Em resposta aos questionamentos realizados nesta pesquisa, relativos às políticas de formação profissional, podemos constatar que fica evidente a inexistência da categoria social de pessoas 60 anos+ nas políticas públicas educacionais do Brasil, bem como nem de formação profissional diante das intencionalidades historicamente situadas acerca da Educação, expressas em políticas públicas (como discutimos no capítulo 1, deste trabalho), do Estado e do Mercado, sabendo de antemão, pelas conscientes vozes dos entrevistados, que o capital humano jovem e produtivo é o centro e anseio na realidade do mercado de trabalho.

Na perspectiva acerca da relação entre currículo, formação profissional e protagonismo etário, pudemos inferir algumas considerações, a começar pela noção de currículo. O currículo é composto de intencionalidades em que sobressai a ênfase econômico e social, de forma que, a formação profissional é vista de maneira idealizada hegemonicamente em uma visão política racionalista, que não considera a dimensão humana, no sentido de impossibilitar ou minimizar o protagonismo etário e social das pessoas com 50 anos+. O currículo para ser emancipador e promover o protagonismo precisa considerar as múltiplas dimensões (humana, social, política, cultural, epistemológica, pedagógica, entre outras), conforme refletimos no Capítulo 1 (um).

Em uma realidade prática, tal fato se evidencia na prioridade dos processos formativos em desenvolvimento centrando-se em pessoas com menos idade, o que se traduz em um ganho significativo quando se trata de sobrevalorizar a produtividade colocando-a como referência prioritária e/ou exclusiva.

Nesse sentido, o que verificamos nas vozes dos entrevistados, enquanto movimento social, é a busca fragmentada e isolada da própria pessoa por espaços formativos que atendam suas necessidades, em uma perspectiva de brechas apresentadas por outras políticas de

formação que podem ser aproveitadas, embora não sejam pensadas a partir da realidade de vida da pessoa com 50 anos+.

Tal iniciativa pessoal e individualizada se dá em função da necessidade, não de uma educação, mas sim de formação (seja técnica, instrumental, especializada etc.), mediatizada pelo uso de instrumentos viabilizadores de competitividade almejando, a partir de sua preparação, um trabalho. O objetivo de uma formação dessa natureza (ao longo da vida) não só depende da vontade próprio do sujeito, mas também da parte do empregador, da administração de recursos humanos das empresas, preparando e realizando formações para qualificação de mão de obra, levando em conta as políticas de controle social, as quais administram a lei da oferta e da procura por emprego.

Podemos inferir que, nessa lógica, a educação não acontece de forma plena a ponto de não educar, mais sim, apenas formar de maneira a fazer com que a pessoa com 50 anos+ tenha que se adaptar à realidade posta.

Em se tratando do ponto de vista das pessoas com 50 anos+ (entrevistadas nesta pesquisa), evidenciamos um imaginário de aprendizagem constante, independentemente da situação em que se encontram. Ou seja, pelo fato de se colocarem à disposição para o trabalho, compreendem a aprendizagem como uma ação permanente em sua vida sem, contudo, enxergar a dimensão da lógica relativa ao Controle Social, cujo protagonismo é do Estado.

Essa lógica considera os mecanismos de modernização do país, que para tanto requer envolvimento de todos os atores sociais brasileiros em uma perspectiva de consumidores, de forma a trabalhar em prol da internacionalização da economia, oportunidade em que todo processo formativo ganha relevância, impedindo a perda da lógica de participação nos diferentes movimentos sociais, tornando as pessoas cada vez mais individualistas; uma prerrogativa da política neoliberal. Nesse sentido, a lógica compreende a garantia de direitos em correlação aos deveres, em uma perspectiva harmônica com a Política Democrática Emancipatória, e por meio da qual coloca-se ênfase na participação e no diálogo como metodologia de trabalho.

Tal política consiste em visualizar a formação como uma possibilidade educativa articulada à vida e ao trabalho, a partir da realidade das pessoas, de forma a levar em conta o conhecimento construído por estes atores sociais ao longo da vida, mediante valorização da história de vida, experiência e proposições de projetos futuro.

A materialização dessa lógica coloca-se aderente a um currículo contextualizado histórico e socialmente, incorporando a realidade das instituições educativas e social, levando em consideração as dimensões de tempo, espaço e circunstâncias, de forma a responder às

necessidades temporais, históricas e emergentes da educação. O currículo deverá estar voltado para o que está acontecendo na sociedade atual, para o atendimento das pessoas, independentemente de sua idade, mas tendo em vista suas expectativas, necessidades e potenciais.

Fica evidente que a educação não tem acompanhado as mudanças estruturais de trabalho, que envolve a reorganização social e da classe trabalhadora. Isso é perceptível no Brasil quando as leis trabalhistas sofrem alterações e o currículo de formação profissional não consegue acompanhar tal processo de mudança, ou seja, no sentido de contemplar suas dimensões basilares de modo que se revitalize na sua contextualização e recontextualização contínua de ressignificação.

Procede ressaltar as lacunas das políticas intersetoriais mencionadas anteriormente, envolvendo políticas como a Política Nacional do Idoso, o Estatuto do Idoso, as Políticas de Formação Profissional e o papel do Estado. Acrescenta-se a este panorama a falta de articulação dos mecanismos legais que não dialogam entre si, gerando deliberações que são elaboradas de forma isolada, sem a participação dos agentes interessados. Cabe destacar a particularidade referente à subjetividade dos sujeitos da pesquisa que requerem um processo formativo condizente com sua realidade de vida, e que os considerem sujeitos ativos e protagonistas da sua própria história.

Esse contexto requer o entendimento de que a educação e a aprendizagem ao longo da vida não se constituem somente uma complementação das políticas educacionais ou preparação de jovens ao longo da vida, mas reivindica a construção de uma nova categoria de sujeito social que se integre aos instrumentos de aportes legais.

Essa concepção se coloca além dos programas universitários extensionistas ou de EJA, na direção de inserção de pessoas com 50 e 60 anos+ nas diversas modalidades de educação. Assim, podemos inferir que nas políticas públicas há carência de uma posição assertiva em relação ao segmento das pessoas com 50 anos+, em especial o idoso, parte da população que carece de um olhar personalizado em função de sua especificidade.

Reafirmando a percepção de Faleiros (2016), concordamos com o fato de que as políticas públicas para o segmento 50 anos+ e, em particular para o idoso, não podem ser definidas de maneira isolada. Essas políticas carecem de articulação com as múltiplas dimensões do campo social para que esses sujeitos sociais possam exercer o direito pleno da cidadania, de forma a fazer valer os princípios da equidade de oportunidade e bem-estar social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluirmos este processo de investigação, além de reafirmarmos a convicção da necessidade e a importância da sua realização, não podemos deixar de registrar os desafios gerados por meio desta pesquisa à minha vida pessoal e à trajetória acadêmica.

Ao iniciarmos as investigações tendo como foco as políticas educacionais e de formação profissional na perspectiva de identificarmos a articulação entre a diversidade etária e a realidade do mercado de trabalho, não tínhamos a dimensão da grandeza e da complexidade que este estudo suscitava.

O trajeto percorrido no processo de consolidação do projeto desta pesquisa articula-se a estudos interdisciplinares entre as áreas de Educação, Currículo e Gerontologia Social, envolvendo os contextos político, econômico e sociocultural.

Nesse contexto, a pesquisa teve seu início na busca de aportes teóricos e legais, incluindo consultas on-line a banco de dissertações e teses das Instituições de Ensino do Estado de São Paulo e dos Programas de Pós-Graduação da PUC-SP, USP, UNESP com objetivo de compor, por meio de amostragem, o estado da arte das produções acadêmicas; considerando seu potencial subsidiário a fim de localizar trabalhos norteadores, identificando conhecimentos construídos, com os quais pudéssemos agregar mais noções ao desenvolvimento da presente pesquisa. O resultado dessa consulta permitiu diagnosticar uma produção limitada de trabalhos relacionados ao objeto da pesquisa em questão.

Dentre os temas abordados foram encontrados trabalhos sobre os temas: idoso e EJA; currículo EJA e contextos intergeracionais; sala de aula intergeracional; prática educativa e EJA; educação continuada e projeto de vida de pessoas idosas; idosos no PROEJA; envelhecimento e educação de idosos; intervenção da educação sobre envelhecimento ativo; terceira idade na universidade aberta; universidade aberta à terceira idade.

Percebemos que as pesquisas não têm como foco de interesse a categoria social idoso como sujeito nas políticas educacionais, especialmente, nas políticas de formação profissional. Observamos também nos trabalhos de pesquisa que o idoso é concebido como sujeito excluído do processo educacional, devido a cultura construída em torno do envelhecimento e da velhice, no sentido de que o mesmo é estigmatizado, não havendo reconhecimento de seus potenciais, tendo em vista a possibilidade de integração no processo de educação formal.

Frente a esse contexto predomina o caráter assistencialista das ações de atendimento, contrariando a concepção de idoso concebida pela OMS, no tocante à expectativa que este segmento (50 anos+) tem de superação da condição de não escolaridade e busca da realização pessoal, como no que diz respeito a possibilidade de assumir uma nova profissão ou integrar projetos de formação continuada.

Outro fator que identificamos nessa trajetória investigativa consiste no fato de que a abordagem do idoso no contexto educacional, incluído como sujeito ativo no campo da pesquisa, é recente e surge com maior recorrência a partir da primeira década do século XXI.

Acrescenta-se a essas evidências, a necessidade de buscarmos aportes legais, que embasassem os estudos de política educacional e no campo da inserção das pessoas a partir de 50 anos+, em especial ao idoso no mundo do trabalho.

Assim, incluiu-se outro trajeto percorrido na realização da pesquisa: a consulta ao Instituto Memória do Poder Legislativo (IM) visando identificar as políticas públicas estaduais e federais sobre incentivos de contratação de pessoas idosas no mercado de trabalho e a presença do idoso nas políticas de educação. Cabe salientar que o referido órgão é uma extensão da Assembleia Legislativa de Mato Grosso, sendo que sua função principal baseia-se nos princípios de armazenar, catalogar e documentar todas as atividades produzidas pelos legisladores estaduais, desde a instalação da Assembleia Legislativa, em 1835, até o momento atual.

No IM, localizamos somente projetos de leis de incentivos referente à contratação de pessoas idosas que se encontra em situação de proposta rejeitada e arquivada no ano de 2017. Em relação ao Projeto de Lei sobre a inserção da categoria social do idoso na política educacional do Estado, identificamos apenas uma proposta voltada à inclusão do idoso, na perspectiva restrita ao cuidado.

Ainda no campo das descobertas apoiadas em um olhar interdisciplinar para maior compreensão da temática, vivenciamos a iniciativa de assistir a documentários, podcasts e fóruns a respeito do envelhecimento ativo, da nova concepção do idoso, longevidade humana, protagonismo social, econômico e participativo do idoso, bem como reinserção do idoso no mercado de trabalho. Além disso, a nossa compreensão dessa realidade ampliou-se também por meio da participação em atividades desenvolvidas por programas de extensão voltados para pessoas a partir de 50 anos+, promovidos pela Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) e por ações e projetos promovidos pela Secretaria Municipal de Bem-estar Social de Cuiabá-MT, no ano de 2019; todos voltados para pessoas a partir de 50 anos+.

Nesse sentido, mesmo diante de todas as interações que ocorreram, consideramos que as buscas documentais e bibliográficas podem ser alargadas, considerando a dimensão do objeto da pesquisa. Por isso, consideramos que as literaturas específicas sobre as questões relativas ao idoso e as políticas educacionais de formação profissional voltadas a esse segmento são de suma importância e necessitam serem ampliadas e aprofundadas.

Diante da pesquisa realizada é possível afirmamos que este estudo contribui para o enriquecimento do processo reflexivo acerca da temática que envolve pessoas a partir de 50 anos+, em especial o idoso com foco na educação, na gerontologia social. Ter esse tipo de conhecimento é imprescindível para avançarmos no entendimento do processo formativo de uma parcela da população (a pessoa idosa) que possui características específicas e que carece de um olhar personalizado no que tange às políticas públicas e para o atendimento de suas demandas.

Nesse sentido, os programas voltados para as pessoas idosas, em sua maioria, não têm levado em conta os saberes construídos por homens e mulheres ao longo da vida, cujas bases se dão pela experiência, ao priorizarem exigências mercadológicas do capitalismo, de forma a substituir, no que diz respeito aos direitos humanos, o conceito de igualdade por equidade e de cidadania ativa, de forma sutil. Cabe destacarmos, também, a necessidade e a importância de que a perspectiva ética no plano das políticas públicas se faça presente.

Diante do exposto, acreditamos que novos estudos possam enriquecer as discussões e as reflexões sobre a temática e o objeto de estudo aqui trabalhados, de forma que os resultados evidenciados possibilitem novos olhares para a inserção de pessoas com 50 anos+, em especial o idoso, na educação, na aprendizagem e na inclusão no mundo do trabalho. Ademais, devemos considerar também as questões relativas à realização pessoal, uma dimensão fundante e tão necessária nas políticas públicas abrangentes e que vão além das questões tratadas na Política Nacional do Idoso e no Estatuto do Idoso, enquanto deliberação e implementação.

A pessoa em processo de envelhecimento, os indivíduos com 50 anos+, em especial os idosos, deve ser considerada em sua individualidade e também coletivamente como pessoa ativa, participativa, que requer um olhar personalizado para as múltiplas dimensões que envolvem o seu viver: as questões sociais, econômicas, políticas e educacionais, ultrapassando, portanto, as questões compensatórias e emergenciais. É importante destacarmos que política e currículo se apresentam como dimensões indissociáveis, ou seja, a política só é formulada mediante a existência de uma significativa demanda. Assim, ela materializa intenções que são sistematizadas pelo currículo, viabilizador de tal processo.

Concluimos na certeza de que devemos lutar para superarmos as situações caracterizadas na atualidade, particularmente em relação às políticas públicas desenvolvidas, que apresentam como tendência apenas o atendimento às questões compensatórias e emergenciais sem considerar a dimensão humana da pessoa, a vontade de trabalhar e de ser útil na sociedade; fator imprescindível para que seja garantida a equidade etária entre as pessoas, incluindo a inserção dos indivíduos de 50 anos+, em especial os idosos, no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

GERAIS

ABE, Maria Inês Miya. **A seguridade social em função dos direitos humanos**. Edição Digital: IELD Editora, 2014.

ALVES, José Eustáquio Diniz. **O perfil demográfico do Brasil até 2100 e os desafios da covid-19**. 2020. Disponível em: <<https://www.ecodebate.com.br/2020/04/29/o-perfil-demografico-do-brasil-ate-2100-e-os-desafios-da-covid-19-artigo-de-jose-eustaquio-diniz-8alves/>>. Acesso em: 21 jun. 2020.

_____. **Apesar do coronavírus as tendências do envelhecimento populacional vão continuar**. Portal do Envelhecimento e Longevidade, 1º de maio de 2020. Disponível em: <<https://www.portaldoenvelhecimento.com.br/apesar-do-coronavirus-as-tendencias-do-envelhecimento-populacional-va-continuar>>. Acesso em: 22 jun. 2020.

_____. **O rápido e intenso processo de envelhecimento populacional no Brasil**. In: LOPES, Ruth Geleherth da Costa; CÔRTE, Beltrina (orgs.). Longevidade, políticas e mercado de trabalho. São Paulo: Portal Edições, 2019.

ALVES, José Eustáquio Diniz; CAVENAGHI, Suzana. **Fecundidade e dinâmica da população brasileira. As transformações demográficas**. UNFPA: Brasil, 2018. Disponível em: <https://brasil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/swop_brasil_web.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2019.

AZEVEDO, Janete Maria Lins de. **A educação como política pública**. 3. ed. Campinas. SP: Autores Associados, 2004.

AZEVEDO, Janete Maria Lins de; ANDRADE, Edson Francisco de; MARQUES, Luciana Rocha. **Pesquisa em Política Educacional e Discurso: Sugestões Analíticas**. In: Revista Brasileira de Política e Administração da Educação, v. 33, n. 1 (2017). Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/rbpa/article/view/72834>>. Acesso em: 13 de ago. 2020.

AZEVEDO; Celina Dias; CONCONE, Maria Helena Villas Bôas. **Cultura, envelhecimento e longevidade: diálogos críticos**. In: LOPES, Ruth Geleherth da Costa; CÔRTE, Beltrina (orgs.). Longevidade, políticas e mercado de trabalho. São Paulo: Portal 3 edições, 2019.

BALL, Stephen J.. **Sociologia das políticas educacionais e pesquisa crítico-social: uma revisão pessoal das políticas educacionais e da pesquisa em política educacional**. In: BALL, Stephen J.; MAINERDES, Jefferson (org.). Políticas educacionais: questões e dilemas. São Paulo: Cortez, 2011.

BASSO, Cláudia. **As políticas públicas de formação profissional: acesso e permanência de jovens no ensino técnico e superior**. XI Congresso Nacional de Educação. II Seminário Internacional de Representações Sociais, Subjetividade e Educação. 2013. Disponível em: <https://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2013/8193_6052.pdf>. Acesso em: 06 ago. 2020.

BOBBIO, Noberto. **Dicionário de política**. 1. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998.

BURTON, Guy. **Teorizando o estado e a globalização na política e políticas educacionais**. Revista Práxis Educacional, v. 9, n. 2 (2014). Disponível em: <<https://www.revistas2.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/view/6386/4050>>. Acesso em: 04 abr. 2020.

CAMARANO, Ana Amélia. **Envelhecimento populacional num contexto de redução do crescimento**. 2019. Disponível em: <<https://sbgg.org.br/wp-content/uploads/2019/05/envelhecimento-populacional-num-contexto-de-reducao-do-crescimento.pdf>>. Acesso em: 09 dez. 2019.

CAMARANO, Ana Amélia; FERNANDES, Daniele. Mudanças nos arranjos familiares e seus impactos de vida: 1980 e 2010. *In*: CAMARANO, Ana Amélia (org.). **Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Ipea, 2014.

CAMARANO, Ana Amélia; FERNANDES, Daniele; KANSO, Solange. A população brasileira e seus movimentos ao longo do século XX. *In*: CAMARANO, Ana Amélia (org.). **Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Ipea, 2014.

CAMARANO, Ana Amélia; KANSO, Solange. **Envelhecimento da população brasileira: uma contribuição demográfica**. Tratado de geriatria e gerontologia. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2017.

CANÁRIO, Rui. **Novos (des)caminhos da Educação de Adultos?** Perspectiva: Revista do Centro de Ciências em Educação, v. 31, n. 2, 555-570, maio/ago. de 2013. Florianópolis: Editora da UFSC: NUP/CED. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/2175-795X.2013v31n2p555>>. Acesso em: 01 mai. 2020.

_____. **Trabalho e formação de adultos: entre o ser e o ter**. Revista Contemporânea de Educação, v. 11, n. 22., 2016. (2016). Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/view/2700>>. Acesso em: 13 out. 2020.

CARVALHO, José Alberto Magno de; GARCIA, Ricardo Alexandrino. **O envelhecimento da população brasileira: um enfoque demográfico**. 2003. Disponível: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v19n3/15876.pdf>>. Acesso em: 13 dez. 2019.

CERQUEIRA, César Augusto; GIVISIEZ; Gustavo Henrique Naves. Conceitos básicos em demografia e dinâmica demográfica brasileira. **Introdução à demografia da educação**. Disponível em: <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/livros/>>. Acesso em: 13 dez. 2019.

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2014.

COALE, Ansley J.; HOOVER, Edgar M. **População e desenvolvimento econômico**. Editora Fundo de Cultura, Brasil. 1966.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **Memorando sobre aprendizagem ao longo da vida**. Bruxelas, SEC, 2000. Disponível em: <<https://infoeuropa.euroid.pt/files/database/000033001-000034000/000033814.pdf>>. Acesso em: 02 mai. 2020.

CÔRTE, Beltrina; BRANDÃO, Vera. **Gestão do Longevidade. Longevidade, políticas e mercado de trabalho.** Org. LOPES, Ruth Gelehert da Costa; CÔRTE, Beltrina. São Paulo: Portal Edições, 2019.

DEBERT, Guita Grin. **A reinvenção da velhice: Socialização e Processos de Reprivatização do Envelhecimento.** São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo: FAPESP, 2004.

_____. **A antropologia e o estudos dos grupos e das categorias de idade.** In: BARROS, Mary Moraes Lins de (org.). *Velhice ou Terceira Idade?* 4. ed. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2007.

FALEIROS, Vicente de Paula. **A política nacional do idoso em questão: passos e impasses na efetivação da cidadania.** In: CAMARANO, Ana Amélia; ALCANTÁRA, Alexandre de Oliveira; GIACOMIN, Karla Cristina (org.). *Política nacional do idoso: velhas e novas questões.* Rio de Janeiro: IPEA, 2016.

FELDMANN, Marina Graziela. **Questões Contemporâneas: Mundo do Trabalho e Democratização do Conhecimento.** In: SEVERINO, A. J.; FAZENDA, I (org.). *Políticas educacionais: o ensino nacional em questão.* Campinas: Papirus, 2003.

FELDMANN; Marina Graziela.; MASETTO, Marcos Tarciso. **Dossiê Temático: Desafios curriculares: Diversidade e inovações na contemporaneidade.** Revista E-curriculum, v. 18, n. 3, 2020. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/curriculum/article/view/50665/33227>>. Acesso em: 23 out. 2020.

FÉLIX, Jorge. **Dimensões econômicas do longevidade: notas sobre um itinerário de estudo face da transição demográfica global.** In: LOPES, Ruth Gelehert da Costa; CÔRTE, Beltrina (org.). **Longevidade, políticas e mercado de trabalho.** São Paulo: Portal Edições, 2019.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio século XXI: o dicionário da língua portuguesa.** 3. ed. Ver. Ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da indignação: cartas pedagógicas e outros escritos.** São Paulo: Editora UNESP, 2000.

_____. **O papel da educação na humanização.** 2014. Disponível em: <<http://www.rcdh.es.gov.br/sites/default/files/Freire,%20Paulo%201969%20Papel%20da%20educacao%20na%20humanizacao.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2020.

_____. **Pedagogia da Autonomia: Saberes necessários à prática educativa.** 64. ed. Rio de Janeiro/São Paulo: Paz e Terra, 2019.

_____. **Pedagogia do Oprimido.** Rio de Janeiro/São Paulo: Editora Paz e Terra, 2007.

GENTILI, Pablo. **Neoliberalismo, qualidade total e educação.** 15. ed. São Paulo: Editora Vozes, 2015.

IBGE. **Tábua completa de mortalidade para o Brasil – 2018: Breve análise da evolução da mortalidade no Brasil.** Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3097/tcmb_2018.pdf>. Acesso em: 09 dez. 2019.

IBGE. **Taxa de fecundidade (Unidade: filhos por mulher)**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/panorama>>. Acesso em: 09 dez. 2019.

_____. **PNAD, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Terceiro Trimestre de 2019**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2019_3tri.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2020.

_____. **Proporção de pessoas 65 anos + no Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação (revisão 2018)**. Disponível: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-detelhe-de-midia.html?view=mediaibge&catid=2103&id=2186>>. Acesso em: 10 jan. 2020.

_____. **Tabela de indicadores selecionados por UF - Projeção da População (revisão 2018)**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>>. Acesso em: 10 jan. 2020.

_____. **Tábua completa de mortalidade para o Brasil – 2018: Breve análise da evolução da mortalidade no Brasil**. Ministério da Economia: Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2019.

ILC-BRASIL. **Envelhecimento ativo: Um marco político em resposta à revolução da longevidade**. 1. ed. Rio de Janeiro: RJ, 2015. Disponível em: <http://ilcbrazil.org/portugues/wp-content/uploads/sites/4/2015/12/Envelhecimento-Ativo-Um-Marco-Pol%C3%ADtico-ILC-Brasil_web.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2020.

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de Trabalho**. Carta Conjunta número 45 – 4. trimestre de 2019. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/191212_cc_45_mercado_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2020.

LAKATOS, Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 7. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2017.

LEHER, Roberto & SADER, Emir. **Público, Estatal e Privado na Reforma Universitária**. Rio de Janeiro: LPP/Clacso/Uerj, 2004.

LEHER, Roberto; VITTORIA, Paolo; MOTTA, Vânia. **Educação e Mercantilização em meio à tormenta política-econômica do Brasil**. 2017. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/21792>>. Acesso em: 13 jul. 2020.

LIMA, Licínio Carlos. **Aprender para ganhar, conhecer para competir: sobre a subordinação da educação na “sociedade da aprendizagem”**. Coleção questões da nossa época; v. 41. São Paulo: Cortez, 2017.

_____. Aspectos contemporâneos da educação ao longo da vida. *In*: BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão. **Coletânea de textos CONFINTEA Brasil+6: tema central e oficinas temáticas**. Brasília: MEC, 2016.

_____. **Educação ao longo da vida: entre a mão direita e a mão esquerda de Miró**. São Paulo: Cortez, 2007.

LIMA, Licínio Carlos.; GUIMARÃES, Paula. **Lógicas políticas da educação de adultos em Portugal**. Cadernos de pesquisa, v. 48 n.168 p.600-623 abr./jun. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-

15742018000200600&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 25 out. 2020.

LODOVICI, Fláminia Manzano Moreira; CONCONE, Maria Helena Villas Bôas. **Cultura, envelhecimento e longeviver: diálogos críticos**. In: LOPES, Ruth Geleherth da Costa; CÔRTE, Beltrina (orgs.). Longeviver, políticas e mercado de trabalho. São Paulo: Portal Edições, 2019.

LOPES, Alice Casmiro; MACEDO, Elizabeth. **Teoria do Currículo**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2013.

LUCA, Mônica Maria Barbosa Neiva de. Identidade sociais em produção do envelhecimento: um estudo de caso. In: NERI, Anita Liberalesso, CACHIONI, Meire; SIMSON, Olga Rofdrigues de Moraes Von (org.). **As múltiplas faces da velhice no Brasil**. Edição do Kindle. Editora Alínea, 2017.

MAINARDES, Jefferson. **Entrevista com o Professor Stephen J. Ball**. 2015. Disponível em: <<https://periodicos.unifesp.br/index.php/olhares/article/view/432/163>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

_____. **Reflexões sobre o objeto da política educacional**. 2018. Disponível em: <<http://www.laplageemrevista.ufscar.br/index.php/lpg/article/view/399>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

MANFREDI, Silvia Maria. **Educação Profissional no Brasil: Atores e cenários ao longo da história**. Jundiaí: Paco Editorial, 2016.

MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de Pesquisa**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
MARRACH, Sonia Alem. Neoliberalismo e educação. In: GHIRALDELLI JÚNIOR, Paulo (Org.). **Infância, educação e neoliberalismo**. São Paulo: Cortez, 1996.

MENEZES, Marília Gabriela de; SANTIAGO, Maria Eliete. **Contribuição do pensamento de Paulo Freire para paradigma curricular crítico-emancipatório**. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pp/v25n3/v25n3a03.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; FIRMO, Joselia Oliveira Araújo. **Longevidade: ônus ou bônus?** Ciências, saúde coletiva, vol.24, no.1. Rio de Janeiro Jan. 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232019000100004. Acesso em: 12 fev. 2020.

MOREIRA, Marilda Maria da Silva. **Trabalho, Qualidade de Vida e Envelhecimento**. Fundação Oswaldo Cruz, Escola de Saúde Pública. 2000.

MOREIRA, Morvan de Mello. **Envelhecimento da população brasileira: aspectos gerais**. 2015. Disponível: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/livros/article/view/162/160>. Acesso em: 02 jan. 2020.

MORIN, Edgar. **A cabeça bem-feita: repensar a reformar o pensamento**. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2003.

_____. **Os setes saberes necessário à educação do futuro**. 2º ed. São Paulo: Cortez, Brasília, DF: UNESCO, 2000.

OMS. **Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde**. Resumo do relatório. Organização Mundial da Saúde 2015. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186468/WHO_FWC_ALC_15.01_por.pdf?sequence=6. Acesso em: 10 nov. 2019.

OPAS. **Aging and demographic changes** [Envelhecimento e Mudanças Demográficas]. Publicado em 2017. Disponível em: <https://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/?p=55>. Acesso em: 12 abr. 2020.

_____. **Building health throughout the life course** [Construção de saúde ao longo da vida]. 2017. Disponível em: <https://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/?p=69>. Acesso em: 12 fev. 2020.

ONU/DESA. **World Population Prospects 2019: Methodology of the United Nations population estimates and projections**. Department of Economic and Social Affairs Population Division, United Nations New York, 2019. Disponível em: https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Methodology.pdf. Acesso em: 02 jan. 2020.

PONCE, Branca Jurema. O currículo e seus desafios na escola pública brasileira: em busca da justiça curricular. In: **Revista Currículo sem Fronteiras**, v. 18, p. 785-800, set./dez. 2018. Disponível em: <https://www.curriculosemfronteiras.org/vol18iss3articles/ponce.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2020.

PONCE, Branca Jurema; Araújo, Wesley B. A justiça curricular em tempos de implementação da BNCC e de desprezo pelo PNE (2014-2024). **Revista E-curriculum**, v. 17, n. 13 (2019). Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/curriculum/article/view/44998>. Acesso em: 10 out. 2020.

QUARESMA, Maria de Lourdes Baptista. **Crise, Envelhecimento, Velhice**: Sinais de algum mal-estar civilizacional? Rev. Longeviver, Ano II, n. 7, jul./ago./set. São Paulo, 2020: ISSN 2596-027X. Disponível em: <https://revistalongeviver.com.br/index.php/revistaportal>. Acesso em: 20 de 2020.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. 15. reimpressão. São Paulo: Atlas, 2014.

RODRIGUES, Nara Costa; RAUTH, Jussara; TERRA, Newton Luiz. **Gerontologia social para leigos**. 2. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2010.

SAUL, Ana Maria; SAUL, Alexandre. **Uma trama conceitual centrada no currículo inspirada na Pedagogia do Oprimido**. 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.23925/1809-3876.2018v16i4p1142-1174>>. Acesso em: 3 jul. 2020.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2014.

SILVA, Tomaz Tadeu. **Documentos de identidade: uma introdução às teorias do currículo**. 2. ed., 9. imp. Belo Horizonte: Autêntica, 2005.

SILVEIRA, Nadia Ruiz Dumara. **A pessoa idosa: educação e cidadania**. Secretaria Estadual de Assistência e Desenvolvimento Social. São Paulo: Fundação Padre Anchieta, 2009.

_____. **Protagonismo da Sociedade Civil e Direitos Humanos**. 2013. Disponível em: <http://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/educacaopublica/article/view/928/729>>. Acesso em: 8 jul. 2020.

SOUSA, Ana Carla S. N.; LODOVICI, Fláminia Manzano Moreira; SILVEIRA, Nadia Dumara Ruiz; ARANTES, Regina Pilar Galhego. **Alguns apontamentos sobre o idadismo: A posição de pessoas idosas diante desse agravo à sua subjetividade.** 2014. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/50435>. Acesso em: 25 mai. 2020.

TAVARES, Márcia Fernandes. **Trabalho e longevidade: Como novo regime demográfico vai mudar a gestão de pessoas e a organização do trabalho.** 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark, 2015.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais.** São Paulo: Atlas, 1987.

UNECE. **Resumo de políticas da UNECE sobre envelhecimento n. 21.** Combate ao envelhecimento no mundo do trabalho. Comissão Económica. Fevereiro, 2019. Disponível em: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Policy_briefs/Portuguese/PB21_V01.pdf. Acesso em: 20 mar. 2020.

UNESCO. **Educação: um tesouro a descobrir.** Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI. São Paulo: Cortez, 1998. Disponível em: http://dhnet.org.br/dados/relatorios/a_pdf/r_unesco_educ_tesouro_descobrir.pdf. Acesso em: 18 set. 2019.

UNFPA. **Fecundidade e dinâmica da população brasileira.** Relatório desenvolvido sob a orientação e supervisão da área de População e Desenvolvimento do Fundo de População das Nações Unidas no Brasil. Brasília, dezembro de 2018. Disponível em: https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/swop_brasil_web.pdf. Acesso em: 30 nov. 2019.

LEGISLATIVAS

BRASIL. [Constituição Federal (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil:** texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais n.ºs 1/1992 a 67/2010, pelo Decreto Legislativo n. 186/2008 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão n.ºs 1 a 6/1994. 34 ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2011.

_____. **Decreto n. 1.948, de 3 de julho de 1996.** Regulamenta a Lei n. 8.842, de 4 de janeiro de 1994, que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, e dá outras providências. Brasília, DF, Seção 1 – 4 de set. 1996. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1996/decreto-1948-3-julho-1996-435785-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 5 de out. 2019.

_____. **Decreto n. 5.109, de 17 de junho de 2004.** Regulamenta a composição, estruturação, competência e funcionamento do Conselho Nacional dos Direitos do Idoso (CDNI). Brasília, DF, Seção 1 – 18 de jun. de 2004. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2004/decreto-5109-17-junho-2004-532670-publicacaooriginal-14994-pe.html>. Acesso em: 10 de nov. 2019.

_____. **Decreto n. 9.921, de 18 de julho de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática da pessoa idosa. 2019a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9921.htm#art48. Acesso

em: 10 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 10.133, de 26 de novembro de 2019.** Institui o Programa Viver – Envelhecimento Ativo. Brasília, DF, Seção 1 – 27 de nov. 2019b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10133.htm>. Acesso em: 22 de mar. de 2020.

_____. **Estatuto do idoso.** Conteúdo: Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/530232/estatuto_do_idoso_1ed.pdf>. Acesso em: 8 de out. 2019.

BRASIL. **LDB:** Lei de diretrizes e bases da educação nacional. 2. ed. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2018. 58 p. Conteúdo: Leis de diretrizes e bases da educação nacional – Lei no 9.394/1996 – Lei no 4.024/1961. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/544283/lei_de_diretrizes_e_bases_2ed.pdf>. Acesso em: 9 de ago. 2020.

_____. **Lei n. 8.842, de 4 de janeiro de 1994.** Política Nacional do Idoso. 1. ed. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), Reimpresso em maio de 2010. Disponível em: <https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/politica_idoso.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. **Lei n. 13.632, de 6 de março de 2018.** Altera a Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), para dispor sobre a educação e aprendizagem ao longo da vida.

_____. Proposta de Emenda Constitucional n. 6, de 20 de fevereiro de 2019. **Emenda Constitucional n. 29, de 20 de fevereiro de 2019.** Modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências. Brasília, DF, Subitem nºs 24 a 26 - Transição demográfica e previdência, 20 de fev. de 2019. (2019c) Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1712467&filename=Tramitacao-PEC+6/2019>. Acesso em: 8 de nov. de 2020.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Roteiro da Entrevista Gestores**DADOS IDENTIFICAÇÃO**

- 1. Data da entrevista:**
 - 2. Local da entrevista:**
 - 3. Sexo:** () Feminino () Masculino
 - 4. Idade:**
 - 5. Escolaridade:**
 - Ensino Médio / Completo () Incompleto ()
 - Ensino Técnico / profissionalizante / Completo () Incompleto ()
 - Ensino Superior / Completo () Incompleto () Qual?
 - Especialização / Qual?
 - Pós-Graduação / Qual? _____
- 1.Função/Cargo Atual:**
- 1.Função/Cargo Anterior:**

QUESTÕES

1. Qual é a média de idade da equipe de funcionários sob a sua gestão?
2. Em sua empresa há trabalhadores com mais de 50 anos?
3. Quais as características desses trabalhadores quanto à forma de realização das suas funções e tipo de formação?
4. A empresa tem perspectiva de contratação de pessoas com mais de 50 anos ou ampliação deste quadro?
5. Qual a sua opinião sobre a presença de pessoas acima de 50 anos no mercado de trabalho e mudanças consideradas necessárias?

APÊNDICE B – Roteiro da Entrevista Pessoas com 50 anos+**DADOS DE IDENTIFICAÇÃO**

1. **Data da entrevista:**
2. **Sexo:** () Feminino () Masculino
3. **Idade:**
4. **Escolaridade:**
 - Ensino Médio / Completo () Incompleto
 - Ensino Técnico / profissionalizante / Completo () Incompleto
 - Ensino Superior / Completo () Incompleto () Qual? _____
 - () Especialização / Qual? _____
 - () Pós-Graduação / Qual? _____

QUESTÕES

1. Você se considera uma pessoa ativa? Por que?
2. Qual sua atividade atual? Tem vínculo empregatício? Qual?
3. Como avalia a realidade de trabalho atual para pessoas com mais de 50 anos?
4. Quais os requisitos mais valorizados para ingresso no mercado de trabalho ou redefinição da atividade profissional?

APÊNDICE C – Termo de Consentimento livre e Esclarecido (TCLE)

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Programa de Pós-Graduação em Educação: Currículo

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Tema da pesquisa: Políticas Educacionais de Formação Profissional, Diversidade Etária e Mercado de Trabalho

Pesquisadora: Elizângela Farias de Oliveira / eliz_farias@yahoo.com.br

Orientadora: Nádia Dumara Ruiz Silveira / ndrs@uol.com.br

Declaro que fui devidamente informado(a) sobre a pesquisa “**Políticas Educacionais de Formação Profissional, Diversidade Etária e Mercado de Trabalho**” a ser realizada pela mestrandia Elizângela Farias de Oliveira, matriculada no Pós-Graduação em Educação: Currículo da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) a qual tem como objetivo principal analisar as políticas educacionais de formação profissional identificando articulações com a diversidade etária e realidade do mercado de trabalho, segundo representações de profissionais que atuam na área empresarial e de pessoas com mais de 50 anos do estado de Mato Grosso.

Declaro também estar ciente de que o estudo será realizado por meio de entrevistas semiestruturadas, com registro escrito e gravação dos dados coletados junto aos entrevistados, garantindo o cumprimento das exigências éticas para realização de pesquisa acadêmica

Afirmo que houve esclarecimento de que será mantido anonimato dos entrevistados em relação aos depoimentos concedidos e que os dados coletados destinam-se a divulgação em eventos e publicação reconhecidos pela comunidade acadêmica.

Declaro finalmente que aceitei espontaneamente participar como entrevistado(a) e tenho clareza de que nenhum dos procedimentos adotados oferecerá risco ou prejuízo a minha pessoa, além de que estarei isento de qualquer despesa e terei liberdade para interromper minha participação a qualquer momento da realização da pesquisa.

Local: _____, ____/____/____.

Assinatura do Entrevistado

RG:

CPF:

TESTEMUNHAS:

Nome da Testemunha 1

Nome da Testemunha 2

RG: RG:

CPF: CPF:

Assinatura da Pesquisadora

Elizângela Farias de Oliveira

APÊNDICE D – Dados de Identificação Gestores

Empresa	Segmento	Cargo	Gestor	Sexo	Idade	Escolaridade	Média de faixa etária da equipe	Tem trabalhadores com 50+	Características dos trabalhadores na forma de desenvolver as funções
A1	Alimentos	Diretor Executivo	G1-A	Masculino	45	Graduado em Administração	28 a 30 anos, alguns com 50 anos	7 a 10	Experiência / Comprometimento / Incansáveis / Responsáveis
A2	Alimentos	Coordenadora do RH	G1-B	Feminino	47	Tecnóloga em Recursos Humanos	Mesma empresa	Mesma empresa	Pessoas zelosas / Cuidadasas / Focadas / Maturidade em relação a paciência
B	Alimentos	Gerente de Planta	G2	Masculino	36	Engenharia Química	28 a 30 anos	Poucos, 5%	Nível fundamental / Operacional
C	Alimentos	Gerente Industrial	G3	Masculino	38	Engenharia Química	32 anos	Tem um	Desenvolvem muito bem o trabalho / Motiva a equipe / Responsáveis
					Idade Média	41,5			

APÊNDICE E – Dados de Identificação Pessoas com 50 anos+

N	ENTREVISTA	LOCAL	SEXO	IDADE	ESCOLARIDADE	VINCULO EMPREGATÍCIO	ATIVIDADE OCUPACIONAL
1	A	Mato Grosso	Masculino	65	Superior Completo	Sim	Diretor Financeiro
2	B	Mato Grosso	Masculino	59	Superior Completo	Sim	Bancário
3	C	Mato Grosso	Feminino	50	Ens. Médio Completo	Sim	Escrevente
4	D	Mato Grosso	Feminino	56	Ens. Fund. Incompleto	Autônomo	Manicure
5	E	Mato Grosso	Masculino	60	Superior Completo	Autônomo	Professor de Música
6	F	Mato Grosso	Masculino	59	Ens. Médio Completo	Sim	Gerente
7	G	Mato Grosso	Masculino	51	Superior Completo	Autônomo	Dono de Cantina
8	H	Mato Grosso	Masculino	62	Superior Completo	Sim	Bibliotecário
9	I	Mato Grosso	Feminino	60	Ens. Médio Completo	Autônomo	Massoterapeuta
10	J	Mato Grosso	Masculino	53	Superior Completo	Sim	Concursaado
			Idade Média	57,8			

APÊNDICE F – Transcrição de Áudio. Segmento gestores

Empresa A

Entrevista: G1-A

Qual a composição etária existente na equipe sob sua gestão?

Entrevistado: Hoje procuramos pessoas com um pouco mais de experiência, em torno de 28 e 30 anos, mais ou menos.

Em sua empresa há trabalhadores com mais de 50 anos?

Entrevistado: Tem alguns, mas muito pouco. No quadro tem de 7 a 10 pessoas com essa idade.

Quais as características desses trabalhadores?

Entrevistado: Experiência, comprometimento, geralmente são incansáveis nas atribuições de suas tarefas, são muito responsáveis.

Quais as funções que eles desempenham?

Entrevistado: Temos vendedores, temos porteiro. Hoje um dos nossos responsáveis, o gerente comercial, que é uma parte de alto escalão, tem idade acima de 50.

Qual a sua opinião sobre as pessoas com mais de 50 anos que se encontram no mercado de trabalho?

Entrevistado: Eu acho que nós, formadores de opiniões, devemos olhar essa categoria com “mais bons olhos”. Um tempo atrás tentamos contratar pessoas com mais idade para o chão da indústria, tentamos trazer pessoas mais experientes e com a vida mais resolvida, mas no piso de fábrica tivemos alguns problemas relacionados à problemas de saúde. São pessoas bem resolvidas, já tem mais ou menos um ideal, mas esbarramos nessa questão, pois as vezes já começa a aparecer os problemas de saúde e começaram a impactar nos resultados da empresa. Então, geralmente, preferimos por serem pessoas mais comprometidas com os resultados, mas tivemos esse esbarramento que são essas pessoas com problemas de saúde e com isso voltamos na retaguarda para poder contratar mais jovens no sentido do processo industrial. Só que também entramos na parte que o jovem quando está um pouco despreparado com o sentido dos novos mercados, esbarramos no sentido de muitos jovens não ter compromisso de desempenhar, querer crescer, querer desenvolver, então as vezes esbarramos nisso de não ter compromisso efetivo, acha que você contrata, investe, treina, prepara e de repente você não vê aquela perseverança de querer crescer, querer se preparar para o mercado. Hoje você pega currículo de jovem que já passou por 4 ou 5 empregos, não tem permanência, não tem aquele objetivo de criar raiz, como dizemos. Quando você parte para a questão da maioridade, que é quando eles já têm sua vida definida, já é responsável, daí você esbarra em questão de saúde, hoje dentro da empresa temos alguns, mas que foi feito um certo critério. Mas hoje se pudéssemos contratar pessoas com mais efetividade gostaríamos de contratar pessoas com mais experiências, mais capacitadas, essas pessoas estão mais preparadas, já estão mais cascudas para o mercado.

A empresa tem perspectiva de contratação de pessoas com mais de 50 anos ou ampliação desse quadro?

Entrevistado: Sim, tem essa perspectiva. Como te relatei, fizemos essa experiência, por exemplo, temos até um dado. Fizemos, pois tivemos muitos problemas com jovens há uns 4 ou 5 anos atrás de contratar muitos jovens e houve muita rotatividade no piso da indústria, então mudamos a estratégia e optamos por contratar pessoas com mais experiência e acima

de 45 anos, só que no período de contratação, por incrível, aquelas pessoas que contratamos, por exemplo, de 10 pessoas 9 tiveram problemas de saúde e tiveram que ficar afastadas da empresa. Então, dessas pessoas temos uma que esta permanente até hoje na empresa, os demais foram por fatores de saúde e tiveram que ser afastados, inclusive agora, por incrível que pareça, há uns 15 dias atrás retornou uma pessoa depois de 4 ou 5 anos afastada pelo INSS, agora ela voltou e esta trabalhando na empresa, retornou ao trabalho, mas com grande dificuldade. Então, eu acho que assim, muito depende das pessoas que quando chegam essa certa idade não cuidam da saúde, essas pessoas teriam que estar mais atentas e se preocupar com a questão da saúde. Não sei se tivemos só essa experiência, mas em outras empresas, não sei, talvez possam ter tido essa experiência de contratar pessoas com mais de 45 anos e ter tido esse problema.

Quer fazer alguma observação em relação à pesquisa e/ou às perguntas realizadas?

Entrevistado: Assim, como é uma pesquisa direcionada, nós como empresa hoje gostaríamos de dar mais oportunidade às pessoas com mais experiência, até por não ter cota nem incentivos relacionados à contratação de pessoas de mais idade. O que você tem é relacionado ao jovem aprendiz, que na verdade você é empurrado de goela abaixo que você tem que, lógico você tem que dar oportunidade, mas você é obrigado a ter o jovem aprendiz dentro da empresa e as vezes você é penalizado com algumas atribuições que são impostas. Mas vem de contrapartida, quando você tem jovens que realmente estão comprometidos é uma maravilha, mas geralmente vem, por mais que você faça um processo seletivo bem atribuído para contratar esse jovem, as vezes você traz jovens para dentro da empresa que não tem o mesmo comprometimento, ele está ali apenas como se fosse uma aventura, vamos dizer hipoteticamente seria uma aventura “eu vou pra lá, ver como funciona e passou, passou”, dificilmente você consegue, esse tempo de que estamos com esse processo de menor aprendiz e são muitos que passaram pela empresa, hoje se nós temos efetivado muitos são 2 e olhe lá, no máximo 3 que estão permanente, nós apostamos e eles estão dentro da empresa. Então, assim, quando você tem incentivos direcionados, que eu acho que é uma falha de Governo, também aquela pessoa que esta preparada para o mercado ela tem que ter a oportunidade dela, então tem que ter o incentivo para que possamos trazer esse profissional para dentro da empresa, mas também tem que ter o amparo legal, da mesma forma que tem o “menor aprendiz” tem que ter o “mais idade”, ou diríamos assim o “mais experiente”.

Empresa A

Entrevista: G1-B

Qual a composição etária existente na equipe sob sua gestão?

Entrevistada: Olha, na indústria temos sim essa diversidade, não são todas as pessoas muito jovens, mas também não são todas as pessoas que ultrapassem os 50 anos. Temos uma diversidade bem grande. É uma faixa etária que varia entre 20 e 50 e pouco.

Em sua empresa há trabalhadores com mais de 50 anos?

Entrevistada: Sim, há.

Quais as características desses trabalhadores quanto a forma de realização de suas funções?

Entrevistada: São pessoas mais zelosas, cuidadosas, focadas, já tem uma maturidade em relação a paciência e ao tempo das coisas, sabem que cada coisa vai acontecer em seu tempo correto e tem uma paciência maior com jovem.

Tipo de formação dessas pessoas?

Entrevistada: A maior parte já tem o nível médio completo.

A empresa tem perspectiva de contratação de pessoas com mais de 50 anos?

Entrevistada: Nós temos, na verdade nós já estamos fazendo essas contratações com pessoas entre 50. Como eu te falei, eu contratei algumas meninas e nós tivemos um retorno bem bacana, estamos fazendo o acompanhamento em relação a isso.

Qual a sua opinião sobre a presença de pessoas acima de 50 anos no mercado de trabalho?

Entrevistada: Há setores que esse pessoal acima de 50 anos, é questão de perfil, existem algumas pessoas que chegaram aos 50 anos e já têm uma caminhada, uma jornada, um norral, já têm uma experiência vasta. Então nessa idade, o que se espera são pessoas mais maduras, pessoas mais conscientes, pessoas mais pacientes, pessoas que saibam conduzir as outras, saibam fazer as coisas de maneira mais tranquila, não tem afobação, não tem desespero, nessa idade o pessoal já está mais tranquilo. Então dentro da indústria hoje, que trabalhamos muito essa questão de foco, da pessoa estar realmente voltada para o trabalho, pois é minucioso e precisa ter muita atenção. Eles são realmente bem-vindos.

Quer fazer alguma observação em relação à pesquisa ou algo que gostaria de acrescentar?

Entrevistada: Não, eu acho que a pesquisa é bem coerente. Há uns trinta anos atrás, quando a pessoa atingia os 50 anos era considerada uma pessoa fora do mercado, uma pessoa idosa, uma pessoa que já não serviria para trabalhar em qualquer lugar ou em qualquer ambiente e essa metodologia, essa filosofia, foi mudando muito e hoje as empresas tem uma cultura diferenciada, hoje elas valorizam mais essas pessoas. Então eu acho que já é uma tendência mesmo, de motivacionais e de indústrias estar trabalhando um pouco mais essas pessoas que chegaram à essa faixa etária.

Empresa B

Entrevista: G2

Qual a média de idade da equipe sob sua gestão?

Entrevistado: Hoje a média de idade é baixa. Hoje a média está entre 28 e 30 anos de idade.

Em sua empresa há trabalhadores com mais de 50 anos?

Entrevistado: Poucos. Em um público de 100 mãos de obras diretas, se tiver 5% é muito.

Quais as características desses trabalhadores quanto a forma de realização de suas funções? E qual é o tipo de formação?

Entrevistado: São trabalhadores com formação de nível fundamental, não tem nem segundo grau, a maioria deles é fundamental. É trabalho mesmo operacional, ajudam nos serviços gerais, um ou dois colaboradores chegam a nível de operador, mas um operador de máquina simples, sem muito avanço em relação à tecnologia e em relação ao aprendizado.

A empresa tem perspectiva de contratação de pessoas com mais de 50 anos ou ampliação desse quadro?

Entrevistado: A empresa não faz restrição de idade. A empresa busca mais em relação à qualificação, o que sentimos mais é dificuldade de achar esse público nessa idade com qualificação.

Qual a sua opinião sobre as pessoas acima de 50 anos no mercado de trabalho?

Entrevistado: Eu, por experiência, acho que é uma importância muito grande. Nós temos, hoje, novo, uma rotatividade maior em algumas operações devido às pessoas com menor idade e pessoas com mais idade, com família constituída, vai ter uma estabilidade e vai nos trazer mais oportunidade de qualificar essa mão de obra interna e manter um padrão.

Quer fazer alguma observação em relação à pesquisa e/ou às perguntas realizadas?

Entrevistado: Não. Só reafirmar que hoje, muitas vezes, deixamos de contratar esse público devido a qualificação, percebemos que esse público é um público que ainda não teve as oportunidades que estão tendo hoje. Hoje o público mais jovem está tendo oportunidade de estudar, oportunidade de se qualificar até por estar mais próximo e ser mais acessível e esse público não teve, então hoje eles estão pagando, mas alguns buscam essa qualificação. Acho que é importante essa mão de obra ser qualificada para poder melhorar a qualidade de mão obra do mercado aqui do estado.

Empresa C

Entrevista: G3

Posso considerar que locus da pesquisa é um segmento na área da indústria de alimentos?

Entrevistado: Positivo.

Qual a média de idade da equipe sob sua gestão?

Entrevistado: Hoje a idade média gira em torno de 32 anos.

Em sua empresa há trabalhadores com mais de 50 anos?

Entrevistado: Temos.

Quais as características desses trabalhadores quanto a forma de realização de suas funções? E qual é o tipo de formação?

Entrevistado: Temos vários colaboradores, o interessante é que são de várias áreas, desde a operacional (chão de fábrica) a nível de escritório também. A nível operacional temos um profissional específico que é analfabeto, ele é o mais antigo da empresa e está com 62 anos, mantemos ele na parte de apoio e jardinagem, ele desenvolve muito bem o trabalho. E os demais operacionais possuem o primeiro grau completo e no escritório tem um que é nível técnico, temos um colaborador.

A empresa tem perspectiva de contratação de pessoas com mais de 50 anos ou ampliação desse quadro?

Entrevistado: Exato, não temos nenhum pré-requisito contra ou a favor, na verdade o que vale mais é o perfil do profissional. Recentemente eu contratei um supervisor de manutenção de 48 anos e o fator da idade não influenciou em nada nessa contratação, mas sim currículo, experiência. O foco hoje das contratações, o que poderia a idade influenciar seria, as vezes, o trabalho operacional onde a idade poderia limitar, as vezes o esforço físico acima do que acreditamos que a pessoa poderia desempenhar, muito trabalho em altura ou espaço confinado, muitas vezes o profissional com idade mais avançada pode não passar nos exames médicos, isso já aconteceu duas vezes aqui, queríamos muito contratar um determinado colaborador e ele acabou não conseguindo passar nos exames para trabalhar em altura então infelizmente não conseguimos liberação da área de segurança para contratar esse colaborador. Mas, no geral, o foco é atendimento da vaga, currículo e experiência, eu diria que o fator idade 50 ou 60 anos não influenciaria em nada, tanto que até no momento não influenciou.

Qual a sua opinião sobre as pessoas acima de 50 anos no mercado de trabalho?

Entrevistado: Na verdade, temos uma equipe aqui de 80 colaboradores sob minha gestão, todos colaboradores da indústria, e o fato de termos colaboradores acima de 50 anos, vou dar o exemplo novamente desse senhor do apoio que tem 62 anos, ele é o algo a mais de motivação para os demais. Nós temos ginástica laboral e o pessoal vê as condições físicas desse senhor, até brincamos que dá de 10 a 0 em muitos jovens, então o fato de ter pessoas com a idade um pouco mais avançada em determinadas áreas eu diria que é um ponto

positivo, acaba motivando os demais. Nós usamos não só ele como os demais colaboradores com idade um pouco mais avançada, colaboradores com 58 anos, 55 anos, são pessoas mais maduras, mais experiência que acabam até ajudando na motivação da equipe, do pessoal mais novo, tem colaboradores de 18 anos aqui também e ajuda bastante na equipe como um todo. O ponto principal é a experiência, o respeito, a disciplina que essas pessoas têm, que já vem de uma forma de educação diferente então isso acaba auxiliando até a gestão direta deles, eles acabam auxiliando nesse quesito. São pessoas maduras, mais responsáveis, então quando tem alguma situação desagradável essas pessoas acabam filtrando e auxiliando e contendo algo desagradável, sabemos que indústria grande acaba sempre tendo uma coisinha ou outra e esse pessoal acaba ajudando bastante nesse quesito. Eu gosto bastante de trabalhar, na outra empresa que eu trabalhei tinha colaboradores com mais de 70 anos de idade, só de fábrica mais de 30 e eu aprendi muito com eles, eu colava nesse pessoal, claro que tem suas limitações, mas o legal que tanto eu como gestor dele quanto a empresa tínhamos ciência e dosávamos as atividades que delegávamos para ele, deixávamos ele mais na parte de controle, burocrática, parte de liderança, e assim a parte do “vamos fazer” deixávamos os mais novos.

Quer fazer alguma observação em relação à pesquisa e/ou às perguntas realizadas?

Entrevistado: O que eu diria é que é fundamental. Eu já trabalhei com equipes de faixa etária na casa dos 28 anos no máximo e na minha última experiência profissional e aqui, eu tive a oportunidade de trabalhar com a faixa etária um pouco maior. É muito mais fácil de ser gestor quando se tem uma faixa etária maior, muito mais tranquilo de você lidar com as pessoas, um pessoal mais maduro, mais responsável, que tem uma estabilidade familiar melhor. Quando você trabalha com uma faixa etária muito baixa essas pessoas são muito voláteis, hoje está bom, amanhã já não está mais, amanhã já está querendo ir para outra cidade, e também é normal, pois querem buscar oportunidades no mercado de trabalho. É mais isso, acho que é tranquilo, não temos nenhum pré-requisito com relação à idade, o que conta mesmo aqui no nosso caso e na nossa indústria é experiência e currículo mesmo, dependendo da atividade e quando a atividade não tem nenhuma especificação técnica o fator idade limitaria se a pessoa não tivesse condições físicas para desenvolver aquela atividade, caso contrário não seria problema nenhum.

APÊNDICE G – Transcrição de Áudio. Segmento Pessoas com 50 anos+**Entrevista: A****Você se considera uma pessoa ativa? Por quê?**

Entrevistado: Estou ativo, pois administro uma empresa com 54 funcionários e ela já tem, para além da matriz, 4 filiais. Controlamos todos os dados e a parte financeira tranquilamente, até agora não tive nenhum problema e estou conduzindo a empresa normal.

Qual a sua atividade atual? Possui vínculo empregatício?

Entrevistado: Eu sou diretor financeiro da empresa, administro essa parte financeira da empresa.

Como avalia a realidade de trabalho atual para pessoas com mais de 50 anos?

Entrevistado: Tendo em vista que eu com 65 estou trabalhando tranquilamente, sem problema nenhum, então 50 é muito melhor, essa pessoa deve estar com a capacidade de trabalho ótima.

Quais são os requisitos mais valorizados para o egresso no mercado de trabalho ou redefinição da atividade profissional das pessoas com mais de 50 anos?

Entrevistado: O que mais reparamos nesse tipo de pessoa é a competência, a experiência e a honestidade. Uma pessoa dessa já tem um norral (*know-hall*) muito grande, principalmente na parte de honestidade, que observamos mais nessas pessoas.

Quer fazer alguma observação ou contribuição para a pesquisa?

Entrevistado: Eu acho que essa pesquisa é ótima, pois pode ser expandida para um trabalho mais aprofundado e os empresários, talvez, olham com mais carinho essa parte para contratar essas pessoas com mais idade.

Entrevista: B**Você se considera uma pessoa ativa? Por quê?**

Entrevistado: Sim, porque eu trabalho e faço outras atividades, atividade física, lazer, tudo mais.

Qual a sua atividade atual? Possui vínculo empregatício?

Entrevistado: Sim. Bancário com vínculo empregatício.

Como avalia a realidade de trabalho atual para pessoas com mais de 50 anos?

Entrevistado: Bem limitada. O pessoal não dá muita oportunidade para o pessoal da chamada “terceira idade”.

Quais são os requisitos mais valorizados para o ingresso no mercado de trabalho ou redefinição da atividade profissional das pessoas com mais de 50 anos?

Entrevistado: Eu creio que experiência, trabalhos já executados e atualização com as novas tecnologias, informática.

Quer fazer alguma observação em relação à pesquisa?

Entrevistado: Não, nenhuma coisa acrescentar.

Entrevista: C**Você se considera uma pessoa ativa? Por quê?**

Entrevistada: Sim, me considero, pois continuo fazendo todos os meus afazeres, trabalho, faço natação, caminhada, cuidado de casa, cuidado dos filhos. Me considero uma pessoa ativa.

Qual a sua atividade atual? Possui vínculo empregatício?

Entrevistada: Sim, sou escrevente em um cartório aqui em Cuiabá.

De acordo com a atual realidade do país, como você avalia o trabalho para pessoas acima de 50 anos?

Entrevistada: Hoje eu considero que as portas ainda estão abertas, que as pessoas com 50 anos estão superativas no meu ponto de vista. Então o mercado de trabalho ainda está aberto, eu creio, pois estou dentro e não sei como poderia uma hora dessas precisar, mas pelo que eu vejo na minha empresa os que estão permanecem trabalhando, todo mundo bem. Na contratação eu não observo questão de idade, mas observamos que eles continuam contratando pessoas bem mais novas.

Quais são os pontos mais valorizados para entrada das pessoas acima de 50 anos no mercado de trabalho?

Entrevistada: Hoje eles exigem muito do funcionário a parte da informática, isso eles exigem muito. E a questão do sedentarismo, eles observam muito, pelo menos na minha empresa eles fazem ginástica laboral para as pessoas estarem sempre bem.

Se fosse para redefinir novas as atividades para essas pessoas, qual seria, no seu ponto de vista?

Entrevistada: Na área que eu estou que é cartório, por exemplo, é complexa, é puxada, é estressante. Eu creio que, vamos supor, um serviço social seria o ideal. Hoje se perguntassem para mim no que eu gostaria de trabalhar, eu gostaria de trabalhar no serviço social, prestando serviço para a comunidade, eu preferia isso.

Em relação a entrevista, as perguntas, tem alguma observação ou sugestão?

Entrevistada: Olha, eu acho que esse trabalho é interessante. Como estamos falando, a questão da idade vai pesar, para mim hoje esse não é o problema, mas para outras pessoas pode ser que sim, essa entrevista pode abrir portas para as pessoas que estão querendo entrar no mercado de trabalho. Realmente é um projeto muito bom.

Entrevista: D**Você se considera uma pessoa ativa? Por quê?**

Entrevistado: Considero. Eu acho que na minha idade ainda não é tempo de ficarmos pensando que não pode trabalhar, eu acho que temos que trabalhar mesmo, porque uma mulher de 54 anos é competente para trabalhar, pegar qualquer serviço que seja na área dela, ou que não seja também. Trabalhar e dar conta do recado.

Qual sua atividade atual? Possui vínculo empregatício?

Entrevistado: Não, sou autônoma. Faço unhas, tem 20 anos que tenho um salão em casa e faço unhas, limpo minha casa, faço todo serviço de casa, faço serviço de banco com meu marido, ando de a pé e sou ativa para fazer tudo.

Como você avalia a realidade do mercado de trabalho para as pessoas a partir de 50 anos?

Entrevistado: Eu acho que, hoje, muitas pessoas acham que já estamos velhas para trabalhar, não dá oportunidade para as pessoas de 50 anos em diante, acham que não é competente para trabalhar, mas é um engano, porque somos competentes para trabalhar.

Quais são os pontos mais valorizados dessas pessoas para entrada no mercado de trabalho?

Entrevistado: Eu acho que já temos muita experiência na vida, fazemos as coisas mais com perfeição, é mais perfeito para fazer as coisas e eu acho que somos competentes para trabalhar, que seja 50, 60, eu acho que ainda temos que trabalhar.

Você tem alguma observação ou complemento em relação à pesquisa?

Entrevistado: Eu acho que as firmas, os lugares onde empregam as pessoas, deviam olhar mais o currículo da pessoa nessa idade, não é porque ela não tem faculdade, não tem um estudo mais alto igual aos jovens de hoje em dia tem, porque os jovens de hoje em dia estudam mais, mas não tem tanta experiência quanto a gente, porque temos experiência, não temos teoria, mas experiência temos e bastante.

Entrevista piloto: E

Você se considera uma pessoa ativa? Por quê?

Entrevistado: Sim, porque não fico na ociosidade, sempre faço muita coisa, trabalho, na parte literária estou sempre ativo, buscando conhecimento, estudo direto. Então sou uma pessoa ativa.

Qual sua atividade atual? Possui vínculo empregatício?

Entrevistado: Eu sou autônomo. Sou professor de música, trabalho com alunos particulares.

Como você avalia a realidade do mercado de trabalho para as pessoas a partir de 50 anos?

Entrevistado: Está um pouco difícil, porque as pessoas quando atingem uma certa idade as empresas não querem mais contratar, despreza a experiência que a pessoa tem, o conhecimento adquirido ao longo da vida, e termina que as empresas acabam perdendo, nesse caso, e também as pessoas que estão em busca de emprego, de colocação. É um prejuízo para as duas partes, para quem procura e tem mais de anos e para as empresas que perdem as pessoas que têm experiência para fazer parte do quadro de funcionários.

Quais são os pontos mais valorizados dessas pessoas para entrada no mercado de trabalho?

Entrevistado: Principalmente a experiência. As pessoas quando atingem uma certa idade, além dos conhecimentos, se fizer concurso, por exemplo, se participou de algum estudo, ela adquiriu algum tipo de conhecimento do estudo, mas também tem a questão da experiência da própria vida, porque a vida é uma escola. Então, a pessoa para além do conhecimento que ela pode ter, também tem a experiência, isso é importante.

Se fosse para redefinir a atividade profissional, por exemplo o senhor, se fosse para começar uma nova profissão, qual seria?

Entrevistado: Olha, no meu caso eu sou um caso meio a parte, porque sou uma pessoa com várias profissões, sou mestre de obras, por exemplo, faço tudo em obras, e também na área literária eu gosto de escrever, produzo textos, já tenho alguma coisa escrita, e na área musical, eu sou músico, tenho trabalho feito, CD gravado, vários trabalhos reconhecidos. Então eu sou uma pessoa que é difícil falar dessa questão, porque eu sigo vários ramos, não sou uma pessoa focada num só.

O que você pensa sobre possibilidade do seu envolvimento na participação de novas atividades e ocupações?

Entrevistado: Eu penso sobre mim, que em qualquer atividade que vou participar eu vou contribuir grandemente através das minhas experiências, do conhecimento que eu já tenho. Eu penso que posso ser uma pessoa muito colaborativa, dadas as experiências que eu já tenho.

Você tem alguma observação ou complemento em relação à pesquisa?

Entrevistado: Eu acho que isso deve ser feito mesmo, é importante, porque para quem faz um trabalho do tipo que você faz, é muito importante fazer levantamentos, pesquisas com entrevistas para ter dados reais. Isso é importante.

Entrevista: F

Você se considera uma pessoa ativa? Por quê?

Entrevistado: Sim, porque ainda estou no mercado de trabalho e produzo.

Qual sua atividade atual? Possui vínculo empregatício?

Entrevistado: Sim, sim. Gerente comercial.

Como você avalia a realidade do mercado de trabalho para as pessoas a partir de 50 anos?

Entrevistado: Olha, eu acredito que ainda há mercado de trabalho para essas pessoas. Porque os jovens não estão preparados ainda para o mercado de trabalho, então ainda tem mercado de trabalho para os acima de 50 anos.

Quais são os pontos mais valorizados dessas pessoas para entrada no mercado de trabalho?

Entrevistado: Experiência.

Se fosse redefinir, hoje, as atividades profissionais das pessoas com mais de 50 anos no mercado de trabalho qual seria?

Entrevistado: Olha, o mercado é bem abrangente, mas eu acho que o que falta para essas pessoas com mais de 50 anos é uma qualificação mais tecnológica, porque essas pessoas mais antigas não possuem essa tecnologia, esse conhecimento. Isso que seria uma qualificação necessária, hoje.

Você tem alguma observação ou complemento em relação à pesquisa?

Entrevistado: Não, tranquilo. Ótimo.

Entrevista: G

Você se considera uma pessoa ativa? Por quê?

Entrevistado: Eu me considero ativo, porque ainda continuo trabalhando, buscando meus objetivos pessoais ainda, tenho sonhos ainda, tenho planejamentos para minha família, para minha filha e para o meu bem-estar. Estou naquela faixa etária que preciso encontrar minha tranquilidade, porque minha curva está invertendo.

Qual sua atividade atual?

Entrevistado: Minha atividade principal é aqui, é o comércio. Eu tenho uma cantina dentro de uma universidade pública.

Como você avalia a realidade do mercado de trabalho para as pessoas a partir de 50 anos?

Entrevistado: Difícil, né!? Eu vim para cá como minha última opção no momento, porque em 2016 sofremos uma grande crise econômica e foi quando começou essa questão dos brasileiros perderem o emprego, que chegou à doze milhões de desempregados no Brasil. Nessa época eu trabalho em uma indústria como supervisor comercial e perdi meu emprego por conta de desempenho empresarial e a empresa teve que enxugar cargos, então tive como opção entrar em uma licitação pública e começar a trabalhar com alimentos, porque tinha um retorno rápido, então esse foi meu plano A e graças à Deus deu certo.

Quais são os pontos mais valorizados dessas pessoas no mercado de trabalho?

Entrevistado: Eu creio que quem busca esse tipo de profissional vem atrás de busca de experiências, conhecimentos, de ter um grupo seletivo de mão de obra qualificada que ainda

está apta para estar atuando no mercado de trabalho. O problema são as posições de vagas disponíveis para ocupação desse pessoal, e com essa grande quantidade de pessoas desempregadas, principalmente de pessoas mais jovens que saem das faculdades e não encontram mais tantas vagas disponíveis, o mercado acaba sendo mais de procura do que de oferta. Então, eu acho que as empresas têm buscado mais mão de obra barata e terminam ficando com essas pessoas que tem menos experiência para pagar um salário menor.

O que você pensa sobre possibilidade do seu envolvimento na participação de outras atividades? Você se vislumbra fazendo outras atividades diferentes do que você faz hoje?

Entrevistado: Eu sou muito aberto a esse tipo de questão, de enfrentar novos objetivos. Eu estou nesse momento aqui temporariamente. Eu participei de uma licitação pública e tem um vencimento, tenho mais um ano de contrato e depois não sei o que vai ser, tenho planejamento com minha esposa de continuarmos no mesmo segmento, mas como fornecedor de produtos, estamos estudando já um projeto de continuar com a empresa, mas não ter um ponto comercial de venda varejo e sim como distribuidor de produtos. Nosso plano B para daqui um ano, caso der errado aqui e não conseguirmos renovar o contrato ou não ter mais essa oportunidade que estamos tendo hoje. Já estamos pensando em um novo projeto nesse mesmo segmento, mas como fornecedor.

Você tem alguma observação ou complemento em relação à pesquisa?

Entrevistado: Eu acho superinteressante essa busca de informação por pessoas que já atingiram 50 anos. Acho que é uma preocupação muito importante, essas pessoas precisam ser ainda valorizadas pela experiência, por muitas ainda ter responsabilidade familiar e para elas não ficarem desamparadas por falta de oportunidade mesmo tendo condições de trabalhar, mas é uma lei de mercado né!? O mercado busca pessoas jovens, dinâmicas, as vezes vão atrás de currículo e não de experiência, assim essas pessoas vão ficando um pouco de lado. Eu acho muito importante esse tipo de pesquisa, espero que isso seja para, de repente, desenvolver algum pensamento de trabalho para continuar colocando essas pessoas dentro de mercado de trabalho.

Entrevista: H

Você se considera uma pessoa ativa? Por quê?

Entrevistado: Me considero uma pessoa ativa até pelo momento que eu estou passando, estou escrevendo uma dissertação já na etapa final e estou no mercado de trabalho ainda.

Qual sua atividade atual?

Entrevistado: Na minha área profissional, bibliotecário documentarista na biblioteca central.

Qual seu vínculo empregatício?

Entrevistado: Funcionário Público Federal.

Como você avalia a realidade do mercado de trabalho para as pessoas a partir de 50 anos?

Entrevistado: É uma questão que oferece uma certa dificuldade de pronto. Nós estamos passando por momentos de transição que tudo está entrando em cheque com relação ao mercado de trabalho, não só na questão da mudança do perfil dos trabalhadores, mas como também na questão da mudança de legislações trabalhistas que tiveram uma mudança drástica e teve repercussão na organização dos trabalhadores. Isso tudo é um processo que está acontecendo e é difícil vislumbrar um futuro promissor, seguro, para a classe trabalhadora. Nós temos um futuro demonstrando mau agouro.

Quais são os pontos mais valorizados dessas pessoas no mercado de trabalho?

Entrevistado: Eu acho que, sem dúvida nenhuma, é a experiência, a formação e qualificação de uma maneira geral. Quando a pessoa vai acumulando idade em sua vida vai acumulando experiência, essa experiência é habilidade. É claro que têm certas peculiaridades no mercado de trabalho que estão passando por transformações avassaladoras e, pode ser, que a experiência que você adquiriu no teu passado pode ser sobreposta por tecnologias.

Hoje, uma pessoa com 50-60 anos, onde ela se encaixa na empresa ou dentro de um ambiente de trabalho?

Entrevistado: Eu acho que essa idade é uma idade relativamente segura na questão empregabilidade. O mercado de trabalho na verdade é uma divisão de classe social ele é sempre instrumentalizado a favor do mercado, esse mercado é cruel e implacável. O jovem é taxado como um ser inexperiente e inapto, enquanto que a pessoa com um pouco mais de idade, mas pouca, não é muita não, ele se enquadra num estágio de pessoas que existe um certo preconceito com relação à idade ainda que nós tenhamos uma longevidade maior, mas a longevidade maior vem em prejuízo do ser humano, bem vimos aí a reforma da Previdência calcada em cima desses valores da longevidade eles precarizaram a possibilidade da pessoa se aposentar. Aí, você tem no mercado de trabalho uma juventude que está desempregada por ser inexperiente e não ter ainda formação e no outro extremo você tem essas pessoas com 50-60 anos onde existe um preconceito social em relação à uma idade que digamos assim “está vencida”, e é uma coisa mentirosa, porque as estatísticas mostram que alguns anos atrás, antes dessa reforma, mostrava que o mercado estava direcionando para esse público com mais experiência, pessoas com mais de 40 anos, embora mostre que existe um envelhecimento no mercado de trabalho já aos 40 anos, que eu acho um absurdo afinal de contas a vida do trabalhador não é a vida de um jogador de futebol, de um atleta, que tem um período de vida útil nessa atividade muito curta. O mercado de trabalho para os trabalhadores de uma maneira geral, pode ser extensiva, como vimos em estatísticas anteriores, alguns governos atrás mostravam que as pessoas com mais idade estavam sendo requisitadas pelo mercado de trabalho.

Você tem alguma observação ou complemento em relação à pesquisa?

-

Entrevista: I

Você se considera uma pessoa ativa? Por quê?

Entrevistado: Com certeza, sou uma pessoa ativa, porque eu sou profissional do shiatsu, é o que eu vivo hoje. Eu faço em média cinco massagens por dia e isso é muito bom.

Qual sua atividade atual? Possui vínculo empregatício?

Entrevistado: Não, tenho vínculo empregatício. Sou massoterapeuta corporal, minha profissão hoje é fazer shiatsu nas pessoas com dores.

Como você avalia a realidade do mercado de trabalho para as pessoas a partir de 50 anos?

Entrevistado: Eu acho que as pessoas com mais de 50 anos são as pessoas que já adquiriram uma certa experiência e deveriam continuar no mercado de trabalho, para ajudar as empresas e os meios que temos hoje para trabalhar. Porque quando você põe muita gente jovem, as vezes, não tem tanta experiência, então um profissional com mais de 50 anos é como se fosse um professor dentro de uma instituição ou de uma empresa.

Quais são os pontos mais valorizados dessas pessoas para entrada no mercado de trabalho?

Entrevistado: Com certeza a experiência. Quem tem experiência, ensina e faz bem feito.

Você tem alguma observação ou complemento em relação à pesquisa?

- Não.

Entrevista: J

Você se considera uma pessoa ativa? Por quê?

Entrevistado: Eu participo de esporte além da atividade do período que eu fico aqui no setor. Tenho outras atividades também no período da tarde e à noite, às vezes.

Qual sua atividade atual? Possui vínculo empregatício?

Entrevistado: Aqui na UFMT eu sou auxiliar administrativo, a tarde sou vendedor autônomo, faço cremosinho, é uma atividade que estou começando, e as vezes ainda faço uma pintura de casa para fazer.

Como você avalia a realidade do mercado de trabalho para as pessoas a partir de 50 anos?

Entrevistado: Eu acho que cada um é de acordo com o modo de vida que a pessoa leva, alimentação, condicionamento físico, isso tem uma influência grande.

Quais são os pontos mais valorizados dessas pessoas para entrada no mercado de trabalho?

Entrevistado: Experiência pela idade, muitos carregam a experiência pela idade, no dia a dia do seu afazer mesmo.

O que você pensa sobre possibilidade do seu envolvimento na participação de novas atividades e ocupações?

Entrevistado: Eu vejo como um ganho, ganhamos mais experiência, algumas atividades podemos utilizar para a terceira idade, até como uma atividade que melhore a questão cerebral, como muita leitura e tudo mais ajuda a pessoa a evitar doenças futuras.

Você tem alguma observação ou complemento em relação à pesquisa?

Entrevistado: Não.

ANEXOS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: POLÍTICAS EDUCACIONAIS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, DIVERSIDADE ETÁRIA E MERCADO DE TRABALHO

Pesquisador: Elizângela Farias de Oliveira

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 23704719.6.0000.5482

Instituição Proponente: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-PUC/SP

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.727.706

Apresentação do Projeto:

Trata-se de pesquisa de Mestrado em Educação: Currículo, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob orientação da Profa. Dra. Nadia Dumara Ruiz Silveira.

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo da pesquisa é analisar as políticas educacionais de formação profissional identificando articulações com a diversidade etária e realidade do mercado de trabalho, segundo representações de profissionais que atuam na área empresarial e de pessoas com mais de 50 anos do estado de Mato Grosso.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos: Não há riscos éticos previstos, dado o perfil dos participantes e a neutralidade do tema de estudo.

Benefícios são esperados para os campos sociais e da educação como contribuição para articulação de políticas públicas educacionais de formação profissional com o novo perfil etário do idoso.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto de Pesquisa está muito bem descrito, muito bem redigido, com fundamentação teórica e metodológica clara e bem exposta.

Endereço: Rua Ministro Godói, 969 - sala 63 C

Bairro: Perdizes

CEP: 05.015-001

UF: SP

Município: SAO PAULO

Telefone: (11)3670-8466

Fax: (11)3670-8466

E-mail: cometica@pucsp.br



Continuação do Parecer: 3.727.706

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os Termos estão de acordo com as Resoluções CNS/MS nº 466/12 e 510/16, o Regimento e o Regulamento Interno do Comitê de Ética em Pesquisa da PUC-SP.

Recomendações:

Nihil

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há Pendências nem Lista de Inadequações.

Sou de parecer FAVORÁVEL à aprovação deste projeto de pesquisa.

Considerações Finais a critério do CEP:

O Colegiado do Comitê de Ética em Pesquisa, campus Monte Alegre da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - CEP-PUC/SP, aprova integralmente o parecer oferecido pelo(a) relator(a).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_1425304.pdf	17/10/2019 15:08:00		Aceito
Outros	Auto_2.pdf	17/10/2019 14:59:21	Elizângela Farias de Oliveira	Aceito
Outros	Autor_1.pdf	17/10/2019 14:58:48	Elizângela Farias de Oliveira	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	17/10/2019 14:39:43	Elizângela Farias de Oliveira	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_PESQUISA_FINAL.pdf	17/10/2019 14:35:51	Elizângela Farias de Oliveira	Aceito
Outros	PARACER_MERITO_ACDM.pdf	06/09/2019 17:41:39	Elizângela Farias de Oliveira	Aceito
Outros	Oficio_apresentacao.pdf	06/09/2019 17:36:32	Elizângela Farias de Oliveira	Aceito
Folha de Rosto	Folha_Rosto.pdf	05/09/2019 14:58:22	Elizângela Farias de Oliveira	Aceito

Situação do Parecer:

Endereço: Rua Ministro Godói, 969 - sala 63 C

Bairro: Perdizes

CEP: 05.015-001

UF: SP

Município: SAO PAULO

Telefone: (11)3670-8466

Fax: (11)3670-8466

E-mail: cometica@pucsp.br



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE
CATÓLICA DE SÃO PAULO -
PUC/SP



Continuação do Parecer: 3.727.706

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO PAULO, 26 de Novembro de 2019

Assinado por:
Antonio Carlos Alves dos Santos
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Ministro Godói, 969 - sala 63 C

Bairro: Perdizes

CEP: 05.015-001

UF: SP

Município: SAO PAULO

Telefone: (11)3670-8466

Fax: (11)3670-8466

E-mail: cometica@pucsp.br

ANEXO B – Carta de Autorização UFMT


 MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
 UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO
 FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA

Av. Fernando Correa da Costa, 2367 - Cidade Universitária - 78060-900 - Cuiabá - MT
 Tel: (051) 3615-8836 R. 217 Cel: (051) 95634-8461



DECLARAÇÃO

Declaro para os devidos fins que eu, Prof^o Mestre Elton Alves de Andrade, servidor do Laboratório de Educação Física da Faculdade de Educação Física da Universidade Federal de Mato Grosso, Coordenador do Programa UniverCidade ConvidAtiva, autorizei e acompanhei a mestranda Elizângela Farias de Oliveira, regularmente matriculada no Programa de Pós-Graduação em Educação: Currículo da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, a coleta de dados por meio de entrevistas e gravação, de um grupo de participantes da modalidade de Hidroginástica, com idade compreendida entre os 50 e 60 anos de ambos os sexos.

Cuiabá, 10 de outubro de 2019.


 Prof^o MSc. Elton Alves de Andrade
 Coordenador do Programa
 Prof. MSc. Elton Alves de Andrade
 Coordenador
 Programa UniverCidade ConvidAtiva
 FEF - UFMT
 ORF 031152 - SAPE 0417291

ANEXO C – Autorização

AUTORIZAÇÃO

Eu _____, abaixo assinado(a),
(função) _____,
(empresa) _____, autorizo a realização da pesquisa “**Políticas Educacionais de Formação Profissional e Diversidade Etária no Mercado de Trabalho**”, a ser conduzida pela pesquisadora Elizângela Farias de Oliveira, mestranda do Pós-Graduação em Educação: Currículo da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo-PUC/SP.

Declaro que fui informado(a) pela responsável do estudo sobre os objetivos da pesquisa, bem como a respeito das entrevistas a serem realizadas com base em roteiro, tendo como entrevistado(s) gestor(es) da empresa.

Estou ciente de que a pesquisa será avaliada pelo Comitê de Ética da PUC/SP que emitirá parecer sobre a adequação do Projeto da Pesquisa às normas éticas vigentes.

Assumo o compromisso no resguardo da segurança e bem-estar do(s) entrevistado(s) e da entrevistadora, dispondo da infraestrutura necessária para realização da pesquisa.

Local _____, _____ de _____ de _____

Nome e assinatura da autoridade

RG:

CPF:

Pesquisadora: Elizângela Farias de Oliveira

E-mail: eliz_farias@yahoo.com.br