

DESAFIO

longeviver

Estudos sobre mercado de trabalho
e envelhecimento populacional 2



2021



DESAFIO

longeviver

Estudos sobre mercado de trabalho
e envelhecimento populacional 2

2021

Apoio



Realização e edição



Mensagem do patrocinador

Vivenciamos uma mudança demográfica veloz, ao mesmo tempo em que persiste uma percepção do envelhecimento baseada em estereótipos ultrapassados. Desde 2018, o Itaú Viver Mais constituiu uma plataforma de discussão e proposição de ações para o tema Longeviver, a fim de promover estudos e ações que sejam capazes de fomentar a discussão de políticas públicas além de apoiar a promoção de um ambiente de negócios e a geração de emprego e renda mais ajustados às necessidades da população 50+.

Itaú Unibanco.

Presidência

Marcos Nobre

Diretoria Científica

Raphael Neves

Diretoria Administrativa

Graziela Castello

Coordenação do Desafio Longevidade

Graziela Castello

Orientação dos artigos e cursos

Daniela Costanzo, Maria Carolina V. Oliveira, Monise F. Picanço, Priscila Vieira, Tomás Wissenbach e Victor Callil

Equipe Itaú

Leila Melo, Luciana Nicola, Luciana Barroso, Monica Sayuri e Daniela Zen

Autores dos textos deste volume

Adrielma Silveira Fortuna dos Santos, Anabel Cardoso, Erica Karine Santana Santos, Lucas Cunha, Rodrigo Cardoso Bonicenna

Organizadores

Graziela Castello e Daniela Costanzo

Revisão

Otacílio Nunes

Projeto Gráfico

Fernanda Kalckmann

Capa

Fernanda Kalckmann (imagem original freepik - br.freepik.com)

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

Desafio Longevidade 2 : estudos sobre mercado de trabalho e envelhecimento populacional 2 / [organização Graziela Castello, Daniela Costanzo]. -- São Paulo : Centro Brasileiro de Análise e Planejamento Cebrap, 2022.

ISBN 978-65-86362-16-9

1. Ciências sociais 2. Envelhecimento 3. Envelhecimento - Aspectos antropológicos 4. Envelhecimento populacional 5. Idosos - Trabalho - Brasil 6. Mercado de trabalho - Aspectos sociais I. Castello, Graziela. II. Costanzo, Daniela.

22-107534

CDD-306.360981

Índices para catálogo sistemático:

1. Brasil : Mercado de trabalho : Aspectos sociais : Sociologia 306.360981

Maria Alice Ferreira - Bibliotecária - CRB-8/7964

Apresentação PÁG. 7

1

ADRIELMA SILVEIRA FORTUNA DOS SANTOS

Literacia e inclusão digital: uma análise sobre os usos das TICs e os vínculos com o mundo do trabalho por pessoas com 60 anos ou mais de idade **PÁG.11**

2

ANABEL CARDOSO

Práticas e políticas de inclusão da pessoa idosa no mercado de trabalho no contexto dos agentes de mercado brasileiros **PÁG.63**

3

RODRIGO CARDOSO BONICENHA

Deslocamentos e acesso ao trabalho e emprego de pessoas idosas na cidade de São Paulo **PÁG.99**

4

ERICA KARINE SANTANA SANTOS

Desigualdade de gênero no campo: condições de vida e de trabalho da mulher idosa em áreas rurais **PÁG.137**

5

LUCAS CUNHA

Previdência social em perspectiva comparada no Brasil e Chile **PÁG.173**

Sobre os autores PÁG. 191

Apresentação

Este livro traz os resultados da segunda edição do Desafio Longeviver Itaú-Cebrap, um programa que busca fomentar a produção de conhecimento sobre o envelhecimento da população brasileira e seus desafios para o mercado de trabalho. Apesar de constituírem dois campos de estudo com produção intensa, os temas envelhecimento populacional e mercado de trabalho ainda estão pouco conectados entre si nas pesquisas desenvolvidas no Brasil. O Desafio Longeviver busca, nesse sentido, também em sua segunda edição, continuar apoiando pesquisadores que queiram investigar essa interface.

Para isso, nos primeiros meses de 2021 foram escolhidos – após abertura de edital público, que contou com processo seletivo em diferentes etapas – 5 pesquisadores com propostas de investigação inéditas no tema “Envelhecimento da população e os desafios para o mercado de trabalho”. Os selecionados passaram por treinamento metodológico no Cebrap e foram orientados por pesquisadores da casa para desenvolverem, durante os 6 meses do programa, seus artigos sobre o tema. Os pesquisadores foram submetidos a reuniões periódicas de análise e discussão dos trabalhos, que envolveram desde o refinamento das hipóteses e objetos de estudo até a delimitação metodológica, revisão teórica e discussões coletivas sobre os resultados encontrados.

Os 5 artigos resultantes do programa estão reunidos nesta publicação. O primeiro, de Adrielma Santos, analisa como alguns marcadores clássicos de desigualdade (faixa etária, renda, escolaridade etc.) e a inserção no mundo do trabalho impactam e/ou são impactados pelo uso efetivo, qualificado e diverso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) por pessoas com 60 anos ou mais de idade no Brasil. Para isso, a autora utiliza dados quantitativos, da pesquisa TIC Domicílios de 2019, e realiza uma análise qualitativa, com sete entrevistas em profundidade com idosos.

A autora conclui que, apesar de a maior parte dos idosos no Brasil estar em situação de exclusão digital, não é a idade que pesa mais no acesso e uso das TICs. O gênero, a escolaridade e a classe social são muito relevantes quando se analisa esse uso. No entanto, a participação no mercado de trabalho parece ter impacto positivo no uso das TICs entre idosos, não só para cumprir atividades relacionadas ao trabalho, mas também para outras atividades complexas on-line. Além disso, a inserção em outras atividades de sociabilidade, como a participação em igrejas, também é um incentivo ao uso das TICs. A autora analisou também o que motiva o uso das TICs entre idosos e identificou a importância de mediadores de aprendizagem no uso das tecnologias para os idosos, revelando o papel de determinadas pessoas em viabilizar o acesso dos idosos às TICs, e impactos positivos e, por vezes, negativos resultantes desse processo de mediação.

No segundo capítulo, Anabel Cardoso mapeou práticas empresariais relacionadas a políticas de inclusão de pessoas idosas em grandes empresas brasileiras. A partir de um estudo qualitativo, com análise documental e entrevistas em profundidade, a autora traz um levantamento das políticas de inclusão de idosos no mercado de trabalho brasileiro e analisa, entre outros, como funcionam os processos de recrutamento, seleção e contratação desses funcionários, bem como seu bem-estar e qualidade de vida no ambiente laboral, incluindo a capacitação e a formação continuada desses profissionais, abrangendo também as políticas de aposentadoria e os preconceitos de idade (ageísmo).

Os resultados apontam que as políticas de inclusão produtiva ainda são muito poucas e incipientes nas empresas e que não estão ancoradas em políticas públicas, leis ou ações governamentais de estímulo a essas práticas, sendo quase exclusivamente iniciativas espontâneas dessas empresas, que se embasam em pesquisas e,

eventualmente, em parcerias com universidades. A autora revela também que as políticas internas de capacitação, formação continuada, bem-estar laboral e aposentadoria encontradas nas empresas ainda são pouco específicas para os idosos, que processos seletivos com recorte para esse grupo populacional são ainda pouco frequentes no Brasil e que, quando ocorrem, em geral focam o público de 50 anos ou mais. Cardoso mostra a incipiência desse debate e sugere que iniciativas públicas e privadas poderiam ser tomadas no sentido de ampliar a inclusão de pessoas idosas no mercado de trabalho.

O terceiro capítulo traz os resultados da pesquisa realizada por Rodrigo Cardoso Bonicenha sobre os deslocamentos e a mobilidade urbana de pessoas idosas no acesso a trabalho, emprego e serviços na cidade de São Paulo. O autor utiliza os dados da Pesquisa de Origem e Destino (OD) do Metrô de São Paulo para analisar os vínculos empregatícios, a população ativa, o setor de atividade, a escolaridade e as condições de deslocamento da população idosa paulistana, e discute os potenciais impactos da retirada da gratuidade no acesso de idosos de 60 a 64 anos ao transporte público na cidade.

Aparece nos dados e nas análises do autor a heterogeneidade das condições de trabalho e deslocamento dos idosos da capital paulista, a depender de seu gênero, escolaridade e renda. Além disso, em diálogo com outras pesquisas sobre os idosos brasileiros, Bonicenha mostra como eles são o arrimo familiar, especialmente aqueles entre 60 e 64 anos, afetados pela retirada da gratuidade no acesso ao transporte público na cidade. As análises territorializadas permitem enxergar a complexidade dos fenômenos estudados na cidade de São Paulo.

No quarto capítulo, Erica Karine Santana Santos estuda as desigualdades de gênero no campo a partir da análise das condições de vida e das representações do trabalho entre idosas, as senhoras trabalhadoras rurais. Para isso, realiza uma pesquisa qualitativa com entrevistas em profundidade com dez trabalhadoras rurais com idade entre 58 e 85 anos residentes em um povoado no município de Simão Dias (SE). A autora analisa a inserção e a trajetória das entrevistadas no trabalho rural, os significados do trabalho, o envelhecimento no campo, a intersecção entre o trabalho doméstico e o trabalho na roça, os aspectos econômicos da vida e os desejos e perspectivas de futuro dessas trabalhadoras.

Entre os achados de campo da autora estão: a noção de pertencimento ao mundo do trabalho rural, as desigualdades de

gênero presentes tanto no trabalho doméstico quanto no trabalho rural que as trabalhadoras entrevistadas desempenham e os impactos do envelhecimento na relação dessas mulheres com o trabalho rural, sobretudo nas adaptações necessárias às novas condições físicas. Santos termina ressaltando a importância que políticas públicas voltadas às trabalhadoras rurais teriam em seus direitos e condições de vida.

Por fim, no capítulo 5 estão reunidos os resultados da pesquisa realizada por Lucas Cunha sobre a previdência social no Brasil e no Chile. A partir de uma comparação da trajetória histórica dos dois sistemas previdenciários, com suas diversas reformas e influências ideológicas distintas, o autor discute eficiência, desigualdades e distorções na cobertura previdenciária chilena e brasileira.

As pesquisas reunidas aqui avançam na compreensão de diversos aspectos do envelhecimento da população brasileira e seus impactos no mercado de trabalho. Como pode ser visto em vários capítulos deste livro, o tema é atravessado pelas desigualdades de renda, escolaridade e de gênero, o que só aumenta os desafios para se pensar envelhecimento e mercado de trabalho. Por isso, o esforço de pesquisa em juntar os dois temas segue sendo fundamental e as agendas de pesquisa abertas aqui podem e devem ser perseguidas pelos pesquisadores brasileiros.

Graziela Castello
Daniela Costanzo

longuevíver

Literacia e inclusão digital: uma análise sobre os usos das TICs e os vínculos com o mundo do trabalho por pessoas com 60 anos ou mais de idade

Adrielma Silveira Fortuna dos Santos

As informações e análises contidas no presente artigo são de responsabilidade do próprio autor e não refletem posições e opiniões institucionais ou de membros do Cebrap ou do Itaú Unibanco

1. Introdução

Diferentes estudos demonstram que as iniciativas de inclusão digital dos idosos por meio das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) promovem diversos benefícios a esse público (AZEVEDO, 2019; LORETO; FERREIRA, 2018; RIBEIRO, 2018): o exercício da cidadania, a ampliação das redes de relações sociais, familiares e profissionais, a autonomia pessoal, entre outros. Pesquisas também têm atentado para a percepção que os brasileiros têm sobre a velhice, sobre o envelhecimento e sobre o idoso e o mercado de trabalho. Em geral, a velhice tem sido encarada culturalmente como a fase da vida destinada ao descanso, a uma vida menos agitada e à aposentadoria. A questão é que, com o aumento da expectativa de vida do brasileiro, essa percepção está em processo de mudança, uma vez em que nos próximos anos a população idosa irá aumentar ainda mais, de modo que o mercado de trabalho e a sociedade em suas diferentes esferas precisam criar estratégias e mecanismos para integrar esse público no mundo do trabalho, de forma ativa, produtiva e sustentável.

Entretanto, um conjunto de desafios se impõe a esse processo de integração e socialização ou ressocialização das pessoas de 60 anos ou mais de idade no mundo do trabalho. Entre estes, os baixos níveis de escolarização da população idosa brasileira, que implicam uma redução de oportunidades e uma diminuição do poder competitivo desse público no mercado de trabalho; a exclusão digital e o estigma social que se tem sobre essa população no que diz respeito a sua capacidade cognitiva de aprender a utilizar os recursos tecnológicos (computador, tablet, smartphone, internet etc.) e na interpretação de sua linguagem; o conflito intergeracional no interior das empresas e em repartições públicas, que, em geral, ainda são orientados pela concepção de que os mais jovens representam o novo, a eficiência, a inovação e a produtividade.

Utilizamos como fonte de informações empíricas os dados da pesquisa TIC Domicílios - realizada anualmente desde 2005 pelo Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetic.br), que tem como objetivo mapear o acesso às TICs nos domicílios urbanos e rurais no Brasil e as suas formas de uso por indivíduos de 10 anos de idade ou mais. Essa pesquisa, como uma série de estudos sobre o tema, deixa claro que

as dimensões etária, de gênero, de renda, de raça, de escolaridade e de localização acentuam as desigualdades que atingem as pessoas com mais de 60 anos e impactam o modo como esses indivíduos acessam e utilizam as TICs. Portanto, esses desafios se acentuam ainda mais quando observamos como a velhice é vivenciada de formas diferentes de acordo com as características sociais e etárias.

Diante disso, esta pesquisa buscou responder a seguinte pergunta: “Como alguns marcadores clássicos de desigualdade (relacionados a faixa etária, renda, escolaridade, condição de trabalho e área) e a inserção no mundo do trabalho impactam ou não o uso efetivo, qualificado e diverso das Tecnologias de Informação e Comunicação por pessoas com 60 ou mais de idade no Brasil? E como, na outra via, o maior domínio das TICs pode também estar associado a melhores oportunidades de inserção no mundo de trabalho e em ambientes de sociabilidade?”.

Assim, a relação entre o acesso e o uso efetivo e qualificado das Tecnologias de Informação e Comunicação por pessoas com 60 anos ou mais de idade, especialmente no que tange às relações com o mundo do trabalho, foi o objeto principal da análise. Isso foi feito a partir da combinação de duas etapas de pesquisa. Na primeira, foi realizada a análise quantitativa a partir dos dados disponibilizados pela pesquisa da TIC Domicílios 2019. Essa etapa buscou compreender as diferenças de uso e nível de literacia digital entre os usuários idosos que são economicamente ativos e os inativos. Na segunda, uma análise qualitativa, a partir da realização de sete entrevistas semiestruturadas com idosos com 60 anos ou mais, buscou aprofundar a compreensão sobre como os idosos acessam, aprendem, usam e operacionalizam as TICs no seu dia a dia e no ambiente de trabalho.

Dessa forma, este capítulo busca, em primeiro lugar, contribuir para a compreensão acerca dos usos das TICs por pessoas com 60 anos ou mais de idade; em segundo lugar, busca demonstrar que os diferentes usos das TICs por esse público podem variar em função da escolaridade, da inserção e permanência no mundo do trabalho e de processos de aprendizagem. Com isso, a pesquisa tem a intenção de avançar na discussão sobre a importância da inclusão digital dos idosos para que estes aumentem suas chances de permanecer ou se inserirem no mundo do trabalho, através do desenvolvimento de competências e habilidades digitais que são

cada vez mais fundamentais para o exercício pleno da cidadania nas sociedades atuais.

1.1. Literacia e inclusão digital

De modo particular, quando pensamos sobre o impacto da longevidade no mundo do trabalho, isso se complica ainda mais, pois os idosos tendem a não ser vistos como produtivos e capazes de aprender a utilizar as Tecnologias de Informação e Comunicação. Essa concepção se torna uma barreira para que os idosos acessem esses recursos nos ambientes de trabalho e consequentemente desenvolvam os conhecimentos que são necessários para utilizá-lo. Outro ponto que se relaciona a isso é a disponibilização de mediadores da aprendizagem no âmbito do trabalho. As TICs são desenvolvidas a partir do entendimento de que todas as pessoas conseguirão utilizá-las, afinal já estamos na era digital. Porém, esse entendimento muitas vezes promove a infoexclusão, principalmente dos grupos sociais mais vulneráveis da sociedade, particularmente dos idosos, que precisam, na maioria das vezes, de mediadores para fazer os primeiros acessos e para utilizar os recursos básicos, por exemplo, do celular e do computador. Nesse sentido, para avançar na compreensão deste desafio é preciso aprofundar o nosso entendimento sobre os conceitos de exclusão e literacia digital, especialmente em relação aos níveis de exclusão e de literacia digital das pessoas com 60 anos ou mais de idade.

Segundo Hessler (2019), há três níveis de exclusão digital. O primeiro está relacionado às diferenças na infraestrutura disponível e no acesso entre diferentes grupos sociodemográficos. Nesse nível, é preciso observar o peso dos fatores socioeconômicos, como pobreza, renda familiar, além da idade, e seus efeitos sobre o poder de aquisição dessa infraestrutura. Já o segundo nível de exclusão digital está relacionado às competências para usar as TICs, que também variam em função dos contextos socioeconômicos e sociodemográficos dos indivíduos. Nesse nível, as variáveis que mais importam em relação aos determinantes de desigualdades são: etnia, gênero e grau de instrução. Por fim, o terceiro nível de exclusão digital está relacionado às desigualdades de oportunidades e aos riscos aos quais as pessoas de diferentes contextos estão expostas no dia a dia no ambiente digital.

A exclusão digital, portanto, não é efeito de um único fator. Como afirma Heslper (2019, p. 23): “não é somente etnia, gênero, condição socioeconômica ou idade que tornam alguém propenso a ser excluído do mundo digital, mas sim a combinação desses fatores”. Corroborando isso, diferentes autores demonstram que a literacia e a inclusão digital variam de acordo com o contexto pessoal do indivíduo, mas sobretudo está relacionada a processos de desigualdade mais estruturais. Nesse sentido, para Patrício (2014, p.64):

a literacia digital pode tornar-se novo meio de exclusão social, principalmente para os adultos e idosos com pouca ou nenhuma competência digital, já que é incontornável que a aplicação de produtos e serviços TIC se torne mais difundida em todos os setores e profissões e continue a evoluir significativamente, tanto em quantidade como em qualidade. (PATRÍCIO, 2014, p. 64)

Há na literatura um certo consenso sobre como o baixo nível de literacia digital pode ser um indicador de exclusão digital. Salvaia (2021, p. 20) corrobora essa ideia quando afirma que “é exigido um aumento constante do nível de literacia digital a todos os cidadãos, de forma a não correr o risco de terem uma posição frágil no mercado de trabalho e na comunidade e serem excluídos da sociedade digital”. Nesse mesmo sentido, ressalta-se que quanto maior for o nível de literacia digital, menores as chances de os usuários das TICs, especialmente os mais idosos, caírem em golpes e fraudes de cunho financeiro e emocionais.

Nesse sentido, o esforço em promover o acesso, a compreensão e o uso efetivo das TICs deve ser não apenas do setor público através de políticas públicas e de outras iniciativas que garantam a cidadania digital dos idosos, mas também do setor privado através de programas internos que capacitem seus funcionários não apenas a acessar e utilizar suas TICs, mas também a compreender e interpretar as informações geradas por elas.

Segundo Salvaia (2021, p.27):

ao usar tecnologias digitais, os idosos são ao mesmo tempo atores, produtores e realizadores de suas ações. Os idosos têm a possibilidade de explorar os próprios interesses, de

manter a autonomia, de exercer a cidadania, de localizar outros mundos, de cruzar fronteiras geográficas, de estabelecer contatos com outras gerações, bem como com a família e amigos, de estimular a mente, de descobrir e ampliar o conhecimento.

Por meio das TICs, os idosos têm a possibilidade de se manter ativos, de quebrar o paradigma da improdutividade e da incapacidade cognitiva para aprender a utilizá-las. A capacidade de aprendizagem de um indivíduo não está restrita a uma faixa etária, ela acontece ao longo da vida, contudo, ocorre de forma diferente em cada fase da vida. Da mesma forma que uma criança em fase de alfabetização precisa que seus professores adaptem a linguagem, que apresentem o conteúdo de forma lúdica e significativa para o contexto da criança, em particular para o contexto social em que ela está inserida, o processo de aprendizagem dos idosos em relação às TICs também precisa de uma adaptação que promova uma aprendizagem que faça sentido para a fase que eles se encontram, para seu contexto social, para suas possibilidades cognitivas, físicas e psicológicas. Desse modo, “há necessidade de se aumentar as oportunidades de aprendizagem de literacia digital para as pessoas mais velhas e que ela está relacionada com o desenvolvimento global do papel das TICs e da aprendizagem ao longo da vida na sociedade digital” (PATRÍCIO, 2014, p. 72).

1.2. Literacia e inclusão digital, mundo do trabalho e cidadania

É possível identificar na literatura pesquisas que buscam refletir sobre literacia digital, o direito à cidadania e democratização das TICs. Nesse sentido, ressaltamos que, com o avanço das Tecnologias de Informação e Comunicação, cada vez mais os serviços públicos, comerciais, educacionais, estão ganhando formas digitais, em alguns casos exclusivamente digitais. Na sociedade em rede, pressupõe-se que todos tenham acesso a esses meios e os utilizem, ou que todos devam utilizá-los, contudo, como já alertava Castells (1999), uma parcela da sociedade sempre ficará excluída e à margem desse processo. Desse modo, diferentes pesquisas e relatórios (em particular os produzidos pelo Cetic.br desde 2005) demonstram que nem todos têm acesso e nem todos sabem utilizar

todas as facilidades que as TICs proporcionam – por exemplo, ainda é baixa a proporção de pessoas que realizam pagamento de contas através de aplicativos ou que usam serviços eletrônicos do governo. Nesse sentido, essas pessoas que não têm acesso e que ainda não têm as habilidades que as TICs exigem vão sendo excluídas e, por consequência, perdem oportunidades diversas.

A apropriação das TICs demanda do idoso determinadas habilidades e competências que na maioria das vezes ele não possui. Salvaia (2021) ressalta que a apropriação do computador pelos idosos implica três aspectos articulados entre si:

O operacional (o idoso aprende a operar com o computador, desenvolvendo a habilidade e destreza necessárias, bem como competências ao nível dos recursos de hardware e software); a linguagem da máquina (envolve a leitura, interpretação e compreensão da nova linguagem tecnológica da comunicação); a abordagem pedagógica. Esta é fundamental para a interação/comunicação e para a construção do conhecimento por parte dos idosos. (SALVAIA, 2021, p. 27)

O domínio desses aspectos possibilitará ao idoso ampliar os usos efetivos que ele fará das TICs na sua vida cotidiana. Nesse sentido, é válido reforçar o argumento de que incluir digitalmente os idosos é dar a eles o direito de melhorar sua condição e qualidade de vida, seja porque estes terão mais recursos comunicacionais para criar e reforçar laços sociais com outras pessoas, seja porque os idosos passam a ter as condições de exercer sua cidadania no espaço digital e acessar oportunidades profissionais, culturais, educacionais etc. que estão disponíveis exclusivamente nesse espaço. Assim, de acordo com Cazeloto (2008),

a inclusão digital é um artifício de engenharia social criado para estender ao maior número possível de cidadãos os eventuais benefícios que uma elite já desfruta integralmente, como partenatural de sua inserção na sociedade. (CAZELOTO, 2008, p. 125)

Quando analisamos o mundo do trabalho, o cenário não é diferente. Muitas empresas ofertam suas vagas e realizam as etapas iniciais do processo seletivo de forma on-line. Elas, cada vez mais,

têm desenvolvido a cultura de mapear o perfil e o comportamento dos candidatos nas suas redes sociais pessoais (p. ex., Instagram, LinkedIn, Facebook). As pessoas que não estão incluídas digitalmente ou têm baixa ou nenhuma literacia digital são excluídas sem ao menos terem a chance de participar desses processos seletivos. Nesse sentido, Segundo Becker (2009):

A inclusão digital viria, então, compensar essa desigualdade de status de cidadania com uma “igualdade de oportunidades”, à informação, à qualificação para um melhor posicionamento no mercado de trabalho, à busca de conhecimentos para a ação em defesa dos próprios direitos, à comunicação e expressão etc. (BECKER, 2009, p. 14)

Assim, além dos efeitos da literacia e inclusão digital sobre a possibilidade de os idosos exercerem uma cidadania ativa, também temos os efeitos em relação às suas condições para melhorarem seu posicionamento no mundo do trabalho.

Ao refletir sobre literacia e inclusão digital e sua relação com o mundo do trabalho, não podemos deixar de fora que a competência digital é também uma competência valorizada no ambiente educacional. Tal competência já está prevista na Base Nacional Comum Curricular (BNCC), nos diferentes níveis de ensino, ou seja, a sua incorporação por meio de atividades teórico-práticas no espaço escolar é um avanço que evidencia a preocupação de formar e capacitar as gerações futuras para uma sociedade cada vez mais digital e conectada. Assim, a competência digital pode ser definida como:

a utilização segura, crítica e criativa das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) para alcançar objetivos mais amplos relacionados com o emprego, a educação, o trabalho, o lazer, a inclusão e a participação na sociedade. Esta competência chave está relacionada com muitas habilidades indispensáveis a todos os cidadãos. Já que possibilita a aquisição de outras competências chave, como as línguas estrangeiras, a matemática, o aprender a aprender, o espírito de iniciativa e empresarial ou a sensibilidade e expressão culturais, é considerada como transversal. (PATRÍCIO; OSÓRIO, 2017, p. 3)

Patrício e Osório (2017) apontam ainda que o contato intergeracional é decisivo para o processo de aprendizagem das tecnologias digitais por parte de adultos e idosos. Tal constatação é bastante significativa para pensarmos o mundo do trabalho e os desafios em criar diálogos entre funcionários jovens, adultos e idosos no interior de uma organização. Dessa forma, a escola como uma instituição de socialização poderia ser um espaço de socialização digital para os idosos, através de programas educacionais específicos que estivessem alinhados com as demandas do mundo do trabalho, como, por exemplo, informática básica e uso profissional de redes sociais e aplicativos de comunicação. Ações desse tipo poderiam preparar os idosos para que estes aumentem seu nível de literacia digital e consigam estar preparados para as oportunidades de emprego. Nesse sentido, as mudanças nas práticas de ensino e na grade curricular são necessárias e urgentes diante das transformações que as TICs vêm promovendo na sociedade.

Se somos capazes de aprender de diferentes formas ao longo de nossas vidas, estabelecer mecanismos de aprendizagem que possibilitem aos jovens, aos adultos e aos idosos o desenvolvimento da literacia digital de igual forma no interior das organizações é imprescindível para que as pessoas com 60 anos ou mais possam permanecer ou se inserirem no mundo do trabalho de forma ativa. Essa é uma responsabilidade tanto dos gestores das organizações quanto do governo. O governo pode incentivar o desenvolvimento dessa cultura nas empresas, através de políticas públicas, de eventos e treinamentos em parcerias público-privadas, que estimulem as organizações a se comprometerem com o desenvolvimento da literacia e inclusão digital entre o seu corpo de funcionários.

1.3. Metodologia e trabalho de campo

A primeira etapa do presente estudo foi dedicada à sistematização e análise dos dados quantitativos secundários. Essa etapa do trabalho fez uso dos microdados da pesquisa TIC Domicílios 2019 – Indivíduos. Em particular, analisaram-se os microdados relacionados às variáveis: condição de trabalho do grupo etário 60 anos ou mais, gênero, escolaridade, sexo, classe, área (rural x urbana), atividades realizadas na internet nos últimos três meses

(atividades relacionadas à comunicação, à cultura e à busca de informação) e dispositivo utilizado. A sistematização dos microdados¹ foi realizada entre agosto e setembro de 2021, o que nos permitiu criar categorias e um índice para medir o nível de inclusão digital de pessoas com 60 anos ou mais de idade.

Utilizamos como critério de análise os idosos que declararam não ter utilizado a internet nos últimos três meses e aqueles que realizaram alguma atividade na internet nos últimos três meses. Outro critério adotado, em um segundo momento da análise, foi comparar o nível de inclusão digital através das atividades realizadas entre aqueles que estão economicamente ativos – PEA (trabalham ou procuraram trabalho nos últimos 30 dias) e aqueles que não estão economicamente ativos – NÃO PEA (não trabalharam nem procuraram trabalho nos últimos 30 dias).

Para criar o índice de inclusão digital e analisar os usos que os idosos fazem das TICs, isolamos algumas variáveis da TIC Domicílios sobre atividades que os usuários realizaram na internet pelo menos uma vez nos últimos três meses. Foram criadas, a partir disso, três categorias de usuários segundo a intensidade de uso. Esse processo está explicado nas Notas Metodológicas apresentadas no Anexo I.

A segunda parte do estudo foi dedicada à realização de sete entrevistas em profundidade, no período compreendido entre 18 de outubro e 12 de novembro de 2021². No roteiro semiestruturado, foram abordados temas como uso de TICs no cotidiano, uso das TICs antes e durante a pandemia, dificuldades para utilizar as TICs, uso das TICs no ambiente de trabalho, motivos que levaram a utilizar as TICs, entre outros. Para chegar aos participantes deste estudo, foram mobilizadas as redes pessoais e profissionais da pesquisadora. Na maioria dos casos, foi preciso inicialmente

1 Os dados foram sistematizados e rodados no software de análise estatística SPSS.

2 Das quatro entrevistas realizadas presencialmente, três foram realizadas no local de trabalho das entrevistadas e uma na residência. Em todos os casos, os locais foram sugeridos pelos entrevistados e foram seguidos os protocolos sanitários de prevenção à Covid-19. A ferramenta utilizada para as três entrevistas on-line foi o Google Meet. Em um dos casos o entrevistado residia no estado da Bahia, o que impossibilitou a realização de modo presencial. Nos outros dois casos, os entrevistados residiam no estado de Sergipe, mas, por conta de agenda e comodidade para os entrevistados, optou-se pela realização de modo on-line.

fazer a ponte com parentes e profissionais que trabalhavam com os informantes para negociar a entrevista.

Participaram deste estudo idosos e idosas com idade entre 61 anos e 74 anos, que utilizavam pelo menos uma TIC e eram economicamente ativas. Dos sete participantes, dois residiam na capital do estado de Sergipe, quatro em cidades do interior desse mesmo estado e um residia na cidade de Salvador, no estado da Bahia, mas trabalhava em Sergipe.

2. Os idosos brasileiros e o acesso e uso das TIC

Relatórios como os da pesquisa da TIC Domicílios e estudos como o de Azevedo (2019) mostram como nos últimos anos houve um avanço no acesso e no uso das TICs por pessoas de 60 anos ou mais. No entanto, esse público ainda usa poucos meios para explorar as possibilidades de socialização na internet, facilidades de compras e transações bancárias, bem como para procurar informações (AZEVEDO, 2019).

Os dados da pesquisa confirmam, conforme o Gráfico 1, que a ampla maioria dos idosos não utiliza internet ou são usuários de baixa intensidade. Ou seja, a maioria dos idosos ainda está fora do espaço digital. Essa realidade, porém, não é homogênea segundo os distintos marcadores: gênero, renda, urbano/rural, classe social e grau de instrução tem efeitos sobre a inclusão digital. Os dados analisados da TIC Domicílios 2019 revelam, ainda, que os usuários idosos economicamente ativos estão mais incluídos digitalmente e fazem um uso mais qualificado e diversificado das TICs. Já entre aqueles que não são economicamente ativos, há um uso significativo da internet somente para acessar as redes sociais e para envio de mensagens instantâneas.

Gráfico 1 - Distribuição dos idosos segundo intensidade de uso (Total Brasil, 2019)

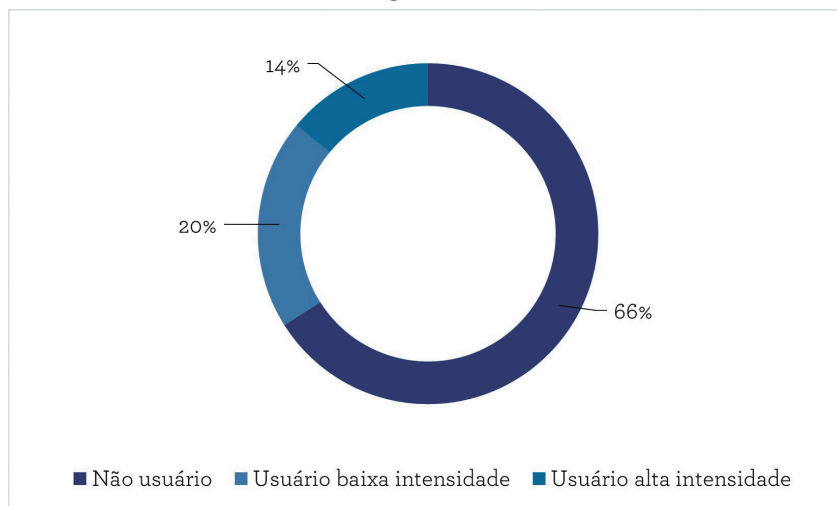


Gráfico: Elaboração própria.

Fonte: [NIC.BR](#) (2019).

Em relação às formas de acesso, os dados demonstram que 72% dos usuários idosos de baixa intensidade utilizam apenas telefone celular para acessar a internet, enquanto a mesma proporção de usuários de alta intensidade utilizam tanto telefone celular quanto computador. Enquanto na Região Sul 1% dos idosos são usuários de alta intensidade, nas regiões Nordeste e Norte as incidências são de, respectivamente, 14% e 12%. De maneira inversa, enquanto a proporção de não usuários chega a 70% no Nordeste, no Norte é de 58%, no Sul é de 64% e no Sudeste é de 66%, o que sugere que a intensidade de uso está relacionada a outros marcadores de desigualdade.

2.1 Os idosos usuários de internet

De modo geral os dados evidenciam que a inclusão digital não é resultado de um único fator, mas da combinação de vários fatores, o que nos permite corroborar com os estudos de Hessler (2019). O gênero não é um fator determinante para a exclusão dos idosos dos espaços digitais. Contudo, quando observamos entre aqueles que fazem uso da internet, os usuários do sexo masculino têm um uso mais diversificado, ou seja, são usuários de alta intensidade,

enquanto as usuárias do sexo feminino são principalmente usuárias de baixa intensidade, como é possível verificar na Tabela 1.

Os dados apresentados no Gráfico 2 revelam que ser residente da área rural intensifica os obstáculos que os usuários e os não usuários idosos precisam superar para aproveitar as TICs plenamente.

Essas conclusões reafirmam dados de pesquisa de Azevedo (2019), que revelam o quanto as pessoas de 60 anos ou mais que vivem na área rural têm diversas barreiras intensificadas, que vão desde a oferta de serviços de internet por parte de empresas privadas e pelo governo até a baixa escolarização, que é maior na área rural. Nesse sentido, diferentemente do aspecto de gênero, a área de residência é um fator determinante para a sua inclusão ou exclusão digital, bem como para um uso mais diversificado e qualificado das TICs.

Tabela 1 - Proporção de idosos (60 anos ou mais) segundo sexo e intensidade uso da internet - Total Brasil, 2019

	Sexo		Total
	Masculino	Feminino	
Não usuário	67%	66%	66%
Usuário baixa intensidade	18%	22%	20%
Usuário alta intensidade	15%	13%	14%
Total	100%	100%	100%

Gráfico: Elaboração própria.

Fonte: N|C.BR (2019).

Gráfico 2 - Proporção de idosos (60 anos ou mais) segundo a área (rural e urbana) e intensidade de uso da internet - Total Brasil, 2019

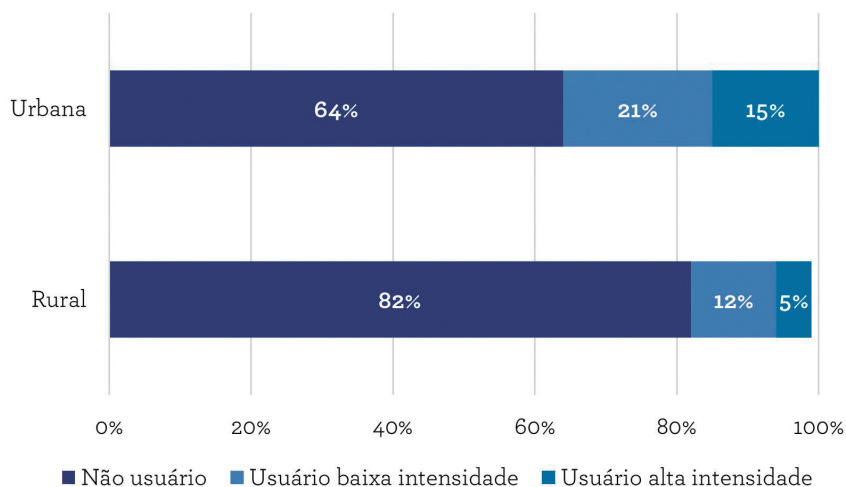


Gráfico: Elaboração própria.

Fonte: NJC.BR (2019).

Outros dois fatores que se apresentam como determinantes para uma maior ou menor inclusão digital dos idosos em questão são a classe social e o nível de instrução. Os dados reafirmam o que outras pesquisas têm mostrado: que o acesso e um uso diversificado das TICs por parte da população brasileira se relaciona diretamente com a posição econômica, ou seja, quanto mais recursos financeiros o idoso tiver, maiores serão suas possibilidades de acesso e de uso. Nesse sentido, os dados apresentados na Tabela 2 reforçam que ter um uso mais diversificado e uma maior literacia digital é algo restrito e exclusivo de uma parte da população.

Assim, o fator econômico se apresenta como um determinante que afeta não apenas o acesso às TICs, mas o desenvolvimento de habilidades e competências para um uso efetivo e qualificado das mesmas. Desse modo, é possível afirmar que quanto maior é a disponibilidade de recursos econômicos que o usuário possui, maiores são sua capacidade e suas possibilidades de acessar e fazer um uso mais qualificado das TICs. Processo semelhante ocorre quando observamos o nível de escolaridade dos usuários.

Como era esperado, o nível de escolaridade diferencia muito os idosos no que diz respeito ao uso de internet. Dentre aqueles que possuem somente ensino infantil ou fundamental, a grande maioria é de não usuários, enquanto dentre os que têm ensino superior a maioria é de usuários de alta intensidade. Há uma inversão bem evidente que revela a relação direta entre escolarização e uso efetivo das TICs. Nesse sentido, o domínio e os usos mais qualificados das TICs não estão dissociados da capacidade de leitura, interpretação de textos, raciocínio lógico e outros aprendizados que são cumulativos de uma maior escolarização.

Isso evidencia ainda que, para que possam ser minimizados os impactos da exclusão digital das pessoas acima de 60 anos ou mais a longo prazo, é preciso ter um olhar mais específico para os programas de educação para jovens e adultos e para a evasão escolar nos anos finais do ensino fundamental e do ensino médio. A educação digital e a inclusão de usos de dispositivos na sala de aula são algo previsto na BNCC, em todos os níveis de ensino, ou seja, a escola atualmente se apresenta como um espaço para a aprendizagem de como utilizar as TICs no dia a dia.

Tabela 2 - Proporção de idosos (60 anos ou mais) segundo a classe social, nível instrução e intensidade de uso da internet - Total Brasil, 2019

	Classe econômica pelo Critério Brasil 2015				Total
	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D/ E	
Não usuário	24%	32%	67%	82%	66%
Usuário baixa intensidade	17%	25%	23%	13%	20%
Usuário alta intensidade	59%	42%	10%	5%	14%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
	Grau de Instrução				
	Superior	Ensino Médio	Fundamental	Analfabeto / Educação infantil	
Não usuário	18%	36%	75%	95%	66%
Usuário baixa intensidade	22%	32%	20%	4%	20%
Usuário alta intensidade	60%	32%	5%	1%	14%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tabela: Elaboração própria.

Fonte: NIÇ.BR (2019).

Vale destacar que os não usuários mais do que dobram entre a classe B e C, como pode visualizado no Gráfico 3.

Gráfico 3 - Proporção de idosos (60 anos ou mais) não usuários por classe econômica - Critério Brasil, 2015

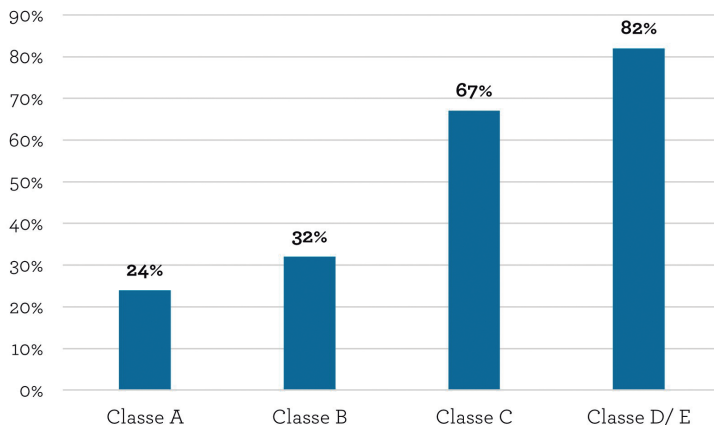


Gráfico: Elaboração própria.

Fonte: NIÇ.BR (2019).

Efeito semelhante ocorre entre usuário de alta intensidade que possuem ensino superior e aqueles que possuem ensino médio conforme podemos visualizar no Gráfico 4.

Gráfico 4 - Proporção de idosos (60 anos ou mais) usuários de alta intensidade por nível de instrução - Total Brasil, 2019

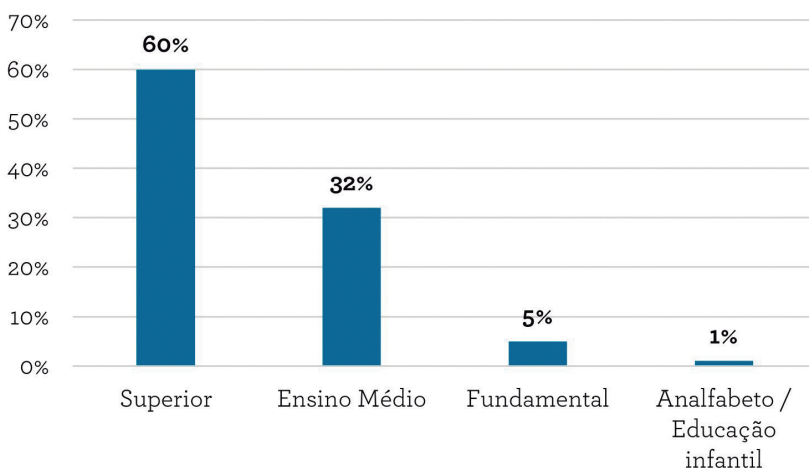


Gráfico: Elaboração própria.

Fonte: NIÇ.BR (2019).

3. Uso de internet e situação de trabalho

Partimos inicialmente da hipótese de que os idosos economicamente ativos teriam um nível de inclusão digital maior do que os inativos. Veremos, nas tabelas e gráficos a seguir, que essa hipótese se confirma em vários casos. Um exemplo disso são os dados apresentados na Gráfico 5 sobre condição de trabalho e nível de uso das TICs. Eles evidenciam que, entre aqueles usuários idosos que são economicamente ativos, ou seja, estão trabalhando ou procurando trabalho, muitos são usuários de alta intensidade, o que nos permite afirmar que a exclusão digital desse grupo é menor em relação ao grupo de idosos que são economicamente inativos.

De qualquer maneira, é importante lembrar que o uso de internet não é algo genérico ou abstrato, e compreende um conjunto de atividades muito diferentes que exigem do usuário um mínimo de recursos financeiros, habilidades e competências digitais específicas para realização de atividades básicas e complexas no espaço digital.

Gráfico 5 - Proporção de idosos (60 anos ou mais) por situação econômica (economicamente ativo x inativo) e nível de uso das TICs - total Brasil, 2019

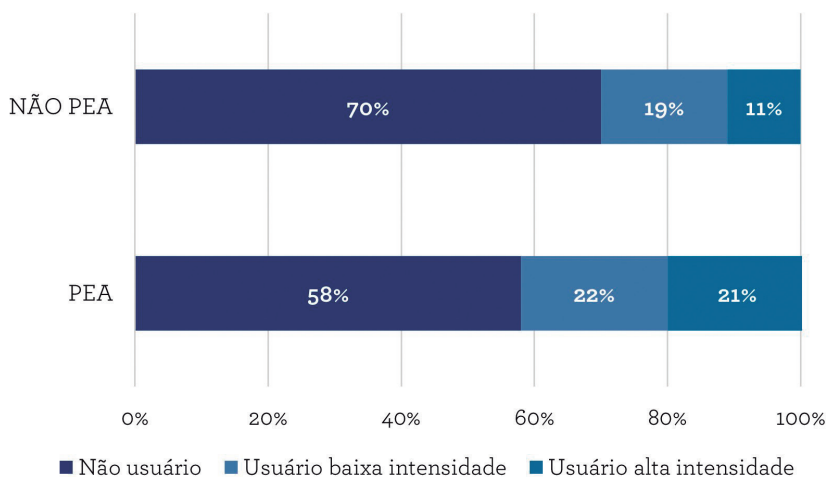


Gráfico: Elaboração própria.

Fonte: NÍC.BR (2019).

A condição de trabalho revelou-se como uma categoria importante de exclusão digital e de um uso mais diversos e qualificado das TICs. Nesse sentido, ser PEA e NÃO PEA diferencia os idosos no uso de todas as ferramentas, mas principalmente no uso de e-mail, redes sociais e produção de conteúdo próprios. Tais diferenças podem estar relacionadas diretamente ao tipo de atividade que o idoso desempenha, que pode exigir um uso maior ou menor das TICs. Também quando o idoso é economicamente ativo suas redes de relações se ampliam e o ambiente de trabalho é mais um espaço para ele socializar e aprender coisas novas, inclusive relacionadas às TICs. Hipóteses como essas guiaram a etapa qualitativa desta pesquisa, a ser apresentada na segunda parte do presente capítulo.

Diferentes estudos (AZEVEDO, 2019; CASTRO et. al., 2019; CARMO, 2016) demonstram que os idosos utilizam as redes sociais para socialização e fortalecimento e resgate de relacionamentos familiares e de amizade. Desse modo, conforme revela o gráfico a seguir, ser PEA ou NÃO PEA diferencia pouco nesse tipo de prática especificamente, já que se trata de atividades vinculadas originalmente à sociabilidade, ou seja, para construção e manutenção de relações sociais. Esse cenário não se repete em relação ao envio e recebimento de e-mails, esta sim uma atividade em geral vinculada à esfera profissional, cuja incidência é maior entre o grupo PEA.

Gráfico 6 - Utilizou a internet para enviar e-mail e participar de redes sociais (% de sim) - Total Brasil, 2019

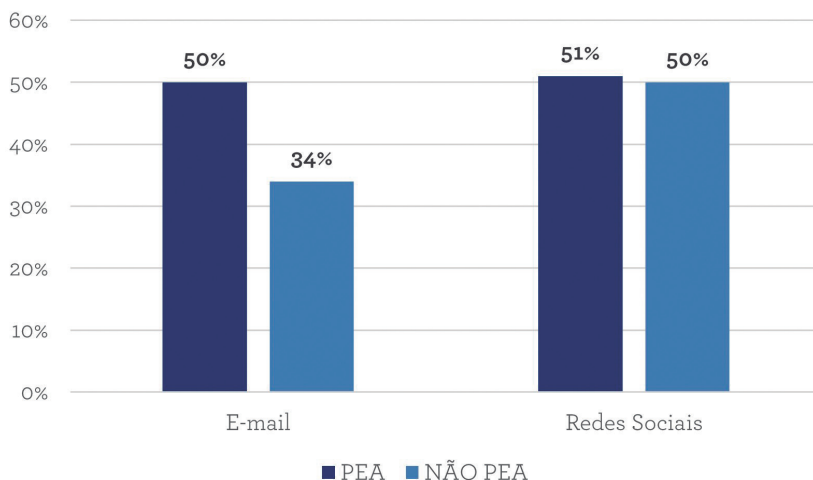


Gráfico: Elaboração própria.
Fonte: NIÇ.BR (2019).

Também são maiores entre o grupo PEA as atividades referentes à procura de informações sobre produtos e serviços, à procura de informações oferecidas por sites de governo e à utilização da internet para realizar algum serviço público, como pode ser visualizado no Gráfico 7. Vale destacar que o uso da internet para realizar serviços públicos é um indicador de uso mais qualificado sobre as TICs, uma vez que o usuário mobiliza um conjunto maior de habilidades cognitivas, de segurança e de autonomia. Nesse sentido, podemos interpretar que ser PEA coloca o usuário em situações sociais e de trabalho em que precisa desenvolver um uso mais qualificado das TICs.

Gráfico 7 - Utilizou a internet para procurar informações sobre produtos e serviços, em sites de governo e para realizar serviço público (% de sim) - Total Brasil, 2019

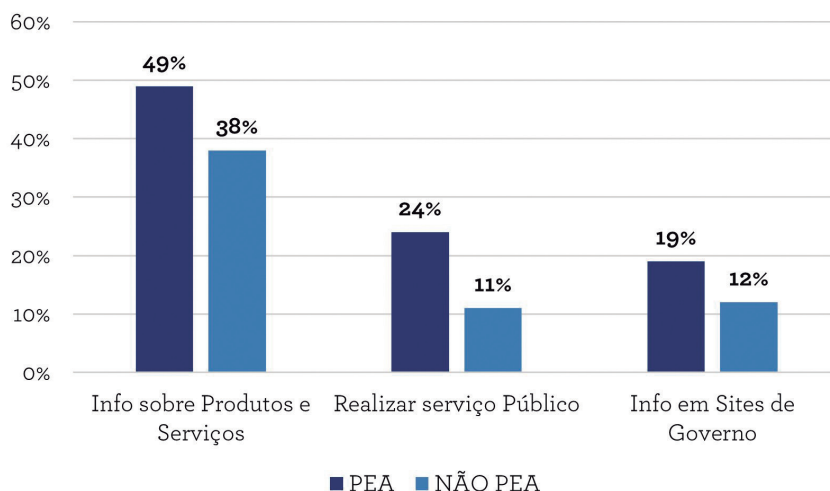


Gráfico: Elaboração própria.

Fonte: NIQ.BR (2019).

Apresentam-se na Tabela 3 os dados acerca do envio de mensagens instantâneas e da utilização da internet para conversar por voz ou vídeo. Essas são as duas únicas atividades que a grande maioria dos dois grupos, PEA e NÃO PEA, realiza na internet, o que reflete a popularização de aplicativos como o WhatsApp. Mas, como pode ser verificado na tabela em questão, a realização dessa atividade é maior pelo grupo PEA quando comparada ao NÃO PEA. Isso reafirma a nossa hipótese inicial de que há forte

correlação entre ser economicamente ativo e ter uso das TICs mais intenso e qualificado.

Um dos fatores que podem explicar essa diferença entre os dois grupos é o processo de socialização do idoso no ambiente de trabalho. O espaço do trabalho amplia as redes de contatos e de relacionamento dos idosos, quando estes estão inseridos de forma ativa no mundo do trabalho. Ou seja, eles utilizam a internet para atividades de comunicação, para executar uma tarefa, para se comunicar com seus colegas de trabalho, clientes ou para procurar trabalho. Assim, passam a vivenciar situações que são mais comuns quando estão inseridos no mundo do trabalho, como também poderemos ver, na segunda parte do presente estudo, em depoimentos de entrevistados que ilustram isso.

Tabela 3 - Utilizou a internet para enviar mensagens instantâneas e para conversar por voz ou vídeo nos últimos 3 meses - Total Brasil, 2019

	Nos últimos 3 meses, o respondente utilizou a internet para enviar mensagens instantâneas (como, por exemplo, por Facebook, Skype e WhatsApp)?			Nos últimos 3 meses, o respondente utilizou a internet para conversar por voz ou vídeo através de programas como Skype ou no WhatsApp?		
	Não	Sim	Total	Não	Sim	Total
PEA	11%	89%	100%	25%	75%	100%
NÃO PEA	21%	79%	100%	34%	66%	100%
Total	17%	83%	100%	31%	69%	100%

Tabela: Elaboração própria.
Fonte: NIÇ.BR (2019).

A Tabela 4 traz mais um indicador de uso qualificado das TICs – refere-se ao uso da internet para fazer consultas, pagamentos ou outras transações financeiras. Esses tipos de atividade exigem do usuário não apenas saber apertar os botões corretos e colocar corretamente os dados cadastrais em um site, mas também uma interpretação sobre as informações, uma avaliação dos riscos em cadastrar informações bancárias no espaço digital, bem como a instalação de aplicativos no celular. Além disso, este tipo de uso, assim como outras atividades aqui já apresentadas, sugere uma mudança de comportamento e de mentalidade do idoso em relação às modalidades de pagamento, como ainda corrobora o nosso

argumento de que ser economicamente ativo permite ao idoso um uso mais efetivo e qualificado das TICs, uma vez que podemos verificar, na Tabela 7, que a proporção de usuários que realizam aquelas atividades é maior entre o grupo PEA.

Tabela 4 - Utilizou a internet para fazer consultas, pagamentos ou outras transações financeiras nos últimos 3 meses - Total Brasil, 2019)

	Nos últimos 3 meses, o respondente utilizou a internet para fazer consultas, pagamentos ou outras transações financeiras?		Total
	Não	Sim	
PEA	73%	27%	100%
NÃO PEA	82%	18%	100%
Total	79%	21%	100%

Tabela: Elaboração própria.

Fonte: NIC.BR (2019).

Quando analisamos os resultados entre os PEA e os NÃO PEA que usam a internet para compartilhar conteúdo no espaço digital, estes mostram que o grupo de idosos PEA realiza mais esse tipo de atividade. Já quando comparamos o uso da internet para esse tipo de atividade e para criar ou atualizar blog ou postar na internet, fica evidente que, no caso de atividades que exigem um nível de literacia digital maior, a grande maioria dos idosos não as realiza, seja eles sendo PEA ou NÃO PEA. Contudo, em todos os casos, o grupo NÃO PEA ainda utiliza menos a internet para realizar atividades relacionadas à cultura, como podemos verificar nos dados apresentados na Tabela 5.

Pode-se dizer que na última década as práticas de publicar nas redes sociais, de ter um blog, um site, um canal no YouTube, não são mais atividades vinculadas apenas à esfera da cultura e do social. Particularmente para quem nasceu a partir da década de 1980, a produção de textos, conteúdos, compartilhamento de imagens, fotos e vídeos nas redes sociais, a manutenção de blogs e sites têm se tornado cada vez mais práticas vinculadas ao mundo do trabalho. E tais práticas mobilizam um conjunto maior de habilidades e competências que ultrapassam o domínio básico de teclas de comando do celular e a realização automática dessas funções.

A grande maioria dos idosos PEA e dos NÃO PEA não utiliza a internet para postar na internet textos, imagens, fotos, vídeos ou músicas que eles mesmo fizeram, mas entre os NÃO PEA a porcentagem de quem não usa é maior. Já em relação a quem usa, a diferença entre os PEA e os NÃO PEA é de 2 pontos percentuais. Quando comparada aos outros tipos de uso, por exemplo, o de criação ou atualização de conteúdos na internet, os dados evidenciam que a atividade de postar é uma ação que tem um maior engajamento dos usuários idosos. Também podemos concluir que esse tipo de atividade exige um nível menor de literacia digital e um maior nível de literacia digital quando comparada com a atividade de compartilhar na internet. De todo modo, os dados evidenciam que no geral o nível de inclusão digital e de literacia digital dos idosos não é de alta intensidade, como podemos verificar na Tabela 5, abaixo.

Tabela 5 - Utilizou a internet para compartilhar conteúdo na internet, para criar ou atualizar blogs, páginas na internet ou websites e para postar na internet nos últimos 3 meses - Total Brasil, 2019

	Nos últimos 3 meses, o respondente utilizou a internet para compartilhar conteúdo na internet, como textos, imagens, fotos, vídeos ou músicas?			Nos últimos 3 meses, o respondente utilizou a internet para criar ou atualizar blogs, páginas na internet ou websites?			Nos últimos 3 meses, o respondente utilizou a internet para postar na internet textos, imagens, fotos, vídeos ou músicas que o respondente mesmo fez?		
	Não	Sim	Total	Não	Sim	Total	Não	Sim	Total
PEA	41%	59%	100%	91%	9%	100%	79%	21%	100%
NÃO PEA	53%	47%	100%	95%	5%	100%	81%	19%	100%
Total	48%	52%	100%	93%	7%	100%	80%	20%	100%

Tabela: Elaboração própria.

Fonte: NIÇ.BR (2019).

Em suma, estar economicamente ativo influencia o grau de inclusão/exclusão digital entre os idosos. Embora em alguns aspectos os padrões sejam similares, como no caso de uso de redes sociais e de aplicativos de mensagem instantânea, os idosos que trabalham ou procuram trabalho são mais propensos a fazer um uso mais intenso do ambiente digital. Essa conclusão, aliada aos achados da seção anterior, reforça que, embora os

idosos em geral tenham nenhuma ou baixa intensidade de uso, os marcadores contribuem significativamente para situações distintas entre eles.

3.1. Como os idosos operacionalizam e usam as TICs no dia a dia e no trabalho

Como vimos na primeira parte deste capítulo, os idosos economicamente ativos têm um uso mais qualificado e mais diversos das TICs. Neste segundo momento do presente trabalho, iremos mostrar como isso se apresenta nas práticas cotidianas dos ambientes de trabalho, social e familiar em que esses idosos estão inseridos. Para tanto, nosso foco nesta etapa foi mapear quais são as principais ferramentas utilizadas, como ocorre o acesso a elas e como os idosos aprenderam a utilizá-las, quais as principais atividades que eles realizam no espaço digital, quais as principais dificuldades e como estes as superaram.

Os dados anteriormente apresentados também evidenciaram que a escolaridade e a renda são fatores que influenciam diretamente o acesso e o uso mais qualificado das TICs. Combinado a isso, o tipo de trabalho se apresenta como um fator que pode influenciar para que haja um nível maior ou menor de literacia digital, bem como em processos de exclusão ou inclusão digital da população de 60 anos ou mais de idade. Sobre essa questão, veremos que os resultados obtidos a partir dos dados qualitativos, mostram que outros dois fatores influenciam no grau de literacia e inclusão digital. O primeiro relaciona-se à disponibilidade de mediadores de aprendizagem e à dependência ou autonomia dos idosos em relação a esses mediadores; o segundo relaciona-se à vontade do idoso de aprender a utilizar essas ferramentas em seu cotidiano.

Apresenta-se no quadro a seguir a caracterização geral do perfil sociodemográfico dos sete idosos entrevistados, com nome fictício atribuído a cada um, sexo, idade, estado civil, com quem mora ou se mora sozinho, cidade e unidade federativa em que reside, escolaridade e condição de trabalho.

Para a escolha dos participantes, utilizamos três critérios: primeiro, estes deveriam ter 60 anos ou mais; segundo, deveriam ser economicamente ativos no mundo do trabalho; e, terceiro,

deveriam utilizar pelo menos uma TIC no seu dia a dia. Buscamos dessa forma explorar como os entrevistados mobilizam as TICs para fazer a manutenção no mercado de trabalho, seja através do fortalecimento de laços ou da criação de novos relacionamentos, ou utilizando esses recursos para tornar seus trabalhos mais rápidos, práticos e econômicos. Ainda buscamos explorar o efeito que a pandemia do Covid-19 teve no uso mais intenso das TICs nas esferas profissional, social e pessoal dos entrevistados.

Entre os entrevistados, três são do sexo feminino e quatro do sexo masculino, uma tem o ensino fundamental completo, duas têm o ensino médio completo, um tem ensino superior completo, um tem mestrado incompleto e dois têm doutorado. Entre eles, apenas uma não é aposentada e todos continuam atuando no mundo do trabalho, seja como servidor público, empresário ou fazendo trabalhos informais. Todos moram com alguém. As idades variam no intervalo entre 61 e 74 anos. Seis residem no estado de Sergipe e todos trabalham nesse estado, e um reside no estado da Bahia.

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados

Nome	Sexo	Idade	Estado civil	Mora sozinho ou com	Cidade-UF	Escolaridade	Condição de trabalho
Maria	F	72 anos	Divorciada	Filha	Estância-SE	Ensino Fundamental Incompleto	Aposentada e realização de trabalhos informais
Tereza	F	68 anos	Casada	Esposo e neto	Estância-SE	Ensino Médio Completo	Aposentada e empresária
Marta	F	61 anos	Casada	Esposo e duas netas	Estância-SE	Ensino Médio Incompleto	Empreendedor
José	M	66 anos	Casado	Esposa	Cristinápolis-SE	Ensino Superior Completo	Aposentado e empresário
Paulo	M	68 anos	Solteiro (Namorando)	Namorada	Salvador -BA	Mestrado Incompleto	Aposentado e professor federal
João	M	74 anos	Casado	Esposa	Aracaju-SE	Doutorado	Aposentado e professor federal
Miguel	M	67 anos	Casado	Esposa	Aracaju-SE	Doutorado	Aposentado e professor federal

Fonte: elaborado pela pesquisadora.

3.2. Ferramentas, competências, usos, acesso e os níveis de inclusão e literacia digital

A ferramenta mais utilizada por todos os entrevistados é o WhatsApp. O uso dessa ferramenta é diverso. Ela é utilizada para resolver questões tanto relacionadas à esfera do trabalho como da vida pessoal e social. Mas, como podemos ver no Quadro 2, há uma variedade de dispositivos e ferramentas que os idosos utilizam, sobretudo aqueles caracterizados por um uso de alta intensidade. É possível identificar, mesmo entre aqueles com um uso de baixa intensidade, um certo domínio sobre alguns recursos tecnológicos, principalmente os que oferecem a possibilidade da comunicação e interação com outras pessoas.

Sobre isso, vale realçar que, quando estávamos avaliando os PEA e os NÃO PEA, a maioria dos dois grupos utilizava a internet para comunicação e interação. Resultado semelhante encontramos na análise das sete entrevistas. Assim, como podemos verificar no Quadro 2, o WhatsApp e as redes sociais Facebook e Instagram aparecem tanto no Grupo 1 – Baixa Intensidade de uso quanto no Grupo 2 – Alta Intensidade de uso.

Quadro 2 - Dispositivos, atividades e mediadores

Grupo 1 - Baixa Intensidade de uso (Maria, Tereza e Marta)	Dispositivos digitais utilizados	Smartphone, computador e/ou televisão
	Principais atividades realizadas na Internet	WhatsApp (diariamente compartilhamento de vídeos, textos, áudios, realização de chamadas por vídeo, para relacionamento social, familiar e de trabalho)
		Redes sociais (Instagram e/ou Facebook; raramente publica algo)
		E-mail (quando tem, o uso é raro ou esporádico)
		Ferramenta de videoconferência (uso em situações específicas)
		TikTok/Kawai (apenas para visualizar os vídeos)
		Google e sites de notícias (busca por informação)

		Busca de localizações no mapa (realiza frequentemente)
		YouTube (apenas para visualizar os vídeos)
		App/sites de jogos (diariamente)
		Plataforma de áudio/música (ouve com frequência)
		Canais de TV a cabo e/ou Netflix (assiste raramente)
		Baixar aplicativo (esporadicamente)
	Mediadores de aprendizagem	Filhas, netos, sobrinhos, genros, amigos. Sempre precisa de mediador para aprender o básico das ferramentas e para realizar atividades com um nível de dificuldade maior.
Grupo 2 - Alta Intensidade (José, Paulo, João e Miguel)	Dispositivos digitais utilizados	Smartphone, notebook, televisão a cabo, assistente virtual, computador, impressora digitalizadora
	Principais atividades realizadas na Internet	WhatsApp (diariamente para compartilhamento de vídeos, textos, áudios, realização de chamadas por vídeo, para relacionamento social, familiar e de trabalho) Telegram (uso esporádico, em situações específicas, para envio de mensagens, áudio, vídeo etc.) Redes sociais (uso diário para visualizar, compartilhar e criar vídeos, fotos e textos, em algumas redes como Instagram, Facebook e/ou LinkedIn, e uso esporádico de redes como o Twitter) E-mail (frequentemente utilizado) Ferramentas de videoconferência (frequentemente utilizado para situações sociais e de trabalho) TikTok/Kawai (apenas para visualização de vídeos) Google e sites de notícias (busca por informação e para realizar pesquisas, uso frequente) Youtube (apenas para visualizar os vídeos, compartilhamento e em alguns casos participação em lives ao vivo) Plataforma de áudio/música (ouve com frequência) Realização de operações bancárias pelo aplicativo (realiza frequentemente) Compras pela internet (realiza frequentemente)

	<p>Busca de localizações no mapa (realiza frequentemente)</p> <p>Baixar aplicativo (sempre que necessário)</p> <p>Criação e atualização de conteúdos para sites ou blogs próprios (realiza frequentemente)</p> <p>Criação ou participação em lives ao vivo (situações específicas)</p> <p>Realização de cursos e formações de longa duração on-line (já fez e fará se necessário)</p> <p>Instalação e uso de programas diversos no computador (usa frequentemente)</p>
Mediadores de aprendizagem	Filhos, netos, sobrinhos, nora, amigos, colegas de trabalho, canais no YouTube, técnicos de TI. Nem sempre precisa de mediador para realizar atividades complexas e não necessita de mediador para atividades básicas.

Fonte: elaborado pela pesquisadora.

Para utilizar os recursos básicos do WhatsApp e do Instagram, por exemplo, o usuário não precisa de um nível alto de literacia digital, às vezes é preciso apenas “decorar os comandos”. São ferramentas que possibilitam que mesmo aqueles com um nível baixo de escolaridade consigam se comunicar com outras pessoas, por exemplo, através de áudio ou videoconferência.

Desse modo, todos os entrevistados utilizavam o WhatsApp tanto para questões de trabalho quanto para questões pessoais, alguns com uma intensidade maior que outros. Sobre o uso diverso que os idosos entrevistados fazem dessa ferramenta, vale a pena trazer o relato do entrevistado João, que tem um nível alto de literacia digital:

Eu uso bastante o WhatsApp. Hoje a coisa está mudando de um jeito que qualquer negócio tem WhatsApp. Minha menina está fazendo uma reforma na casa e eu estou dando um apoio on-line, o cara manda a proposta pelo WhatsApp eu leio, aprovo, aí eu vejo se está bom, aí o pessoal ver de volta, o pessoal que eu falo é o trabalhador. Agora mesmo, eu estava falando com o encarregado da

obra, ele me mandou as fotos para eu ver, pelo WhatsApp. WhatsApp e Pix qualquer pedreiro hoje tem, isso aí incorporou, hoje o cara não fala mais em transferir, ele passa o Pix. [...] então o WhatsApp cria este canal de relacionamento entre as empresas, prestadores de serviço e clientes, então estas outras redes sociais ficam para determinados casos. Agora o WhatsApp hoje você não deve deixar de ter como profissional, porque é rápido, prático, você pode mandar uma mensagem a qualquer hora que sabe que depois terá uma resposta. (João, 74 anos, Aracaju-SE)

O relato evidencia que para Paulo o uso do WhatsApp se tornou um recurso indispensável no mundo do trabalho, que, além de ser um canal de relacionamento barato e rápido, também proporciona conforto. Nesse relato também aparece uma outra atividade que alguns dos idosos entrevistados fazem, que são os serviços bancários realizados através de aplicativos de bancos.

O dispositivo utilizado para a realização desse tipo de atividade é principalmente o smartphone. Como os dados quantitativos evidenciaram, esse é um tipo de atividade na internet que ainda tem pouco engajamento dos idosos. Um dos fatores que podem explicar isso é a falta de habilidades e competências digitais, por exemplo, para configurar os recursos de segurança digital que o celular e os aplicativos de banco dispõem. Entre os entrevistados que têm um nível de literacia digital maior, a realização de serviços bancários é algo que faz parte do dia a dia, e não há um controle de familiares ou a necessidade de que estes os ajudem. Um entrevistado que é um exemplo disso é José. Ele realiza serviços bancários pela internet sozinho, tanto para suas finanças pessoais quanto para as da sua loja de produtos agrícolas.

Faço todos os serviços bancários pelo celular. Pago conta, faço depósito, faço transferência, pagamento de boleto, tudo pelo celular, não uso computador para fazer isto. [...] Faço compras pela internet, tanto pessoais como para o trabalho. Muito diferente, muito melhor. Porque você começa a fazer as coisas sem sair de casa, muito mais fácil, não fica andando daqui pra lá, resolve tudo em um só lugar. (José, 66 anos, Cristinápolis-SE)

Os entrevistados Paulo, João e Miguel também realizam serviços bancários com frequência. No caso de Paulo, ele realiza compras na internet e serviços bancários com restrições após ter seu cartão de crédito clonado. João e Miguel também já tiveram seus cartões de créditos clonados e contas bancárias acessadas, contudo continuam a realizar esse tipo de atividade na internet sem nenhuma restrição. Sobre isso, realçamos o relato de João, em que ele fala: *“Se acontecer alguma clonagem dos meus cartões pelos aplicativos de banco, o problema é do banco, se acessarem minha conta, como já acessaram, a responsabilidade jurídica é do banco”* (João, 74 anos, Aracaju-SE).

O relato de João evidencia que ele tem consciência dos riscos digitais quando utiliza os serviços bancários ou realiza compras pela internet utilizando cartão de crédito, mas ele também sabe quem precisa ser acionado caso haja alguma falha de segurança que traga para ele danos financeiros. A capacidade de pensar criticamente, de operacionalizar os recursos disponíveis ao seu favor e a capacidade de se comunicar pelas TICs para resolver problemas, como no caso da clonagem de cartão de crédito e do acesso a conta bancária, são indicadores que mostram maior grau de inclusão digital, com aproveitamento mais substantivo das oportunidades que as tecnologias oferecem.

Como podemos verificar no Quadro 2, apenas os entrevistados do Grupo 2 realizam compras pela internet. Os dados quantitativos apresentados na primeira parte do capítulo mostraram que os idosos realizam pouco esse tipo de atividade, mas que esta é realizada sobretudo por quem é economicamente ativo. Percebemos com os dados qualitativos que o grupo de idosos que realiza compras pela internet é o daqueles com um nível de escolaridade maior e que exercem uma função no trabalho que demanda um uso mais qualificado e diverso das TICs. Desse modo, possivelmente a maioria dos idosos ainda resiste em fazer compras pela internet devido a fatores como a falta de domínio das ferramentas e por acreditar que esse tipo de atividade é muito arriscado.

Em uma situação narrada por Miguel, é possível identificar que ele adota uma postura atenta aos riscos e aos possíveis perfis falsos de vendas.

Tem gente que resiste em fazer compra pela internet. Tem

gente que nunca comprou. Eu comprei um celular, só tem que lembrar que tem que ter os cuidados, não é? Não pode ir de peito aberto. Ontem mesmo eu estava fazendo uma pesquisa para comprar uma adega de 12 litros, para dar de presente para minha sobrinha, aí eu coloquei para fazer a busca de todos os preços, inclusive o mais barato. Aí eu encontrei uma empresa que estava bem barato, em todo lugar estava custando R\$ 1.100, R\$ 1.200, nessa empresa estava R\$ 470,00, aí eu disse “meu Deus que preço fantástico”, ou R\$ 800,00 em 12 vezes, isso pra minimizar pra você não pensar que é totalmente golpe, aí eu fui fazer a busca no Reclame Aqui e estava lotado de reclamações. Aí, se você vai de corpo aberto e compra, se arreventa, se for no cartão de crédito, já foi, você já pagou. (Miguel, 67 anos, Aracaju-SE)

Todos os sete entrevistados tinham acesso à internet tanto em casa quanto no ambiente de trabalho e a diferentes dispositivos digitais. Porém, entre aqueles que fazem parte do Grupo 1, o dispositivo mais utilizado era o smartphone. O acesso à internet e aos dispositivos digitais não garante a inclusão digital, o uso efetivo e qualificado das TICs pelas pessoas de 60 anos ou mais. Nesse sentido, para que o idoso consiga de fato usufruir das possibilidades promovidas pelas TICs, ele precisa de forma articulada saber operar os dispositivos digitais, saber ler, interpretar e compreender a linguagem tecnológica da comunicação e, por fim, precisa estar aberto para aprender e construir um conhecimento acerca das TICs (SALVAIA, 2021).

Além de os entrevistados do Grupo 2 utilizarem mais dispositivos digitais, eles também realizam um maior número de atividades na internet, que não se restringem apenas a entretenimento, interação e comunicação. Nesse sentido, aqueles entrevistados que têm um uso de alta intensidade utilizam a internet também para se capacitar, fazer cursos de graduação, especialização, assistir a palestras, participar de eventos e fazer outras formações de curta duração. Como ainda, diferentemente do Grupo 1, os entrevistados do Grupo 2 realizam atividades na internet, usam programas e aplicativos que são específicos do ambiente de trabalho, dois deles têm rede social profissional, o LinkedIn, que utilizam para criação de network e para se aprofundarem em temas do mundo do trabalho.

Queremos destacar ainda que a pandemia da Covid-19 foi um acontecimento que estimulou o uso das TICs. Os idosos que entrevistamos passaram a acessar e a utilizar novas tecnologias, e todos eles intensificaram o uso daquelas que já faziam parte da sua rotina pessoal e profissional, como, por exemplo o WhatsApp e as redes sociais. Entre as novas tecnologias utilizadas estão sobretudo as ferramentas de videoconferência como Google Meet e Zoom, e as ferramentas de visualização de vídeos como o YouTube, TikTok e Kawai.

3.3. Acesso e aprendizagem

O acesso e o processo de aprendizagem das TICs têm algumas variações significativas entre os entrevistados com um nível de literacia digital mais alto e os entrevistados com um nível de literacia digital mais baixo. A variação está no perfil do mediador de aprendizagem. Entre os entrevistados do Grupo 1, os mediadores geralmente são familiares próximos (filhas, netas, sobrinhas, genros etc.) e os idosos sempre precisam de um mediador para ensiná-los a acessar e a utilizar uma ferramenta digital pela primeira vez.

Já entre os entrevistados do Grupo 2, além de acionarem familiares específicos, que tinham em um domínio técnico e altamente qualificado das TICs, eles recorrem a outros mediadores como profissionais de TI e a outras tecnologias, como tutoriais do YouTube que tiram dúvidas e ensinam como resolver algum problema. Sobre isso, vale realçar o relato de João, em que ele fala sobre o que faz quando tem alguma dificuldade.

Dificuldades você tem, é natural, você fica com receio de falhar na hora certa, algum procedimento, mas o que você tem que fazer? Treinar, estudar, a Instituição em que eu trabalho promoveu um curso do Google Classroom, aquilo facilitou, mas eu já vinha estudando por conta própria, se bem que, se você já tem facilidade, você chega no YouTube e coloca “como que eu vou compartilhar uma tela do Google Meet, usando o PowerPoint pra eu não ficar sem ver a tela quando abrir”, aí lá você procura e tem um tutorialzinho que explica, então você tem que correr atrás de maneira autônoma, mas tem muita informação aí. Então, as dificuldades existem, os percalços iniciais existiram,

mas é fácil, supera rápido e depois te dá uma segurança danada. (João, 74 anos, Aracaju-SE)

O relato de João evidencia o seu nível de literacia digital e uma autonomia no processo de acessar e utilizar as TICs na sua vida cotidiana e no trabalho. João representa, infelizmente, uma parcela ainda pequena dos usuários com 60 anos ou mais que consegue ter um uso efetivo das TICs e que, com isso, consegue utilizá-las como um recurso para se diferenciar no mundo do trabalho e permanecer nele. Entre todos os entrevistados, ele é o mais velho e, curiosamente, é o que tem um nível de literacia digital mais alto. Desse modo, podemos dizer que a idade isoladamente não é um determinante para uma pessoa conseguir acessar e utilizar as TICs de forma qualificada. Isso pode ser exemplificado com o caso de Miguel, que tem 74 anos e tem um uso de alta intensidade, e pelo caso de Maria, de 72 anos, que tem um uso de baixa intensidade. As diferenças mais marcantes entre os dois são o seu nível de escolaridade, a profissão, o tipo e o tempo de atuação no mundo do trabalho.

O nível de literacia digital dos idosos foi desenvolvido não apenas das suas formações acadêmicas e da sua curiosidade para aprender, mas também das suas experiências de trabalho. Enquanto engenheiro civil, João trabalhou durante quarenta anos com obras e sempre utilizou tecnologias, programas e softwares para calcular, projetar e reduzir custos de construção. Como professor universitário na rede de ensino federal, ele precisou constantemente utilizar recursos digitais para organizar aulas, e durante a pandemia da Covid-19 utilizou-os para ministrar aulas sincrônicas e assíncrônicas. Em suma, a breve exposição de sua trajetória mostra como o seu nível de literacia digital se desenvolveu também em função das suas atuações no mundo do trabalho.

Ainda vale destacar que, ao analisar os sete relatos, é possível concluir que os usuários idosos que têm um maior nível de instrução, também têm um maior domínio sobre as TICs e seus objetivos em relação a elas também são mais variados. Nesse sentido, como aponta Helsper (2016; 2019), é preciso também avaliar os usuários de internet quanto aos objetivos que estes têm em relação a ela e às desigualdades em relação ao seu nível de instrução. Assim, se o usuário tem como objetivo usar a internet para utilizar as redes sociais e se comunicar com os parentes distantes, é preciso avaliar

se ele consegue usar as TICs para atingir esse objetivo. Ao analisar a escolaridade combinada com o tipo de trabalho desempenhado pelos idosos entrevistados, é possível afirmar que aqueles que conseguem ter as habilidades necessárias para acessar as ferramentas e os softwares, para acessar e relacionar-se com o conteúdo na internet, e a oportunidade e capacidade de traduzir essas atividades em resultados vantajosos para o seu cotidiano, são sobretudo os idosos com maior nível de escolaridade e com trabalhos que os desafiam a estabelecer novos objetivos e metas quanto ao uso das TICs na sua rotina de trabalho.

3.4. Vínculo com o mundo do trabalho

Durante as entrevistas todos os participantes fizeram comparações com o período em que não havia celular, computadores e WhatsApp. O primeiro contato de muitos deles com dispositivos analógicos e depois digitais foi feito no ambiente de trabalho ou acadêmico, fruto de uma necessidade vinculada a essas duas esferas. Identificamos que o fato de estar vinculado ao mundo do trabalho e a diferentes esferas de sociabilidade promove a necessidade de utilizar e aprender a usar as TICs. Sobre isso, destacam-se os relatos de Maria e José.

Já trabalhei no Hospital Amparo de Maria. Eu trabalhava na cozinha. [...] Quando eu estava perto de sair, eu comecei a mexer no computador de lá, porque a menina que ficava lá no setor precisou sair, aí eu comecei a mexer em algumas coisas, aprender a fazer algumas coisas. Aí acabei esquecendo, acho que é porque não pratiquei mais...
(Maria, 72 anos, Estância-SE)

Maria entrou tardiamente no mundo do trabalho e em seus trabalhos informais, como vendedora de mel e de roupa de cama, mesa e banho, não utilizava a tecnologia. O seu relato, da sua única experiência de trabalho formal, exemplifica duas coisas: que as situações e experiência vividas quando se está vinculado ao mundo do trabalho aumentam suas chances de acessar e aprender a utilizar as tecnologias digitais; e que o processo de aprendizagem acerca das tecnologias é algo contínuo, que necessita de prática e de orientação. Corroborando isso, realço o relato de José, que diz:

*Comecei a usar o celular por conta do meu trabalho CLT, e o computador comecei a usar por conta de que eu tinha um mercadinho e precisava fazer as contas e fazer o controle das coisas. Não foi difícil aprender a usar o celular, mas em computador eu ainda não estou bom. Eu uso, mas não sou bom em computador não. (José, 66 anos, Cris-
tinápolis -SE)*

José começou a trabalhar ainda adolescente, e na fase adulta teve alguns trabalhos antes de começar a trabalhar como gerente de fazenda na região em que mora. Trabalhou nessa função até se aposentar, em 2021. Também durante sua trajetória teve alguns empreendimentos, sendo um deles o mercadinho citado por ele, e após se aposentar ele abriu uma loja de material agrícola, setor em que criou expertise técnica. José relata as dificuldades em utilizar o computador, mas diz que ele é algo indispensável agora que tem sua loja e utiliza programas específicos para registrar e contabilizar as vendas.

Atualmente a quantidade de informações e de tecnologias que são produzidas cotidianamente é quase imensurável. Poucos são aqueles que têm acesso aos avanços tecnológicos e conseguem acompanhá-los; muitos poucos sabem fazer uma curadoria das informações que são produzidas, para utilizá-las profissionalmente, academicamente e em outras esferas da vida. E quem não consegue minimamente acompanhar esse ritmo fica excluído ou precisa aprender pelo menos o básico para continuar integrado ao mundo do trabalho e a determinados círculos sociais. Sobre isso, Tereza, que tem um nível baixo de literacia digital, relata uma experiência de trabalho, de quando tinha uma loja de celular. Seu relato mostra sua dificuldade de acompanhar o avanço tecnológico e como ela precisou se reinventar para continuar economicamente ativa.

Quem me ajudava era o meu filho, quando eu tinha loja de celular. Eu já tive loja de celular, mas quando eu vi que estava modernizando muito... Eu não ia saber vender um celular a uma pessoa, explicar tanta tecnologia. Os celulares se expandiram muito [...]. Hoje uma criança de 4, 5 anos já sabe mexer em tudo, estou mentindo? Aí eu vi que não ia dar conta. [...]. (Tereza, 68 anos, Estância-SE)

Depois que fechou a loja de celular, Tereza abriu uma ótica e trabalha nela todos os dias. Ela já teve funcionário, mas no momento em que a entrevista foi realizada estava sem. Tereza fez questão de frisar que passou a usar com mais frequência o computador e o celular para resolver questões da ótica, tendo em vista que antes não precisava fazer isso porque tinha alguém que fazia por ela. Uma das atividades que ela estava aprendendo com sua sobrinha era a emissão de notas fiscais no site da prefeitura de sua cidade.

Dessa forma, as novidades e descobertas tecnológicas andam de mãos dadas com o mundo do trabalho, e estar inserido no mundo do trabalho é também se manter atento e forçado a aprender a utilizar as tecnologias. Isso contribui para o exercício pleno da cidadania e da inclusão digital das pessoas de 60 anos ou mais. Essa inclusão ocorrerá de forma plena, conforme Eisenberg e Cepik (2002), quando houver a universalização no acesso aos recursos informáticos e o acesso à internet nas esferas laboral, social, educativa, política, pessoal. Acrescenta-se a isso a importância de ter mediadores de aprendizagem para fazer essa socialização digital, especialmente entre o público de 60 anos ou mais de idade, pois não basta ter o acesso, é preciso saber usar.

3.5. Mediadores de aprendizagem

Como já vimos em alguns relatos, a figura do mediador de aprendizagem é representada por uma sobrinha, um filho, um genro, um neto, ou seja, o mediador na maioria dos casos faz parte de uma ou duas gerações anteriores. Todos os entrevistados fizeram menção aos mediadores de aprendizagem. Isso corrobora aquilo que Patrício e Osório (2017) defendem, ao realçarem que o contato intergeracional se mostrou fundamental para o envolvimento os idosos na aprendizagem, desenvolvimento e aquisição de competências digitais. Sobre isso, abaixo destacam-se alguns relatos que evidenciam três aspectos que marcam a relação entre os mediadores de aprendizagem e os usuários idosos: ganho de autonomia, dependência e disponibilidade para ensinar.

Como a senhora aprendeu a usar o WhatsApp?

Menina, eu não sei mexer nesse celular. Olhe, minha filha

não quis me ensinar nada, nada. Foi meu genro que me ensinou. Porque minha filha não me ensina nada, nada. Ói, eu ficava, aí falava: “Minha filha, como é?”, aí ela: “Depois eu lhe ensino, mamãe”, “Depois eu lhe ensino, mamãe”, “Depois eu lhe ensino, mamãe”, e pronto. Eu vim aprendendo com os tempos, porque eu via o povo fazendo, né, bulindo no WhatsApp, aí eu comecei a fazer. (Maria, 72 anos, Estância-SE)

O primeiro celular que Maria ganhou foi da filha, que não mora com ela. Foi o seu genro que a ensinou a utilizar o WhatsApp, basicamente mostrou a ela quais eram os botões que ela precisa apertar e instalou outros aplicativos no celular dela, como o Kawai. Ela passou a dominar melhor as ferramentas do WhatsApp, como compartilhar vídeo, enviar áudio e fazer videoconferência, a partir da observação de como outras pessoas realizam essas tarefas.

Em todos os casos aparece a figura de um mediador de aprendizagem, ou seja, alguém que auxilia o idoso a acessar e o ensina a utilizar, pelo menos, as funções básicas oferecidas pelo dispositivo digital.

A questão da disponibilidade do mediador para ensinar, tirar alguma dúvida ou ajudar a resolver algum problema também aparece no relato de Marta, quando ela diz: *“Tem que ser no tempo delas [das filhas], do jeito delas. Às vezes elas já me dão de mão beijada, é só clicar aqui e aqui. Outras vezes elas falam “Eu já te ensinei, eu já te ensinei”. Mas elas ensinam, elas não são ruins não, é só que tem de ser no tempo delas”* (Marta, 61 anos, Estância-SE). E no relato de Miguel, quando ele descreve: *“Eu tenho um filho que trabalha em uma empresa aqui, com a parte de software, com a produção de software. E esse é que mais me dá assessoria [...] o que tem mais tempo para me atender quando eu preciso, na hora não, mas sempre ajuda”* (Miguel, 67 anos, Aracaju-SE).

Outro fator que pode explicar isso é a disponibilidade de familiares para realizarem esse tipo de atividade na internet pelo idoso, e assim este não tem a necessidade de aprender, bem como se sente mais seguro quando um filho ou neto, por exemplo, realiza essa atividade. Sobre isso destaca-se o relato de Tereza, que fala: *“Eu nunca tentei fazer pagamento pela internet, nunca tentei fazer compras, eu pesquiso, mas quem faz os pagamentos do banco é minha filha”*. (Tereza, 68 anos, Estância-SE). Tereza relatou ainda

que o seu filho tem muito medo e receio de que ela utilize os serviços bancários pela internet e a rede social Instagram.

3.6. Autonomia e literacia digital

Com o aumento da inclusão e literacia digital, o idoso também ganha mais autonomia e se sente mais seguro para explorar as possibilidades dos dispositivos digitais e da internet sozinho. Às vezes não existe a figura do mediador para fazer o processo de iniciação em algum aplicativo, rede social ou dispositivo; esse mediador aparece já em situações que envolvem um conhecimento mais técnico, mais profissional.

O WhatsApp, o Instagram e Facebook eu aprendi quase tudo sozinho, algumas coisas eu pergunto aos amigos, mas praticamente aprendi tudo sozinho. Para usar o computador, eu fiz um curso. Já recorri a filhos, noras. Sempre tem alguma dificuldade, quando tenho, chamo um técnico. Eu uso todos os dias, eu fico me batendo, só chamo um técnico quando não tem jeito. Essa semana mesmo, eu comprei um programa, quando foi na parte de instalar o programa eu instalei a parte de produtos, clientes, quando foi na hora de fazer a parte dos custos eu não sabia, aí tive de recorrer a quem me vendeu o programa.
(José, 66 anos, Cristinópolis-SE)

Percebemos, comparando os relatos entre o grupo de entrevistados que têm um alto nível de literacia e estão vinculados a trabalhos que exigem mais o uso de TICs, que eles também têm uma maior autonomia em relação às TICs. Nesse sentido, a autonomia que o idoso ganha quando passa a ter acesso e a usar as TICs é limitada dependendo do grau de dependência em relação ao seu mediador ou mediadores de aprendizagem. Percebemos que quando o idoso recorre aos mediadores de aprendizagem, particularmente os familiares, estes em alguns casos têm um controle sobre o que o idoso pode ou não fazer nos espaços digitais em que estão inseridos e sobre em quais espaços ele pode se inserir.

Também a aprendizagem fica limitada à disponibilidade do mediador para ensinar, tirar dúvidas e auxiliar na resolução de problemas pontuais. Além disso, o aumento ou a limitação de

autonomia em relação aos familiares que fazem a socialização digital também não deixam de estar relacionados às limitações geradas pela idade. Por exemplo, a falta de paciência para aprender, a perda de memória, o rápido esquecimento daquilo que já foi aprendido, o cansaço físico, entre outras limitações que afetam o processo de aprendizagem.

Em suma, queremos evidenciar a importância dos processos de aprendizado e mediação na experiência com as TICs – na maioria dos casos os idosos não se apresentavam como “incapazes” de aprender e compreendiam a importância das TICs no que diz respeito às possibilidades de comunicação com outras pessoas e no ambiente de trabalho. Podemos concluir a partir da análise dos dados que, apesar de identificarmos uma relação entre escolaridade e um maior grau de literacia digital, a aprendizagem das TICs se relaciona em parte à vontade e a necessidades dos idosos de utilizar esses meios no seu dia a dia, bem como à disponibilidade de ter mediadores para ajudá-los a superar as dificuldades que eles venham a ter nesse processo. Ficou evidente nas narrativas que a tecnologia trouxe autonomia e independência, mesmo que em alguns casos essa autonomia seja controlada e limitada pelos mediadores ou pela própria condição física e mental do idoso.

3.7. A importância de ser digital e o vínculo com o mundo

Neste último tópico nos propomos a entender como as TICs se relacionam com os processos de socialização, de pertencimento e de vínculos com diferentes instituições sociais nas quais os idosos entrevistados estão inseridos ou passam a se inserir por meio do uso das tecnologias digitais. Ao longo das entrevistas percebemos que usar as TICs também era uma forma de se manter ativo, de “fazer parte do progresso”, de manter e estabelecer novos vínculos com instituições e pessoas. Além disso, deve-se considerar, como constatam outros estudos (BASTOS, 2018), que nem todos os idosos desejam permanecer ativos no mercado de trabalho após atingirem os 60 anos ou se aposentarem; muitos querem levar uma vida mais tranquila, menos estressante e mais caseira. Mas, mesmo nesses casos, o uso das TICs para estabelecer e cultivar relações sociais se apresenta como imprescindível.

Todos os entrevistados trouxeram em suas falas o desejo de continuar atuantes no mercado - “para não ficar parado” -, contudo, não da mesma forma. A nova forma seria trabalhando menos, de forma autônoma, podendo ditar algumas regras para que o trabalho se adaptasse às suas condições físicas, de tempo e de conforto. A internet, nesse sentido, entra como uma ferramenta que proporciona a manutenção dos vínculos com o mundo e que possibilita ao idoso uma maior flexibilização da sua atuação profissional. Nesse sentido ainda, usar as TICs e estar trabalhando formalmente, ou apenas fazendo algumas atividades informais que colocam o idoso em contato com o mundo do trabalho, significa se manter ativo, significa se manter em movimento. Nas palavras do entrevistado Miguel, significa ser “*sujeito do seu tempo*”.

A internet proporciona essa ligação, essa empatia, essa consideração, como que eu sou sujeito do meu tempo. A interação, a possibilidade de você acompanhar o crescimento do outro, de ver ele melhor. Isso é ser sujeito do meu tempo. Ninguém me vê como uma pessoa do passado, sou um cara que usa o passado a favor do presente. Então, acho isso muito importante. (Miguel, 67 anos, Aracaju-SE)

Quando perguntamos os motivos que os fazem acessar e utilizar as TICs, basicamente as respostas giraram em torno de três palavras: comunicação, conhecimento e rapidez. Nesse sentido, os entrevistados também apontaram algumas vantagens e desvantagens nos usos das TICs, que evidenciaram a importância que elas têm para a manutenção e criação dos vínculos sociais, para que os idosos se sintam integrados ao desenvolvimento tecnológico, para que estes, dentro das suas condições físicas, consigam ter autonomia para realizar atividades do dia a dia sem recorrer a terceiros etc. Essas vantagens e desvantagens podem ser verificadas no Quadro 3.

Quadro 3 - Desvantagens e vantagens do uso das TICs

Vantagens apontadas pelos idosos decorrentes do uso das TICs	Facilidade na comunicação com parentes e amigos
	Conforto e comodidade
	Integração social
	Acompanhamento do desenvolvimento tecnológico

Desvantagens apontados pelos idosos decorrentes do uso das TICs	Facilidade para buscar e encontrar informações
	Agilidade na comunicação
	Maior produtividade
	Economia de tempo e dinheiro
	Facilidade para fazer compras
	Facilidade para pagar contas e fazer agendamentos
	Facilidade para estudar e obter conhecimento
	Criação de network local, nacional e internacional
	Manutenção dos laços sociais
	Maiores possibilidades de entretenimento
	Modalidade de trabalho remoto
	Ensino e aprendizagem a distância
	Integração com o que está acontecendo no mundo
	Disseminar a informação
	Maior autonomia
	Não há fronteiras geográficas no espaço digital
	Isolamento doméstico
	Aumento de fofocas
	Vício digital
	Relações sociais e de trabalho mais frias
Exclusão de uma parcela da população	
Compartilhamento de informações falsas e sem valor	
Promoção de desconforto físico e mental	

Fonte: elaborado pela pesquisadora.

A percepção sobre as vantagens e desvantagens das TICs para as vidas cotidianas dos idosos entrevistados também se relaciona com um uso mais intenso delas. Isso porque, quanto mais amplo é o acesso e a diversidade de uso das TICs, maior é a capacidade dos idosos para enxergarem e se apropriarem das vantagens proporcionadas por elas. Resultados semelhantes ao que apresentamos no Quadro 3 foram encontrados no estudo de Azevedo (2019), que

mostrou que as principais vantagens percebidas pelos idosos ao utilizar as TICs estão relacionadas com “a facilidade para buscar e encontrar informação sobre um assunto específico, a rapidez da comunicação que encurta distâncias e modifica a noção de lugar e tempo e a tecnologia entendida como uma importante ferramenta de trabalho” (AZEVEDO, 2019, p. 224).

As motivações para o uso das TICs mapeadas pelo estudo de Azevedo (2019) e Salvaia (2021) também se assemelham ao que encontramos. Entre estas estão: uma maior facilidade de comunicação e interação com amigos, familiares, colegas de trabalho, acompanhar o desenvolvimento tecnológico para não ficar “para trás”, ter a sensação de fazer parte da sociedade atual, e ter sido aconselhado por alguém a utilizar uma determinada tecnologia (AZEVEDO, 2019). Sobre isso, vale a pena realçar o relato do entrevistado José, em que ele fala:

A tecnologia você nunca aprende, você vai mexendo e vão aparecendo mais coisas, então você nunca aprende totalmente, vai mexendo e vai aprendendo e vai abrindo as portas para comércio, abriu as portas para tudo. [...] A internet ajuda em conhecimento. Se hoje você não souber tecnologia, você não vai pra frente, você se atrasa, não tem como, hoje tudo é tecnologia. Você compra, você vende, você faz o que você quiser, você pode comprar tudo pela tecnologia. (José, 66 anos, Cristinápolis-SE)

O relato acima evidencia que aprender e usar as tecnologias em suas práticas laborais, sociais e pessoais é sinônimo de não ser excluído da sociedade e, conseqüentemente, de ter acesso e condições necessárias para aproveitar as oportunidades que o desenvolvimento tecnológico tem proporcionado nas vidas dos indivíduos atualmente. Nesse sentido, para que as pessoas acima de 60 anos ou mais de idade não fiquem à margem desse processo, é fundamental que estas se tornem seres digitais.

Um exemplo da importância disso foi a utilização dos recursos digitais durante a pandemia da Covid-19. Todos os entrevistados intensificaram o uso, principalmente do WhatsApp e das redes sociais. A julgar pelos relatos dos idosos, o uso das tecnologias durante o período de isolamento social e de quarentena foi essencial e o único recurso que possibilitava a interação e a comunicação

com amigos e familiares, uma vez que eles eram do grupo de risco. Esse período também, sobretudo entre aqueles idosos com alto nível de literacia digital e que passaram a trabalhar em home office, fez com que eles se conectassem com novas pessoas, que testassem novos recursos e ferramentas para performar melhor no ambiente de trabalho. Isso fica bem evidente no relato de João quando ele fala:

A gente evoluiu muito no on-line, é como eu disse, já pintaram alguns convites para eu dar aula em algumas faculdades, depois que eu me aposentar, mas eu não tenho mais saco pra isso não. Agora, se for on-line, 100% on-line, até pode ser. Já teve até uma universidade de São Paulo que me chamou para eu dar aula 100% on-line em uma especialização, aí pode ser, porque a gente gosta e está vivo, a gente não pode parar, eu não sou de parar, parar não dá. Agora é aproveitar, que vou sair da dedicação exclusiva e posso ir para o mercado. [...] Mas nessa pandemia a tecnologia evoluiu bastante, a gente evoluiu mesmo com 70 e tantos anos, eu uso bem essas ferramentas, a gente se desenvolveu bastante nisso, é Zoom, é Meet, é uma série de plataformas. Tem de fazer vídeo, gravar aula, coisa que eu nem me preocupava em fazer, mal era um PowerPoint para passar uns slides quando fazia. Hoje os recursos estão fáceis, um aplicativo, essas coisas, hoje realmente são muito confortáveis. (João, 74 anos, Aracaju-SE)

Como pontuado no Quadro 3, a facilidade em obter informação e conhecimento através das tecnologias digitais é um outro indicador pertinente para mensurar o peso que a inclusão digital tem na vida das pessoas com 60 anos ou mais. Como a entrevistada Marta salientou, “hoje o conhecimento está na palma da mão”. Nesse sentido, quando você não domina as TICs, a busca por conhecimento se torna mais difícil, bem como você passa a não ter acesso às informações e conhecimentos que só circulam no espaço digital, às vezes de forma colaborativa em comunidades, fóruns de debate e sites colaborativos.

Durante as entrevistas os idosos também pontuaram as vantagens das TICs no seu cotidiano e para as relações sociais no geral. Como apresentamos no Quadro 3, entre essas desvantagens estão o isolamento doméstico, relações mais frias, a circulação de

notícias falsas, entre outras. E os idosos disseram que passaram a ficar mais em casa, já que antes tinham que sair para pagar as contas, falar com as vizinhas, ir à casa dos filhos. Em muitos casos eles conseguem resolver tudo pelo WhatsApp. Nesse sentido, as narrativas apontam que, ao mesmo tempo que os idosos ampliam sua capacidade de se comunicar e de se socializar com pessoas que estão próximas ou distantes geograficamente, estas também se tornam mais “caseiras”, se isolam e buscam se entreter com os recursos digitais. Além disso, também foram citados os conflitos, desentendimentos e aumento de fofocas com o uso das redes sociais e dos aplicativos de comunicação.

Eu acho que essas coisas deixam a gente mais em casa. Eu já não sou de sair muito, então eu fico em casa vendo os vídeos, eu vejo muita comédia, eu gosto muito de comédia. [...] Eu saí da televisão, não sou de assistir, mas em compensação fiquei presa no celular. (Marta, 61 anos, Estância-SE)

Outra desvantagem, apontada pelo entrevistado Paulo, foram as dores físicas ocasionadas pelo uso frequente e por um longo período de tempo em frente do notebook durante o home office. Em seu relato, ele menciona o que faz para superar estes obstáculos.

[...] atualmente eu estou com problema de vista, então eu estive em João Pessoa há quinze dias para uma consulta e eu vou ter que fazer uma cirurgia na vista já em função disso aí. Eu fico muito tempo na frente do computador em função desse monte de turma, com um monte de alunos, tem dias que eu fico com as pernas inchadas, eu sinto muitas dores nas costas. Teve um período que eu estava pegando meu computador e indo ficar na cama, eu coloco um suave encosto nas costas, aí fico lá, quando canso vou para a beira da cama. Tem dias que eu fico com as pernas inchadas, então eu sinto muita dificuldade em relação a isso aí. Mas eu preciso me virar, se eu preciso fazer, eu procuro uma alternativa, eu não me deixo abater. (Paulo, 68 anos, Salvador-BA)

Uma alternativa que os idosos, sobretudo os mais escolarizados, têm encontrado para se manter no mercado de trabalho é tornar-se empreendedor, empresário e/ou consultor. Nesses casos a flexibilidade de horários e a modelagem de condições de trabalho que

se adéque às suas condições de saúde, aos seus talentos e à sua disponibilidade de horário fica mais fácil. Os entrevistados Paulo e João mencionaram os seus projetos profissionais para depois da sua segunda aposentadoria, que giravam em torno de se tornar consultor na sua área de atuação e lecionar esporadicamente em instituições de ensino superior da rede particular.

Em suma, ser digital atualmente é um elemento indispensável para exercer plenamente a cidadania, para não se tornar um indivíduo à margem da sociedade e para ter acesso e condições necessárias para competir por uma vaga no mundo do trabalho. Como vimos, as TICs permitem que os idosos estabeleçam vínculos e interajam com pessoas que estão fora do seu círculo de amizades e de familiares. Nesse sentido, a julgar pelos relatos dos idosos, principalmente aqueles com maior nível de literacia digital, as pessoas de 60 anos ou mais, além de terem capacidade de aprender a utilizar as TICs de forma efetiva e qualificada, podem ser mediadoras de aprendizagem. Sobre isso, e para finalizar esta segunda parte do capítulo, realço o relato de Miguel em que ele destaca como estimulou seus irmãos da maçonaria a utilizar as TICs.

Eu sou maçom há quase quarenta anos [...] Então eu passo até certos pontos, alguns ensinamentos sobre isso e eu comunico, e estímulo outras pessoas da atividade maçônica, por exemplo, em seus trabalhos, em suas lojas maçônicas. Eu divulgo no Instagram e no Facebook as minhas visitas a essas lojas. Isso cria um intercâmbio, uma rede de relacionamento internacional, eu já viajei muito, o mundo todo posso dizer. Já visitei lojas maçônicas, a tecnologia me proporciona isso. [...] Estreitei laços com irmãos, eles estão vendo de lá o que acontece aqui no Brasil, a tecnologia leva a isso. (Miguel, 67 anos, Aracaju-SE)

4. Conclusão

O presente capítulo teve como objetivo entender a relação entre o acesso e o uso efetivo e qualificado das TICs por pessoas com 60 anos ou mais de idade, especialmente no que tange às relações com o mundo do trabalho.

Desse modo, demonstramos, através de dados quantitativos e qualitativos, que, apesar do contexto de ampla exclusão digital dos idosos brasileiros (86% não usam ou usam em baixa intensidade), a idade isoladamente não é um determinante para uma pessoa conseguir acessar e utilizar as TICs de forma qualificada. A diversidade de ferramentas utilizadas e os usos que são feitos estão diretamente relacionados à combinação de diferentes fatores: o nível de literacia digital, a disponibilidade de mediadores de aprendizagem, o tipo de trabalho desempenhado e o nível de instrução. Desse modo, concluímos que:

- Gênero afeta de forma moderada a intensidade de uso entre os idosos;
- Escolaridade e classe social são marcadores muito relevantes;
- A participação no mercado de trabalho parece influenciar positivamente o uso, não só em atividades realizadas em função do trabalho (ou da busca de) mas também em atividades de maior complexidade, como a realização de serviços públicos pela internet (documentos, formulários etc.).

Em relação ao trabalho desempenhado, concluímos que o acesso e uso das TICs é uma via de mão dupla, quando pensamos tanto em trabalho quanto em outras esferas de socialização. Dessa forma, não só ter literacia digital influencia as possibilidades de conseguir trabalho, mas sobretudo estar trabalhando possibilita (e às vezes até impõe) o aprendizado das TICs. Analogamente, os idosos mais inseridos em outras redes de sociabilidade (p. ex., igrejas, agrupamentos) parecem mais propensos a aprender a usar as TICs impulsionados por esses contextos. Assim, podemos afirmar que as esferas de sociabilidade e socialização impulsionam processos de aprendizado, também para as TICs.

Outro fator que a pesquisa revelou como importante refere-se à dependência de mediadores de aprendizagem. A partir do que evidenciamos ao longo do capítulo, concluímos que, ao mesmo tempo que os mediadores de aprendizagem possibilitam que os idosos se tornem mais autônomos, eles também podem limitar essa autonomia, na medida em que controlam quais redes sociais o idoso pode ter, por exemplo, e por terem que estar disponíveis

para exercer essa mediação; a limitação pode decorrer ainda do pouco interesse desses mediadores em transmitir o conhecimento demandado pelos idosos. Por outro lado, os mediadores de aprendizagem estão presentes no processo de aprendizagem das TICs, mesmo entre aqueles com alto grau de literacia digital, contudo nesses casos os mediadores não são apenas parentes, são também profissionais especializados e outros recursos tecnológicos.

Podemos concluir que a facilidade da comunicação, a praticidade e o conforto que as tecnologias proporcionam são os principais motivadores para que os idosos utilizem esse recurso. Tendo em vista que estes têm algumas limitações físicas por conta da idade, as TICs contribuem para que eles se mantenham ativos e interagindo com sua rede de contatos pessoais e profissionais.

Diante desses resultados, vimos que a integração, manutenção e permanência das pessoas com 60 anos ou mais de idade que desejam e/ou precisam continuar ativas no mundo do trabalho passa por uma aprendizagem qualificada das TICs. Isso significa dizer que o idoso precisa aprender a operacionalizar os recursos tecnológicos com autonomia, compreender a linguagem da máquina e aprender a interagir, se comunicar, acessar e construir conhecimento utilizando as TICs. Para tanto, acreditamos que, assim como a exclusão digital é resultado da combinação de diferentes fatores, a solução para ela também necessita da mobilização de diferentes frentes da sociedade.

Sendo assim, para que tenhamos em curto, médio e longo prazo idosos com um nível de literacia digital maior, é preciso que o governo invista em políticas públicas educacionais que tenham como foco a socialização digital dos idosos; que o espaço escolar possa ser um espaço de acesso e uso efetivo das TICs, em que os estudantes possam observar as vantagens das TICs para o seu cotidiano, e também possam olhar para esse recurso de forma crítica, observando as possíveis desvantagens para suas vidas quando ele não é utilizado adequadamente; que elaborem políticas públicas de educação digital em todos os níveis de ensino em que os alunos possam entender o funcionamento da máquina, como ela opera e a sua linguagem; que o acesso e uso da internet e a sua aprendizagem sejam um direito garantido a todos, particularmente aos idosos, que podem utilizar esse recurso também para exercer sua cidadania.

Ainda como estratégias de política pública governamental, na Educação de Jovens e Adultos (EJA) os governos podem desenvolver programas com oficinas, cursos rápidos e treinamentos sobre como utilizar com segurança as TICs, considerando ainda capacitações e formações específicas para idosos. Como vimos, um dos impeditivos apontados pelos idosos que participaram da pesquisa foi o medo de cair em golpes digitais que fariam com que eles tivessem perdas financeiras ou outros aborrecimentos. Nesse sentido, veicular campanhas na mídia, especialmente nos canais de televisão aberta, que incentivem os idosos a utilizar as TICs, alertando para os benefícios delas e como usá-las de forma segura, também pode ser uma estratégia interessante por parte do poder público.

Em outra frente, de forma mais ampla, as empresas privadas deveriam criar programas de incentivo à entrada, manutenção e permanência do seu quadro de funcionários com 60 anos ou mais. Para tanto, uma das estratégias é treinar e capacitar esses funcionários para que eles consigam utilizar as TICs que fazem e farão parte da rotina da empresa. Duas estratégias que a empresa pode utilizar para realizar esse processo de aprendizagem são: contratar profissionais da área de tecnologias digitais para realizar os treinamentos e capacitações e/ou propor a funcionários mais jovens e que têm domínio sobre as TICs serem os mediadores de aprendizagem de seus colegas de trabalho mais velhos. Como vimos, o contato intergeracional é importante para que o idoso aprenda não apenas as questões técnicas, mas também a comunicação, os símbolos e significados específicos da interação on-line. Essa troca também beneficia as gerações mais jovens, uma vez que estas aprendem a trabalhar em ambientes com maior diversidade e igualdade de oportunidades e condições.

Em uma última frente, cabe a nós todos fazermos a socialização digital dos idosos com que temos contato. Estes ainda têm como seus principais mediadores de aprendizagem os parentes. Portanto, potencialmente nós somos a primeira ponte para que nossos pais, tios, sogro, sogra, avôs e avós utilizem as TICs e façam um uso mais qualificado delas, e assim tenham mais autonomia, liberdade e independência no seu cotidiano. Em suma, a inclusão digital das pessoas com 60 anos ou mais é um dever do Estado, das empresas privadas e de toda a sociedade.

5. Referências bibliográficas

- AZEVEDO, Celiana. **Demasiado velho para o digital? Envelhecimento ativo e os usos das TIC por pessoas mais velhas no Brasil e em Portugal**. Lisboa-Portugal: ICNOVA – Instituto de Comunicação da NOVA, 2019.
- BECKER, M. L. **Inclusão digital e cidadania: as possibilidades e as ilusões da solução tecnológica**. UEPG, 2009.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 2 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CAZELOTO, E. **Inclusão digital: uma visão crítica**. Editora Senac São Paulo, 2008.
- Núcleo de Informação e Coordenação do Ponto BR – NIC.br (2017). **Pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação: Pesquisa TIC Domicílios 2016**. Base de microdados de propriedade do NIC.br, fornecida pelo Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetic.br) em formato eletrônico.
- FERREIRA, M. C.; TEIXEIRA, K. M. D. O uso de redes sociais virtuais pelos idosos. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 22, n. 3, p. 153-167, 2017.
- HELSPER, Ellen Johanna. Desigualdades no letramento digital: Definições, indicadores, explicações e implicações para políticas públicas. In: NIC.br, Núcleo de Informação e Coordenação do Ponto BR. **Pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação nos domicílios brasileiros** [livro eletrônico]: TIC domicílios 2015. São Paulo: Comitê Gestor da Internet no Brasil, 2016, p. 40.
- HELSPER, E. INTRODUÇÃO – Por que estudos baseados em localização oferecem novas oportunidades para uma melhor compreensão das desigualdades sociodigitais? **Desigualdades digitais no espaço urbano** [livro eletrônico] : um estudo sobre o acesso e o uso da internet na cidade de São Paulo/ Núcleo de Informação e Coordenação do Ponto BR [editor]. São Paulo : Comitê Gestor da Internet no Brasil, 2019, p.19-45.
- LORETO, E.S.G; FERREIRA, G.M.S. Desafios e possibilidades para a inclusão digital da terceira idade. **Revista Eletrônica**

de Educação, v. 8, n. 2, p. 120-137, 2014. ISSN 1982-7199 | DOI: <http://dx.doi.org/10.14244/19827199736>.

RIBEIRO, Priscila Cristina Correa et al. Permanência no mercado de trabalho e satisfação com a vida na velhice.

Ciência & Saúde Coletiva [online]. 2018, v. 23, n. 8, pp. 2683-2692. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232018238.20452016>>. Acesso em: 19 jul. 2021. ISSN 1678-4561. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018238.20452016>.

PATRÍCIO, M. R. V. **Aprendizagem intergeracional com tecnologias de informação e comunicação**. Tese de Doutorado em Ciências da Educação, Especialidade em Tecnologia Educativa, Instituto de Educação da Universidade do Minho, 2014. Disponível em: <<http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/35420>>.

SALVAIA, J. Q. L. **Literacia digital de idosos e o seu empoderamento pelo uso das tecnologias digitais**. Dissertação de Mestrado, Educação (Área de Especialidade em Educação e Tecnologias Digitais), Universidade de Lisboa, Instituto de Educação, 2021.

Notas metodológicas

Para criar o índice de inclusão digital e analisar os usos que os idosos fazem das TICs, isolamos três variáveis da TIC Domicílios sobre atividades que os usuários realizaram na internet pelo menos uma vez nos últimos três meses. Essas três variáveis foram C7, C8 e C11 do questionário, que foram formuladas da seguinte forma:

- **(C7, C8 e C11)** Quais das seguintes atividades o(a) Sr(a) realizou na internet nos últimos 3 meses?

Essas perguntas têm opções de respostas fechadas, e delas selecionamos 11 atividades para construir uma ferramenta de mensuração do nível de inclusão.

Atividades consideradas para a composição do índice:

Dimensão de comunicação:

- Enviou e recebeu e-mails
- Mandou mensagens por WhatsApp, Skype ou chat do Facebook
- Conversou por chamada de voz ou vídeo como no Skype ou no WhatsApp
- Usou redes sociais, como Facebook, Instagram ou Snapchat

Dimensão de busca de informação:

- Procurou informações sobre produtos e serviços
- Procurou informações oferecidas por sites de governo
- Realizou algum serviço público como, por exemplo, emitir documentos pela internet, preencher e enviar formulários on-line, ou pagar taxas e impostos pela internet
- Fez consultas, pagamentos ou outras transações financeiras

Dimensão cultural

- Compartilhou conteúdo na internet, como textos, imagens, fotos, vídeos ou músicas
- Criou ou atualizou blogs, páginas na internet ou sites
- Postou na internet textos, imagens, fotos, vídeos ou músicas que o(a) sr(a) mesmo fez

A partir disso, criamos o índice que diferencia:

- **Não usuário:** declarou não ter usado a internet nos últimos 3 meses (zero atividades praticadas).
- **Usuário com baixa intensidade de uso:** usuário de internet (declarou ter utilizado nos últimos 3 meses) que realizou até 04 das 11 atividades consideradas no período.
- **Usuário com alta intensidade de uso:** usuário de internet (declarou ter utilizado nos últimos 3 meses) que realizou 05 ou mais das atividades consideradas durante o período.

longueirer 2

**Práticas e políticas
de inclusão da
pessoa idosa
no mercado
de trabalho no
contexto dos
agentes de mercado
brasileiros**

Anabel Cardoso

As informações e análises contidas no presente artigo são de responsabilidade do próprio autor e não refletem posições e opiniões institucionais ou de membros do Cebrap ou do Itaú Unibanco

1. Introdução

Este artigo pretende investigar quais são e como funcionam as práticas empresariais relacionadas a políticas de inclusão de pessoas idosas nas grandes empresas brasileiras. Hoje, no Brasil, muitos idosos ocupam ainda o espaço de provedores em suas famílias. Conforme mostra o IBGE (2011), 63,7% dos idosos são chefes de família, o que pode tornar a renda da Previdência insuficiente para manutenção de suas necessidades. Assim, muitos dos idosos buscam uma renda extra de diversas formas, seja através do empreendedorismo ou da reinserção no mercado de trabalho (VÉRAS *et al.*, 2016).

Nesse cenário, marcado pelo desejo e/ou necessidade da população idosa de continuar trabalhando, verifica-se uma escassez de políticas voltadas para a inclusão produtiva desse público (FARIA, 2020; MOROSINI, 2016). Ainda que incipientes, algumas iniciativas voltadas para a inclusão dos idosos no mercado de trabalho provêm da iniciativa privada. No entanto, não existem estudos no Brasil que se dediquem a fazer um panorama dessas iniciativas, como surgiram e como foram pensadas. Este trabalho é um exercício sobre essa questão.

Este artigo se inicia com reflexões sobre a esfera do trabalho no contexto do envelhecimento e achados da literatura acerca da temática. Em seguida, traz achados de duas etapas de pesquisa empírica, sendo uma formada por uma análise documental: focada em mapear políticas de inclusão, práticas voltadas para a população idosa e programas de preparação para a aposentadoria no contexto das grandes empresas brasileiras; e a outra composta de entrevistas em profundidade realizadas com agentes de mercado que promovem a inclusão produtiva da pessoa idosa no ambiente empresarial (agências de emprego).

De forma breve, são expressos no Estatuto do Idoso direitos da população idosa no mercado de trabalho, mas não há nele nada específico à inclusão dessa população. Assim, diante da ausência de políticas específicas, questiona-se qual seria o posicionamento dos agentes de mercado em relação à inclusão de pessoas idosas no mercado de trabalho no Brasil, sendo esse o objeto de pesquisa investigado ao longo deste capítulo.

2. O panorama da reinserção da pessoa idosa no mercado de trabalho

Autores contemporâneos indicam a positiva contribuição da população idosa no mercado de trabalho, através de suas experiências de vida, discernimento, altos níveis de produtividade e facilidade na resolução de conflitos; além de proporcionar troca de conhecimento intergeracional, a satisfação e a motivação dos trabalhadores (CAMARANO, 2014; ZANELLI, 2021; BURMEISTER, 2020).

No Brasil, pelo menos 9,8% dos idosos brasileiros têm como principal fonte de renda a sua força de trabalho, enquanto nas populações mais pobres pelo menos 20% dos idosos têm como principal fonte de renda o seu trabalho (PNAD, 2019). A maior parte dos trabalhadores idosos com vínculos formais de emprego é formada por homens (64,5%), sendo os restantes 35,5% da força de trabalho formal idosa formados por mulheres. A prevalência de homens idosos no mercado formal, se comparados às mulheres, se dá por diversos fatores, entre eles a divisão sexual do trabalho, que impõe a elas o cuidado doméstico e familiar, que é informal, exaustivo e, na maioria das vezes, não remunerado. Além disso, as mulheres circulam muito entre ocupações que contam com baixa formalização, como comércio informal, setor da beleza, serviços gerais, entre outros (PNAD, 2019).

Além dos benefícios de participação social, como um pilar do envelhecimento ativo (WHO, 2005), a permanência dos idosos no mercado de trabalho é necessária no país também pelas condições precárias de aposentadoria, o que gera a necessidade de complementação de renda.

Nesse contexto adverso, destaca-se a importância de ações que estimulem a permanência ou inserção de trabalhadores idosos no mercado de trabalho. Programas de inclusão produtiva são destinados a indivíduos em condição de vulnerabilidade, objetivando o incentivo dessas populações na geração de renda, através do oferecimento de instrumentos e oportunidades como formação educacional básica, capacitação técnica e profissionalizante. Os programas de inclusão produtiva podem

ser direcionados para populações que têm algum tipo de dificuldade de inserção no mercado, como populações rurais e periféricas, mulheres, pessoas da comunidade LGBTQIA+, imigrantes e também os idosos (IPEA, 2020).

Um dos desafios da reinserção do idoso no mercado de trabalho é o preconceito etário, que também pode ser denominado ageísmo (WHO, 2021). O preconceito contra a pessoa idosa faz com que ela seja preterida em processos seletivos e recrutamentos, nos quais há a valorização de candidatos mais jovens. Há na sociedade uma representação de que o candidato idoso está no final do ciclo produtivo, o que dificulta sua inserção no mercado de trabalho, e, quando ele é inserido, o preconceito ainda se demonstra nos diversos obstáculos relacionados à manutenção no mercado de trabalho, a promoções internas e avanços na carreira (LOPES, 2013).

No ambiente laboral, o ageísmo é evidenciado pela desconfiança da capacidade do idoso, por parte dos contratantes, além de possíveis dificuldades no manejo e uso de tecnologias no ambiente de trabalho. É comum, também, a ocorrência da desclassificação de idosos nos processos seletivos, devido aos custos elevados relacionados às suas expectativas salariais e aos custos associados aos planos de saúde para a faixa etária (PRATES, 2020). Além disso, estudos de Peters *et al.* (2019) demonstram que os estereótipos negativos relacionados ao processo de envelhecimento podem dificultar a permanência e a reinserção de pessoas idosas no mercado de trabalho, sendo essenciais, por parte dos departamentos de recursos humanos das empresas, iniciativas voltadas ao combate ao preconceito contra a pessoa idosa.

Observa-se no Brasil atual um cenário muito pobre em políticas públicas, leis e diretrizes que fomentem a inclusão produtiva de pessoas com mais de 60 anos (FARIA, 2020). Entretanto, o Estatuto do Idoso, lei de 1º de outubro de 2003, nos artigos 26 a 28, prioriza a pessoa idosa na inserção e disputa de vagas de trabalho, indicando como critério de desempate em concurso público a idade mais elevada. Por outro lado, também prevê a saída dos trabalhadores do mercado de trabalho e incentiva os programas de preparação para aposentadoria com antecedência mínima de 1 ano da saída do trabalhador.

Há também a lei 11.167, de 2018, que acresce ao Estatuto do Idoso, a lei 10.741/2013, que, no artigo 28-A, defende a obrigatoriedade de contratação de pessoas com 60 anos ou mais em empresas com no mínimo 100 empregados em pelo menos 1% dos cargos; e em empresas com mais de 1.001 funcionários, pelo menos 4% do quadro de funcionários deve ser composto por pessoas idosas (BRASIL, 2003).

O envelhecimento populacional pode ser entendido como o aumento relativo do peso etário de uma população, como, por exemplo, na transição demográfica que acontece hoje, no Brasil, de forma acelerada. Com a transição demográfica e o envelhecimento acelerado das populações, os idosos brasileiros vêm estendendo seu tempo de permanência no mercado de trabalho, destacando-se, então, a terminologia do envelhecimento ativo, sendo este o processo que marca o envelhecer de muitos desses idosos trabalhadores.

A OMS classifica o envelhecimento ativo como o processo em que se envelhece com saúde, autonomia e independência, numa perspectiva de garantia de qualidade de vida no processo de envelhecimento. Além disso, a palavra “ativo” refere-se à participação nas questões sociais, econômicas, culturais, espirituais e civis, além da capacidade de estar fisicamente ativo e fazer parte da força de trabalho (WHO, 2005). O envelhecimento ativo é pautado em três pilares, sendo eles a saúde, a segurança e a participação (WHO, 2015). O pilar da participação apoia a necessidade de participação da pessoa idosa nas diversas esferas sociais, sendo o trabalho um dos alicerces fundamentais, visto que, quando um indivíduo está inserido no mercado de trabalho, ele participa de maneira ativa na sociedade, seja por meio de prestação de serviços ou desenvolvimento de produtos, seja, principalmente, na integração e colaboração na força produtiva.

O Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde proposto pela OMS, em 2015, reitera a importância do fomento de políticas públicas que proporcionem à pessoa idosa um envelhecimento saudável e ativo. Segundo o documento, são necessárias ações como o alinhamento dos sistemas de saúde a populações atendidas, o desenvolvimento de sistemas de cuidado de longo prazo à pessoa idosa e a criação de ambientes favoráveis e planejados para a pessoa idosa, para que se possa alcançar o objetivo do envelhecimento saudável,

abrangendo também a esfera da inclusão da pessoa idosa no mercado de trabalho, sem distinções e preconceitos (OMS, 2015).

Apesar das diretrizes da OMS e das diretrizes propostas pelo Estatuto do Idoso, ainda hoje, não existem no Brasil ações ou mecanismos governamentais federais robustos e com escala que busquem promover essas iniciativas (FÁRIA, 2020). Diante dessa realidade, cercada do preconceito etário e da escassez de oportunidades para trabalhadores na terceira idade, é importante olhar para os agentes de mercado que buscam atuar nesse campo.

Hoje, no Brasil existem algumas empresas privadas dedicadas a promover a inserção de trabalhadores com mais de 60 anos e fomentar a pauta do envelhecimento ativo e saudável. Portanto, torna-se relevante olhar para esse universo e entender como e em que medida tais ações têm sido desenvolvidas no mercado de trabalho brasileiro.

3. Metodologia

O presente estudo tem por objetivo identificar e mapear práticas relacionadas à inclusão de pessoas idosas em grandes empresas brasileiras (empresas que empregam 100 pessoas ou mais no setor de comércio e serviços e 500 pessoas ou mais no setor industrial). O foco do estudo está nos agentes de mercado. Privilegiaram-se esses atores pela sua relevância para a pauta.

O estudo possui caráter exploratório e partiu de uma abordagem qualitativa (DA FONSECA, 2002). Fez uso de análise documental e realizou algumas entrevistas em profundidade. A pesquisa foi realizada entre julho e dezembro de 2021 e adotou as seguintes etapas:

I) Mapeamento de políticas de inclusão de grandes empresas a partir de análise documental (editais, relatórios, redes sociais e comunicações de grandes empresas brasileiras)

Esse esforço foi realizado entre agosto e setembro de 2021, quando foram buscadas iniciativas de apoio à inclusão produtiva de pessoas idosas nas plataformas de pesquisa on-line. O estudo encontrou sites de duas grandes redes de fomento ao trabalho na terceira idade, sendo essas grupos de trabalho voltados para o incentivo da inclusão de pessoas idosas no ambiente corporativo, conectando empresas com interesse na pauta do envelhecimento.

Essas redes articulavam grandes empresas brasileiras promotoras dessa agenda, além de empresas intermediadoras de mão de obra com foco nesse perfil de trabalhadores e organizações do terceiro setor. Nessas redes de articulação são desenvolvidas discussões sobre ageísmo, inclusão produtiva e longevidade. A partir desse mapeamento das redes de articulação buscou-se identificar as empresas parceiras. Assumiu-se que participar de uma rede que discute o tema pode significar interesse efetivo em mobilizar a pauta e desenvolver iniciativas de inclusão dos idosos. Dessa maneira, o cerne da análise documental foram as empresas parceiras dessas redes de articulação.

Após identificação das empresas atuantes nas redes, a pesquisa fez um levantamento de materiais como sites, relatórios sociais e de sustentabilidade, redes sociais e anúncios publicitários nas redes sociais. O objetivo desse levantamento foi identificar quais eram as iniciativas de inclusão produtiva da pessoa idosa existentes nessas organizações.

II) Realização de entrevistas em profundidade com agentes do mercado

A identificação dos agentes a serem entrevistados se delineou primeiramente através da análise documental empreendida na etapa anterior da pesquisa. Justifica-se a utilização do método de entrevista em profundidade por essa ser uma técnica de pesquisa que possibilita a construção de histórias de vida, captação de experiências, valores, opiniões, aspirações e motivações dos entrevistados, escolhidos segundo os critérios e interesses do tema investigado. As entrevistas foram elaboradas de forma semiestruturada, com perguntas abertas, possibilitando maior aprofundamento nas respostas (SESC, 2016). Para esta etapa foram selecionadas duas empresas intermediadoras de mão de obra, que tinham por objeto principal a inclusão produtiva de pessoas de 50+. Além disso, o estudo buscou incorporar grandes empresas brasileiras que apresentavam mais de uma ação de inclusão produtiva em suas organizações.

O contato inicial com essas organizações foi feito a partir da indicação de contatos da pesquisadora, bem como contato direto com profissionais dos departamentos de recursos humanos das empresas de interesse, via LinkedIn. Foram feitos contatos com todas as empresas identificadas como engajadas com a temática da longevidade, sem sucesso, com contatos marcados por recusas.

As entrevistas foram realizadas entre outubro e dezembro de 2021 por videochamada e tiveram duração entre 45 e 65 minutos.

Dadas as dificuldades de agendamento, optou-se por buscar ainda indicações dos próprios entrevistados para a realização de novas entrevistas, indo além da lista original de empresas potenciais mapeadas na análise documental. A partir dessa decisão, foram realizadas entrevistas com agentes do mercado dos seguintes perfis:

- Colaborador do **departamento de recursos humanos** de uma empresa¹ com mais de 400 mil funcionários em todo o mundo, que possui políticas de inclusão voltadas para o público idoso.
- Colaboradores de duas empresas intermediadoras que fazem **seleção, recrutamento e contratação de idosos para trabalho no ambiente corporativo**. A finalidade dessas entrevistas foi identificar as diretrizes de contratação das grandes empresas e o perfil de idosos contratados. Os intermediadores serão apresentados no texto como “intermediador X” e “intermediador Y”.

4. Práticas e políticas de inclusão

Para entender quais são as práticas de inclusão produtiva de idosos no mercado de trabalho brasileiro, dividimos os achados deste trabalho em duas seções. Primeiro, nos debruçaremos sobre os resultados da pesquisa documental empreendida para identificação das práticas, com o objetivo de apresentar um panorama das iniciativas existentes de inclusão.

Em seguida, apresentaremos os resultados das entrevistas em profundidade, buscando ampliar o conhecimento sobre o que tem sido desenvolvido pelos agentes de mercado para a inclusão produtiva dos idosos no país.

¹ Esta empresa foi selecionada a partir da análise documental, tem atuação junto a uma das redes de articulação citadas acima e desenvolve iniciativas de incentivo à inclusão produtiva. O interlocutor foi recrutado a partir do contato com um intermediador, e a entrevista teve o objetivo de investigação e identificação das práticas de inclusão realizadas pela empresa.

4.1. Panorama das ações de inclusão produtiva dos idosos no mercado de trabalho brasileiro

A inclusão produtiva dos idosos no mercado de trabalho tem sido tema de interesse de diferentes organizações. São exemplos de atores que têm se dedicado a essa agenda: terceiro setor, consultores e intermediadores de mão de obra de pessoas idosas. Suas ações, no entanto, só se potencializam a partir do envolvimento de empresas (potenciais empregadores) no mercado brasileiro. Essas não necessariamente têm a temática da longevidade como objeto de trabalho, mas se engajam nessa pauta e passam a incorporá-la em sua atuação. Nesse contexto, foram encontradas 12 empresas parceiras das redes de articulação, as quais serão descritas nos próximos parágrafos.

A investigação das ações dessas 12 empresas se deu através de análise documental de relatórios sociais de sustentabilidade, de suas páginas em redes sociais, anúncios de vagas e site institucional, visto que, nesta etapa da pesquisa, objetivou-se compreender quais são as informações publicizadas a respeito da inclusão de pessoas idosas de maneira espontânea por parte das empresas.

Destaca-se que 4 delas (dos seguintes setores: bens de consumo, automóveis, companhias aéreas e gestão de energia) não apresentam qualquer informação a respeito da inclusão produtiva de pessoas idosas nesses documentos investigados. Nesse sentido, considera-se a hipótese de que tais iniciativas podem até ocorrer no ambiente destas empresas, porém as informações referentes a essas agendas não foram até o momento desta investigação publicizadas em meios de comunicação institucional.

Dessa maneira, excluídas as 4 empresas citadas anteriormente, voltamos o olhar para as 8 empresas restantes. Nessas empresas, um aspecto que chama atenção é que, em geral, essas ações para promoção da inclusão produtiva dos idosos apareçam, em seus relatórios, comunicações e sites, como relacionadas a seleção, recrutamento e contratação de pessoas com 50 anos ou mais (anunciadas sempre como “50+”), e, portanto, não necessariamente com foco em pessoas com idades mais avançadas.

Além do recrutamento, seleção e contratação de pessoas com 50 anos ou mais, identificam-se ainda ações e políticas empresariais relacionadas à inclusão produtiva em outras três dimensões:

bem-estar e qualidade de vida, aposentadoria e capacitação. É importante salientar essas 4 dimensões de políticas de inclusão produtiva foram delimitadas de acordo com direitos da pessoa idosa defendidos no Estatuto do Idoso e conversam com os eixos analíticos que Sato (2020) mapeou sobre o desenvolvimento de políticas públicas voltadas a pessoa idosa no mercado de trabalho. São eles: 1) a criação de condições de trabalho favoráveis à pessoa idosa; 2) impedimento da discriminação e incentivo à contratação de pessoas idosas; 3) educação continuada para pessoas idosas; 4) aposentadoria; e 5) a condição de trabalho como uma escolha para pessoas idosas (SATO, 2020).

A seguir, no Quadro 1, são demonstrados os principais achados referentes às iniciativas desenvolvidas pelas 8 empresas para as quais há informações disponíveis. Ainda, pode-se observar o setor de cada uma das empresas, bem como as iniciativas realizadas em cada uma das quatro dimensões de inclusão produtiva citadas anteriormente.

Quadro 1 – Mapeamento de políticas empresariais de inclusão produtiva

Nome (fictício)	Setor da empresa	Recrutamento, seleção e contratação	Bem-estar e qualidade de vida	Aposentadoria	Capacitação	Documentos Analisados:
Empresa 1	Serviços - Telefonia	Processo seletivo voltado para pessoas com 50 anos ou mais.	Planos de saúde, assistência odontológica, parceria com academias e incentivo à meditação e parcerias com farmácias para os colaboradores.	Planos de previdência complementar para colaboradores.	Plano de Desenvolvimento Educacional, que tem como objetivo o incentivo ao aprimoramento e continuidade dos estudos para os colaboradores.	Relatório de Sustentabilidade 2020, site institucional, anúncios de redes sociais de jan/2020-ago/2021.
Empresa 2	Indústria - Construção civil	Recrutamento e seleção de pessoas com 60 anos ou mais para trabalho na companhia.	Planos de saúde e assistência odontológica.	Planos de previdência complementar para colaboradores.	Não identificado.	Relatório Integrado 2020, site institucional, anúncios de redes sociais de jan/2020-ago/2021.
Empresa 3	Serviços - Banco	Processo seletivo voltado para pessoas com 50 anos ou mais.	Plano de saúde e assistência odontológica.	Planos de previdência complementar para colaboradores.	Não identificado.	Relatório de Sustentabilidade 2019, edital de processo seletivo 50+, site institucional, anúncios de redes sociais de jan/2020-ago/2021.
Empresa 4	Indústria - Bens de consumo (não duráveis)	Programas de estágios para profissionais com mais de 55 anos.	Plano de saúde, assistência odontológica e parceria com academias.	Planos de previdência complementar para colaboradores.	Não identificado.	Relatório de Sustentabilidade 2018, edital de processo seletivo 50+, site institucional, anúncios de redes sociais de jan/2020-ago/2021.

Empresa 5	Serviços -Companhia aérea	Processo seletivo voltado para profissionais com 50 anos ou mais, que tenham interesse no trabalho remoto e com carga horária reduzida.	Programas de atenção à saúde, segurança e envelhecimento saudável dos colaboradores no ambiente de trabalho.	Não identificado.	Não identificado.	Relatório de Sustentabilidade 2020, site institucional, anúncios de redes sociais de jan/2020-ago/2021.
Empresa 6	Indústria - Bebidas	Projeto de estágio para pessoas com mais de 50 anos, com carga horária reduzida e em cargos operacionais.	Planos de saúde, assistência odontológica, parceria com farmácias, suporte psicológico para colaboradores.	Previdência privada, seguro de vida e suporte jurídico.	Bolsas de graduação, pós-graduação e incentivo à continuidade dos estudos.	Relatório de Sustentabilidade 2019, site institucional, anúncios de redes sociais de jan/2020-ago/2021.
Empresa 7	Indústria - Alimentação	Programa de inclusão com o objetivo de recolocação profissional de pessoas acima de 50 anos, em cargos mais operacionais.	Plano de saúde, assistência odontológica e incentivo ao esporte.	Previdência privada e seguro de vida.	Não identificado.	Relatório de Sustentabilidade 2020, edital de processo seletivo 50+, site institucional, anúncios de redes sociais de jan/2020-ago/2021.
Empresa 8	Serviços - Tecnologia	Programa de contratação em larga escala de pessoas acima de 50 anos para vagas de tecnologia.	Plano de saúde, alimentação, assistência odontológica.	Previdência privada para complementar aposentadoria de colaboradores.	Não identificado.	Relatório de Sustentabilidade 2020, site institucional, anúncios de redes sociais de jan/2020-ago/2021.

Fonte: Elaborado pela autora.

4.1.1. Recrutamento, seleção e contratação

As 8 empresas apresentadas no quadro **possuem documentadas iniciativas voltadas para a contratação de pessoas mais longevas** (em sua maioria, acima de 50 anos de idade), havendo modalidades de trabalho remoto, de trabalho temporário, de trabalhos com carga horária reduzida, e a possibilidade de estágio.

A preocupação com a contratação, no entanto, é seletiva e não exatamente relacionada a apenas pessoas idosas. **A maioria dessas empresas cria vagas especiais para pessoas com 50 ou mais** – e não a partir dos 60, quando seriam consideradas, de fato, idosas pelas diretrizes nacionais e internacionais. As razões para fixar a faixa etária dos processos seletivos em 50 anos não é evidente, mas pode denotar que a saída do mercado de trabalho dada por condições etárias atinge também populações mais jovens que as tradicionalmente consideradas como idosas.

Ainda, pode-se perceber que a contratação de pessoas com 50 anos ou mais se refere, nos processos seletivos, a vagas para “cargos operacionais”, “vagas temporárias” e “cargos auxiliares”. O que parece sinalizar um processo ainda novo e incipiente das empresas em pensar em oportunidades de trabalho para população com mais idade. A abertura de processos seletivos para cargos de liderança com priorização de idosos, por exemplo, poderia exigir maior sensibilização da importância dessa agenda dentro dessas instituições, debate que ainda é recente e pouco explorado no país.

Por um lado, direcionar processos seletivos para um grupo mais jovem do que os idosos, e direcioná-los, sobretudo, para cargos operacionais, pode sugerir que as empresas não realizam uma inserção efetiva de trabalhadores idosos e, principalmente, em cargos mais qualificados. Por outro lado, há ainda a possibilidade de se organizarem iniciativas mais flexíveis para proporcionar mais “portas de entrada” possíveis aos idosos. Também foi observada nos casos analisados a abertura de vagas com horários flexíveis. Um estudo realizado por Damman e Henkens (2020) na Holanda ressalta que a permanência da pessoa idosa no mercado de trabalho está diretamente relacionada com condições favoráveis de trabalho, que impactam a saúde desses trabalhadores. Nesse sentido, o estudo holandês relata, no país, a determinação de políticas de flexibilização do trabalho, oportunizando os horários flexíveis e a possibilidade de trabalho no modelo home office para as pessoas idosas.

4.1.2. Bem-estar e qualidade de vida

O tópico de categorização “bem-estar e qualidade de vida” reúne iniciativas que aparecem nas comunicações das organizações relacionadas ao bem-estar subjetivo e físico, preocupação com a saúde e a qualidade de vida do colaborador. **Todas as empresas publicizam ações de bem-estar abrangentes a todos os colaboradores. No entanto, nenhuma delas menciona iniciativas direcionadas às necessidades das pessoas idosas.**

Analisadas também as redes sociais dessas empresas, não foram encontradas em suas comunicações nenhuma especificidade de benefícios voltados para qualidade de vida e bem-estar próprias para colaboradores idosos das organizações. Ainda assim, iniciativas de educação para o autocuidado, saúde e prevenção de doenças para os colaboradores das empresas são fundamentais, visto que as condições de acesso a serviços de saúde ao longo da vida influenciam o processo de envelhecimento do indivíduo.

Um processo de envelhecimento com diferentes vulnerabilidades, ou seja, com baixa qualidade de vida, falta de acesso a recursos e infraestrutura básica de sobrevivência e a presença de patologias e agravos em saúde, pode impor uma saída precoce do mercado de trabalho e necessária aposentadoria (WHO, 2005; MERKUS, 2019). Destaca-se ainda que o pressuposto de ações de inclusão produtiva é a atuação com foco na redução de dificuldades e nas necessidades específicas de diferentes perfis de trabalhadores para inclusão e permanência saudável no mercado de trabalho. Vale mencionar, sobre este tópico, que **ainda não há, no Brasil, nenhuma legislação que discorra sobre iniciativas de bem-estar, saúde e qualidade de vida específicas para idosos no ambiente laboral.**

4.1.3. Aposentadoria

O Estatuto do Idoso incentiva empresas a realizar programas de preparação dos trabalhadores para a aposentadoria com antecedência mínima de 1 ano antes de sua saída do mercado, estimulando-os à colaboração em projetos sociais, empreendedorismo, definição de planos para os anos futuros e esclarecimentos sobre os seus direitos sociais (BRASIL, 2003).

Contudo, de acordo com a análise, **nenhuma das empresas identifica em suas comunicações iniciativas relacionadas à**

preparação para aposentadoria, para além dos planos de previdência privada complementar, documentados em 6 delas e que abrangem trabalhadores de todas as idades. Ou seja, não há ações voltadas exclusivamente para o grupo de trabalhadores idosos.

Ainda que se trate de uma possível falta de disseminação de informação sobre as práticas que são, de fato, realizadas pelas empresas, essa ausência sugere que esse tema não é entendido como eixo estratégico das práticas de imagem e sustentabilidade das empresas. O tema da aposentadoria, se não for tratado com leveza e respeito no ambiente de trabalho, pode gerar desfechos negativos para o indivíduo, como, por exemplo, sintomas depressivos e de luto, relacionados à perda do papel ocupacional (EXAME, 2017).

Ademais, a literatura aponta benefícios dos programas de preparação da aposentadoria, como o bem-estar do colaborador, que, através desses programas, adquire uma melhor compreensão sobre a nova fase da vida que viverá após se aposentar, perspectivas sobre o envelhecimento saudável, ressignificação da velhice e quebra dos estereótipos relacionados a ela e suporte emocional e social diante das mudanças de papel ocupacional e estilo de vida que poderão ocorrer no momento da aposentadoria (ZANELLI, 2010).

Silva (2012) sugere ainda que os programas de preparação para a aposentadoria podem trazer ganhos tanto para os colaboradores mais longevos das organizações, que se sentem mais valorizados com o programa, impactando a autoestima, as decisões para o pós-carreira e o bem estar relacionado ao envelhecimento; quanto para os demais colaboradores, que, com o impacto desses programas, podem observar o cuidado e o respeito que a organização têm pelas pessoas idosas, fortalecendo as relações de trabalho e minimizando o preconceito contra os idosos. Tais ganhos observados na literatura, então, reforçam a necessidade de priorização da pauta da aposentadoria e de preparação dos colaboradores para essa fase da vida.

4.1.4. Capacitação e formação continuada

A inclusão produtiva de idosos pode abranger questões relacionadas à educação e a chamada *lifelong-learning*, que em português significa “aprendizagem ao longo de toda a vida” (ALV – conceito norteador de fundações como a Unesco), uma vez que programas

de inclusão produtiva têm o objetivo de capacitar os indivíduos para o exercício de atividades profissionais. A ALV² se refere ao processo de aprendizagem ao longo de todo o desenvolvimento humano, desde a infância até a velhice, seja em ambientes formais ou informais (UNESCO, 2010). A aprendizagem ao longo da vida pode contribuir cognitivamente para as pessoas idosas, impactando de forma positiva a produtividade e o desempenho dos indivíduos no ambiente de trabalho. Com o processo de aprendizagem, ainda, desenvolve-se a chamada “reserva cognitiva”, sendo essa uma forma de prevenção em saúde mental (ALVARENGA, 2019).

Porém, para que o processo de aprendizagem possa ocorrer, são necessários ambientes propícios para a aprendizagem, políticas ativas com presença de agentes de aprendizagem, que seriam os indivíduos que auxiliem nesse processo (CACHIONI, 2019). No ambiente empresarial, o incentivo à aprendizagem e capacitação continuada dos colaboradores se faz essencial, tanto para a atualização profissional, quanto para a qualificação constante da mão de obra. Foram identificadas iniciativas de capacitação e aprendizagem em apenas 2 das 8 empresas investigadas, entretanto, não foram encontrados nos materiais publicados por essas instituições **dados ou descrições de políticas voltadas para a aprendizagem específicas para colaboradores idosos.**

Entretanto, é possível realizar um paralelo entre o eixo de contratações e o eixo de capacitações, através dos programas de estágio para pessoas com 50 anos ou mais, desenvolvido por duas das empresas mapeadas. É sabido que programas de estágio são criados para suprir a necessidade de obtenção de experiências e com finalidade de capacitar recursos humanos para atuação na área de interesse. Nesse sentido, presume-se, de maneira positiva, que as empresas observam alguma importância em incluir em seus programas de estágio pessoas com mais de 50 anos, promovendo integração, treinamento e educação profissional.

Importa afirmar que ações de inclusão produtiva voltadas para idosos devem ser direcionadas para os problemas, necessidades e urgências desse público frente à competição no mercado de trabalho. A inclusão produtiva, nesse caso, está relacionada com uma

2 Para saber mais sobre a aprendizagem ao longo da vida, consulte o trabalho de Santos (2022), neste livro.

necessidade de personalização e customização ao perfil das pessoas mais longevas, olhando para as suas dificuldades específicas e identificando maneiras de superá-las para, então, possibilitar a inserção e manutenção no mercado e, conseqüentemente, a diversidade no ambiente laboral. Em relação ao tópico de análise documental, conclui-se que, com exceção dos estágios seniores e de medidas de contratação, não foram identificadas nas análises programas mais estruturados e de maior escala para inclusão produtiva dos idosos, sinalizando a incipiência desse tema no mundo empresarial.

4.2. Estudo exploratório das políticas de inclusão produtiva pela ótica dos agentes de mercado

Neste tópico serão apresentados os principais achados das entrevistas em profundidade com os agentes de mercado, os quais estarão relacionados com a literatura e com evidências científicas. Esta etapa permite uma análise com mais detalhamento das iniciativas de inclusão no ambiente empresarial, e também do fundamental trabalho dos intermediadores no contexto do envelhecimento.

4.2.1. Apresentação dos agentes de mercado e formulação da agenda do trabalho no contexto do envelhecimento

Foram realizadas entrevistas em profundidade com três agentes de mercado, sendo dois representantes de duas organizações intermediadoras de contratação³ e um gestor do departamento de diversidade e inclusão de uma grande empresa multinacional.

3 Intermediadores de contratação são empresas com o papel de agenciar trabalhadores e responsáveis por fazer circular informações sobre oportunidades de trabalho, atuando não somente como agências de emprego, mas também na intermediação de mão de obra (GUIMARÃES, 2008). Historicamente, o contato direto com o empregador era a principal forma de procura oportunidades de trabalho, porém, na virada do século XX, nos Estados Unidos, a procura por intermediadores de contratação se intensificou, aumentando o leque de possibilidades de perfis profissionais para as empresas, e das possibilidades de contratação para o usuário (AUTOR, 2008). No contexto do envelhecimento, os intermediadores possuem um papel fundamental, abrindo aos trabalhadores mais longevos portas e possibilidades de recolocação e/ou reinserção profissional.

Os representantes dos intermediadores identificam as empresas como negócios de impacto social, modelo de organização que combina ferramentas do setor privado, com conhecimentos de gestão social ligados ao terceiro setor, com o objetivo de gerar impacto social, através da inovação em resolver problemas da sociedade (BARKI, 2015).

O representante legal do intermediador X identifica a empresa como sendo de impacto social, fundada em 2015, que possui “uma plataforma que reúne oportunidades de trabalho, desenvolvimento pessoal, capacitação profissional, temáticas relacionadas ao empreendedorismo e networking, objetivando conectar pessoas maduras e experientes em busca de atividade e ocupação entre si e com empresas”⁴.

O intermediador Y, por sua vez, relata que a empresa foi fundada em 2018, e também é caracterizada como empresa de impacto social, atende pessoas com 50 anos ou mais e possui o propósito de “Cocriar com profissionais, empresas, governo e sociedade civil oportunidades para profissionais ‘invisíveis’ aos olhos do mercado”⁵.

Já a empresa multinacional foi fundada no final da década de 1980 e atua na área da tecnologia, serviços de estratégia, consultoria, serviços digitais e marketing. Essa empresa, reconhecida mundialmente por ser uma empresa inclusiva e diversa, estabeleceu uma parceria, no ano de 2021, com o intermediador Y entrevistado, desenvolvendo um processo seletivo voltado para pessoas com 50 anos ou mais. Ainda, sobre a questão da diversidade, a empresa recebeu uma premiação de “empresa mais diversa e inclusiva do mundo” poucos anos atrás⁶. Assim, essa é uma empresa-chave, a qual será referida, ao longo do texto, como empresa A.

Segundo o interlocutor da empresa A, em julho de 2021 foi lançado o programa de inclusão de pessoas com 50 anos ou mais da organização, porém, de forma geral, as pessoas mais longevas já eram bastante incluídas na organização, mesmo antes do lançamento do programa. O recorte etário acima dos 50 anos para a inclusão no processo seletivo é justificado pela empresa pela

4 Informações retiradas do site institucional do intermediador X.

5 Informações retiradas do site institucional do Intermediador Y.

6 De acordo com um índice de diversidade e inclusão com influência mundial.

compreensão de que há um preconceito cultural, e uma maior dificuldade de inserção ou reinserção de trabalhadores dessa faixa etária no mercado de trabalho, informação convergente com um dos intermediadores, que afirma que, na sua opinião pessoal e nas percepções em relação ao mercado, pessoas acima de 40 anos já são vistas de forma negativa no ambiente empresarial, tendo o fluxo de capacitações, promoções e contratações diminuído. Essas informações, de maneira geral, convergem com a literatura que, como posto nos tópicos anteriores, indica que há um lapso de preconceito etário que permeia o ambiente corporativo (BATISTA, 2021; LOPES, 2013; TEIXEIRA, 2020).

Nas entrevistas com os intermediadores foram exploradas as temáticas da importância da inclusão produtiva de pessoas idosas, como são realizados os processos de recrutamento, seleção e contratação de pessoas idosas, os principais desafios e barreiras de trabalho com esse público, dentre outros tópicos, ao serem discutidos ao longo do texto. Já na entrevista com a empresa, foram explorados os quatro eixos de análise trabalhados no presente artigo: contratação, bem-estar e qualidade de vida, aposentadoria e capacitações, além de questões relacionadas à inclusão produtiva, desafios e benefícios da inclusão.

Dessa maneira, daremos início à discussão dos achados referentes às entrevistas em profundidade realizadas, seccionando o texto em eixos norteadores para análise.

4.2.2. Recrutamento, seleção e contratação: barreiras e desafios

Na seção do roteiro sobre recrutamento, seleção e contratação, foi perguntado aos entrevistados sobre os cargos mais comuns nos processos seletivos, e as respostas convergem com os achados da análise documental realizada e apresentada no tópico anterior. Em relação ao tema específico das vagas que costumam ser disponibilizadas para trabalhadores com 50 anos ou mais, ambos os intermediadores divulgam, na maioria dos casos, vagas de nível operacional, como as das áreas de comunicação, vendas, atendimento ao cliente e tecnologia. Há esporádicos casos de processos seletivos voltados para cargos de liderança.

Dimovski (2019) considera em seus estudos que fatores como o aumento da expectativa de vida influenciam para que idosos

permaneçam por mais tempo no mercado de trabalho, ou queiram retornar a ele. Os interlocutores convergem para essa mesma questão, afirmando que as vagas em posições de entrada voltadas para idosos estão ligadas ao aumento da expectativa de vida, configurando um cenário em que um indivíduo pode ter vários ciclos profissionais, e, se uma pessoa começa um novo ciclo aos 50 anos, ela volta para uma posição mais júnior, para posições de entrada, assim como são propostas as vagas nos processos seletivos. De maneira geral, há um consenso entre os interlocutores no que tange às vagas de entrada para pessoas com 50 anos ou mais, nas quais considera-se a possibilidade de transição de carreira como uma oportunidade.

No que tange à carga horária das vagas oferecidas, há diferenças entre os dois entrevistados. O primeiro afirma que os horários e o ritmo de trabalho são tradicionais, e o intermediador Y cita a questão da carga horária reduzida, o que parece ser uma tendência, segundo a literatura (DAMMAN, HENKENS, 2020).

Em relação à discussão da pauta do envelhecimento no ambiente empresarial, o representante da empresa A afirma:

Já se trabalha diversidade como um todo dentro da empresa, e já se tinha pessoas 50+ na companhia, então, quando a gente começou a olhar para agenda do envelhecimento, a gente já viu que tinha um público muito grande dentro da empresa. Em contrapartida, o mercado não está trazendo a contratação desse público, o que a gente já faz de forma orgânica. Até então a empresa nunca havia falado publicamente sobre essa questão, então a campanha de contratação foi, na verdade, um posicionamento da empresa, né? Nos posicionamos em algo que a gente já fazia. E aí, quando você se posiciona, você deixa claro uma intenção, né? (Representante do departamento de diversidade e inclusão da empresa A em entrevista concedida)

De acordo com o representante da empresa A, toda a discussão a respeito do processo de envelhecimento e da inclusão de pessoas mais velhas é muito recente na organização, e a empresa ainda não possui políticas de contratação específicas para o público longo-vevo. O interlocutor aponta que, para todo o processo seletivo e modelo de trabalho, a empresa se pautou em literaturas científicas e relatos

internacionais. Segundo o entrevistado, há uma dificuldade de identificação de leis e normas que regulam o trabalho sênior. Esse relato caminha em confluência com a ausência de políticas públicas de atenção ao trabalho no contexto do envelhecimento, enunciada por Faria (2020).

O perfil dos candidatos recrutados nos processos seletivos mediados pelos intermediários é bem diversificado, mas com uma característica em comum: pessoas com uma média de 58 anos, com prevalência do público feminino, que buscam uma recolocação no mercado de trabalho, vindas de um cenário distante do ambiente laboral já há algum tempo, sendo a grande maioria de classe B. Tais apontamentos caminham de acordo com a literatura, que demonstra que quanto mais elevada é a renda de um indivíduo, maior é a sua necessidade de continuar inserido no mercado de trabalho, com a finalidade de manutenção do seu padrão de vida (DA ROSA, 2017).

Há um fator comum entre os intermediários de maneira geral (não exclusivo ao nicho da longevidade), que é a baixa procura dos serviços dos intermediários voltados para o público mais velho. Assim, são necessárias ações de busca ativa e convencimento de contratantes, com a finalidade de sensibilização sobre a agenda do envelhecimento e de privilegiar-se a contratação de pessoas com mais idade. Os dois intermediadores entrevistados consideram que a pauta do processo de envelhecimento e da contratação de trabalhadores mais longevos ainda hoje, no Brasil, é pouco discutida. Sugere-se então que, em nível organizacional, ainda não há um amplo interesse e procura pela contratação de pessoas idosas, mas uma tendência a um trabalho de sensibilização e busca ativa por parte dos próprios intermediários.

Entretanto, o intermediador X cita que algumas empresas, motivadas pela movimentação de concorrentes acerca do tema, os procuram com a demanda de realização de processos seletivos, ou para a adequação de seus processos seletivos para pessoas com 50 anos ou mais. Esse dado é relevante, pois sinaliza que, à medida que a questão é assimilada por alguns atores e o debate começa a se estabelecer no espaço público, novas organizações e instituições podem despertar para essa agenda também.

No que permeia a questão dos planos de carreira voltados para aqueles trabalhadores contratados nos processos seletivos para 50+, os entrevistados convergem de uma maneira interessante.

São inexistentes iniciativas de plano de carreira para esse público. Deveria ter planos de carreira, por causa da provocação para essas questões por parte do intermediador. (Representante legal do intermediador X em entrevista concedida)

Isso não existe nos moldes que já conhecemos de plano de carreira. Nós fazemos um trabalho de acompanhamento e conscientização das empresas, mas isso ainda não é realidade. (Representante legal do intermediador Y em entrevista concedida)

Plano de carreira tem, só que ainda é um plano de carreira convencional e que não vai ser abrangente a este público em específico, ou seja, não é uma trilha de carreira que vai seguir da mesma forma dos jovens, porque a expectativa deles (dos 50+) é outra. Então, a gente precisa realmente olhar com mais detalhe, com mais carinho e redesenhar essa questão. (Representante do departamento de diversidade e inclusão da empresa A em entrevista concedida)

De maneira geral, então, sugere-se que, no sentido do recrutamento, seleção e contratação de pessoas idosas, os **agentes de mercado têm atentado para essas questões, porém, ainda de maneira embrionária e muito recente**. Contudo, as respostas acima nos levam a refletir sobre a **necessidade de mais aprofundamento em pesquisas, e aprimoramento de políticas empresariais** que visem não somente o recrutamento, seleção e contratação de pessoas mais longevas no mercado, mas também a manutenção desses trabalhadores, e planos de carreira que atendam às suas necessidades e expectativas no contexto laboral.

4.2.3. Políticas internas de capacitação, bem-estar e qualidade de vida

É importante a observação da cartela de serviços dos intermediadores: ambos promovem programas gratuitos voltados para o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com 50 anos ou mais que se interessam pelo serviço. Os responsáveis dos intermediadores também citam a existência de comunidades de atenção e relacionamento para essas pessoas, sendo a do

intermediador X maior, com 150 mil participantes de todo o Brasil, e tendo também o intermediador Y um número bem expressivo de participantes, totalizando mais de 20 mil pessoas. Esses programas podem ser considerados boas práticas de inclusão produtiva, relacionadas ao eixo de capacitações e de *lifelong-learning*, a chamada aprendizagem ao longo da vida (UNESCO, 2010), conceituada anteriormente.

O eixo de capacitação convergiu, de certa maneira, com as práticas de recrutamento e seleção, uma vez que a plataforma de cursos e desenvolvimento pessoal do intermediador Y é utilizada na primeira fase do processo seletivo para 50+ da empresa A. O interlocutor da empresa A relata que a plataforma de capacitações é um dos grandes diferenciais do programa, pois prepara o candidato não somente para o trabalho na empresa em específico, mas para empresas de tecnologia de maneira geral. Assim sendo, sugere-se que **processos seletivos com a presença de uma etapa de capacitação são boas práticas inclusivas, e que se relacionam com a aprendizagem ao longo da vida.**

O interlocutor da empresa A relata uma pesquisa interna da empresa, a respeito das capacitações, voltada para o público com 50 anos ou mais recém-chegado na organização:

Tem uma pesquisa que a gente tá rodando agora, então vamos capacitar esse pessoal, dependendo do que a pesquisa vai nos trazer. Vai ser extremamente personalizado, então, se a gente entender que é uma questão mais técnica, vamos trabalhar, e vamos fazer capacitação técnica. Se eles trouxerem a necessidade de questões comportamentais, vamos trabalhar questões comportamentais. Então, a forma como a gente vai dar capacitação vai depender da demanda deles, e do que eles entendem que seja prioritário, e que faça sentido para esse pessoal 50+. (Representante do departamento de diversidade e inclusão da empresa A em entrevista concedida)

A pesquisa de interesses da empresa, assim, se demonstra como uma ação de inclusão produtiva no tópico de capacitações, visto que tem como **foco as particularidades, vulnerabilidades e necessidades** do público mais envelhecido.

No que diz respeito à qualidade de vida e ao bem-estar, os

agentes de mercado divergem em seus relatos, e os dois intermediadores negam conhecer empresas que desenvolvem ações nesse sentido, uma vez que, segundo eles, não há no Brasil legislações que sugiram tais práticas, apesar de reconhecerem sua importância. Tais apontamentos são coincidentes com a análise documental, indicando que as empresas não parecem ter programas específicos nesse sentido. Entretanto, a empresa A enfatiza que todos os colaboradores da empresa possuem pacotes de benefícios voltados para a saúde, e que existem grupos de discussão a respeito de saúde e qualidade de vida, que no último ano trabalharam a questão da saúde mental do trabalhador.

Simultaneamente, a empresa enfatiza que, até ao final de 2021, realiza também uma pesquisa com seus colaboradores 50+, com a finalidade de identificação de demandas relacionadas a questões de saúde. Desse modo, a busca por compreender e atender as necessidades de saúde dos colaboradores com 50 anos ou mais se faz primordial, uma vez que são muito particulares, e, devido a desfechos relacionados ao processo de envelhecimento, podem ser bem diferentes das demandas dos colaboradores mais jovens.

4.2.4. Políticas de inclusão relacionadas à questão da aposentadoria

Neste tópico, discute-se sobre a escassez de materiais relacionados à questão da aposentadoria⁷ por parte das empresas analisadas.

Na realização das entrevistas, foi possível compreender melhor esse cenário de escassez, justificado pela não priorização do futuro dos colaboradores em função do custo dessas ações. Ao considerar os serviços que têm demanda dentro dos intermediários, observa-se que a aposentadoria, de fato, não está entre os privilegiados. A escassez de material relacionado ao tema vista na análise documental também é elucidada pelas entrevistas.

O responsável pelo intermediário X afirma:

Oferecemos para as empresas o programa de preparação para aposentadoria e de pós-carreira, porém, são poucas

7 Para saber mais sobre o sistema previdenciário brasileiro, consulte o trabalho de Cunha (2022), neste livro.

empresas que olham para isso, para atender aqueles que estão saindo. É muito difícil gerar o interesse nas empresas em relação a essas questões, porque isso está longe de ser uma prioridade delas, isso ainda é visto como custo. (Representante legal do intermediador Y em entrevista concedida)

Dessa maneira, sugere-se que, apesar da manifestação relacionada aos programas de preparação para aposentadoria do Estatuto do Idoso (2003), os mesmos ainda não são realidade de práticas de inclusão nas organizações.

Entretanto, o representante da empresa A se posiciona de maneira diferente a respeito dos programas de preparação para a aposentadoria.

É um pouco complicado você abrir um programa que contrata pessoas 50+, e ao mesmo tempo lançar um programa de aposentadoria. Não é o momento da gente criar um programa de aposentadoria, sabe? Ficaria incoerente com o que a gente tá dizendo, que as pessoas vão trabalhar por mais tempo. A gente sabe que tem empresas que fizeram isso, que abriram com um programa 50+, e para os que estavam internos trouxeram a questão da aposentadoria compulsória. Então tem que se tomar muito cuidado com esse tema específico, para não ser incoerente com o que queremos promover hoje, que é a empregabilidade e o bem-estar no ambiente de trabalho para os 50+. (Representante do departamento de diversidade e inclusão da empresa A em entrevista concedida)

Assim, vê-se que, por um lado, há uma visão, por parte dos intermediadores, de não priorização de questões relacionadas à aposentadoria, enquanto por parte da empresa entrevistada há um frágil discurso de que este ainda não seria momento ideal para o desenvolvimento de tais iniciativas, apesar do fato de que todos os colaboradores, um dia, precisarão se aposentar. Bernardinelli (2020) afirma que há uma dificuldade, por parte das empresas, no desenvolvimento de programas de preparação para a aposentadoria, uma vez que não há no Brasil legislações que especifiquem a elaboração e manutenção de tais programas, nem como fazê-los.

Essa ausência de conteúdos legais poderia gerar, então, nas empresas, insegurança e desmotivação para desenvolver os programas de preparação para a aposentadoria.

Devido ao caráter exploratório do presente estudo, não é possível afirmar com clareza o posicionamento das organizações quanto à aposentadoria, porém, há uma tendência de adiamento dessas questões; e, apesar disso, reitera-se a importância de tais iniciativas para um acolhimento maior dos colaboradores idosos no ambiente laboral.

4.2.5. Ageísmo: a face do preconceito velado nas organizações

O presente subtópico é introduzido pela fala do intermediador Y, ao ser questionado quanto à questão dos desafios e barreiras relacionados à contratação de pessoas idosas.

A gente não usa esse linguajar gerontológico no ambiente empresarial, dentro das empresas não existem idosos, mesmo que as pessoas tenham 80 anos. Nós ainda vivemos no lugar da jovem-centralidade, a gente vibra muito quando uma adolescente ganha uma medalha de prata no skate com 13 anos, mas não vibramos com a medalha de ouro de uma jogadora de 40 anos nas mesmas Olimpíadas. Falar de envelhecimento no ambiente empresarial é um tabu muito forte. Como eu brinquei que não existem idosos nas empresas. É que **idoso e morte são a mesma coisa**, ninguém fala sobre isso. E velho se aproxima disso. (Representante legal do intermediador Y em entrevista concedida).

O *Global Report on Ageism*, de 2021, afirma que uma boa estratégia no enfrentamento do preconceito etário são iniciativas que se pautem na intergeracionalidade, e o trabalho pode ser uma dessas ferramentas. Ao questionar a importância das iniciativas de inclusão, os agentes de mercado comentam sobre o combate do ageísmo, que pode gerar um preconceito relacionado ao rendimento da pessoa com 50 anos ou mais, e também a sua atualização para o mercado.

Os intermediadores relatam que, ainda que programas específicos sejam importantes para começar a desconstruir esses preconceitos, e mudar a cultura, há preconceitos velados nos

processos seletivos, como, por exemplo, um comitê de discussões sobre a agenda do envelhecimento ativo de uma grande empresa, denominado “Jovens para sempre”, e o valor organizacional de outra empresa, chamado “brilho nos olhos” (brilho o qual, com o processo de envelhecimento, pode ser diminuído devido ao ressecamento das estruturas oculares). Assim, identifica-se uma linha tênue entre a compreensão da pauta do envelhecimento e um preconceito enraizado nas falas e condutas empresariais, que demonstram que ainda há um longo caminho a ser trilhado para uma inclusão efetiva da população mais envelhecida, de forma humanizada, digna e sem preconceitos.

Divergindo dos outros agentes de mercado, o interlocutor da empresa A afirma que no ano de 2021 a empresa iniciou um comitê de discussões acerca da longevidade (além desse, a empresa afirma a existência de comitês sobre racismo, deficiências e população LGBTQIA+), e que, diferentemente da criação de outros comitês, que surgiram em decorrência de processos insatisfatórios e demandas de grupos minorizados, ele surge numa perspectiva positiva no ambiente empresarial, no qual os 50+, que correspondem a 5% da população da empresa, se destacam por seu empenho e engajamento com o trabalho, e não há relatos de situações adversas para esse público na companhia. O interlocutor, ainda, afirma que o cenário de preconceito demonstrado na literatura não é uma realidade na empresa, e que a inclusão e o respeito aos “mais vividos” fazem parte de sua cultura organizacional.

Outrossim, ao serem questionados acerca das barreiras e desafios no desenvolvimento de processos seletivos, e parcerias com as empresas, os intermediários entrevistados se debruçam novamente na questão do preconceito. “A principal barreira é a cultural, que transforma o idadismo num processo inconsciente, que forjou processos organizacionais e estruturas organizacionais que também respiram o idadismo sem a gente perceber”, diz o interlocutor Y.

Sato (2020) explica que o preconceito etário pode desfavorecer, de inúmeras formas, a inclusão efetiva de pessoas idosas no mercado, sendo que, em cargos mais operacionais, há uma tendência ainda maior de desvalorização do trabalhador sênior, por considerar que ele tem capacidades reduzidas para o trabalho. Quanto ao fator “capacidade para o trabalho”, o intermediador X relata que

há um grande problema relacionado a um estereótipo que alega que os 50+ não são aptos, têm ritmo lento ou não são abertos às novidades. Porém, ele afirma que boa parte dessas pessoas está sim apta e atualizada para o trabalho, e mesmo assim elas são atingidas pela estereotipação. Esse estereótipo negativo é reafirmado na literatura, que aponta que, de maneira geral, a capacidade para o trabalho do idoso é colocada em dúvida, com a afirmativa de que a produtividade é oposta ao processo de envelhecimento (TEIXEIRA, 2020; BRÊTAS, 2001).

De fato, há um contexto de preconceito velado não somente no ambiente organizacional, mas na sociedade como um todo. Tratar do processo de envelhecimento, ainda hoje, no Brasil, é um tabu que se relaciona com a morte, perdas e invalidez. Entretanto, práticas pautadas no envelhecimento ativo e saudável da população podem ressignificar essa visão deturpada da velhice, trazendo uma nova visão sobre e para a população idosa.

Em contrapartida, a empresa A, por sua vez, cita que, quantitativamente, percebe inúmeros benefícios com a contratação dos 50+, como, por exemplo, o fato de o absentéismo e a taxa de *turnover* (fluxo de desligamentos de colaboradores) serem muito menores se comparados aos dos jovens. Além disso, afirma:

50+ é um público que está muito mais engajado com a empresa; é um público que realmente é pertencente; é um público que tem orgulho em estar ali no ambiente de trabalho, que veste camisa; é um público que entrega as metas, que entrega as demandas dos trabalhos, o atendimento ao cliente é diferenciado, entre muitas outras qualidades. (Representante do departamento de diversidade e inclusão da empresa A em entrevista concedida)

Assim, segundo a empresa, a contratação desse público é extremamente positiva, e agrega muito valor à organização. Uyehara (2005) reafirma em seus estudos que, entre a população idosa trabalhadora, há características que são muito apreciadas e valorizadas pelas organizações, como o comprometimento organizacional, o engajamento para o trabalho e o sentimento de pertencimento à organização na qual trabalha, que tem uma tendência a ser mais elevado, se comparado ao dos colaboradores mais jovens. Essa percepção acerca dos trabalhadores mais longevos colabora, então, de

maneira positiva, no enfrentamento do preconceito e dos estereótipos relacionados aos trabalhadores idosos.

Ao final das entrevistas foi perguntado aos respondentes quais as suas perspectivas e metas para os próximos anos no que tange à questão da inclusão produtiva. As respostas, de maneira geral, foram animadoras. O intermediador X cita o desejo de escalar o negócio para todo o país, e, quem sabe, para outros países, fechando parcerias com grandes empresas e multinacionais, e ofertando mais vagas para seniores. O intermediador Y, por sua vez, comenta sobre o sonho de conquistar o marco de 100 mil postos de trabalho sênior, lutando pela visibilidade e pelo reconhecimento dessa população. A empresa A afirma que a meta para o próximo ano é dobrar o número de colaboradores efetivos com 50 anos ou mais, dando voz a essa população no ambiente da empresa. Assim, percebem-se perspectivas positivas relacionadas à inclusão produtiva de pessoas com 50 anos ou mais, ainda que o cenário atual apresente muitos desafios .

5. Conclusão - Políticas públicas: uma urgência no contexto do trabalho sênior

O tempo atual precisa ter caminhos construídos para não termos trabalhos depreciativos, condições cada vez piores, que é o grande risco que corremos quando a iniciativa privada caminha mais rápido que o poder público. (Representante legal do intermediador X em entrevista concedida).

Visto o cenário de preconceito elucidado pelos intermediadores, nos debruçaremos em outra ferramenta que, segundo a OMS, pode ser muito positiva no combate do preconceito: as políticas públicas. Como já visto nos tópicos anteriores, existem hoje, no Brasil, algumas políticas públicas, diretrizes e leis que norteiam, de maneira breve, a questão da inclusão produtiva da pessoa idosa. Entretanto, ao serem questionados a respeito do embasamento em políticas, os entrevistados negam a sua utilização, citando brevemente a importância do Estatuto do Idoso, o qual ainda é referenciado como um documento, e não uma lei.

Dessa forma, as diretrizes existentes não apareceram entre os motivadores dos entrevistados. Assim, infere-se que os investimentos por parte das empresas em relação à contratação de pessoas mais velhas estão ligados a outros fatores, como a concorrência e o posicionamento de mercado, como sugere o representante da empresa A, e não ao cumprimento de uma legislação específica ou a respostas a estímulos de políticas públicas e ações governamentais e/ou mobilizações sociais.

Os agentes de mercado convergem alegando que suas ações não têm embasamento em políticas públicas, e sim em pesquisas de nível nacional e internacional acerca da temática, além de parcerias com centros de pesquisa e universidades, por parte dos intermediadores. Dessa maneira, clareia-se a necessidade do avanço de pesquisas, e primordialmente de políticas bem fundamentadas, que esclareçam acerca de diretrizes e recomendações ao trabalho para a pessoa idosa, e que estruturem esse cenário de inclusão produtiva de pessoas idosas, como já defendeu Sato (2020).

Reitera-se que hoje, por parte de agentes de mercado entrevistados, pode-se afirmar que são realizadas práticas de inclusão produtiva, porém, ainda em um nível pouco abrangente. Compreende-se a importância do setor, porém, são imprescindíveis iniciativas de caráter público, como políticas, leis e ações governamentais voltadas, primeiramente, para a sensibilização e quebra de tabus, preconceitos e estereótipos relacionados à pessoa idosa e ao processo de envelhecimento. Em segunda instância, após tal sensibilização, são necessárias políticas específicas que relacionem trabalho, processo de envelhecimento, pessoa idosa, aprendizagem ao longo da vida e preparação para a aposentadoria, bem como ações e iniciativas que estimulem as empresas a abraçar essa agenda.

Assim como a análise documental demonstrou, as **ações voltadas para recrutamento, seleção e contratação de pessoas com 50 anos ou mais são mais populares**, em nível nacional, porém ainda em pequena escala. Nesse sentido, recomendam-se processos seletivos desenvolvidos por intermediadores e/ou pessoas que **compreendam o processo de envelhecimento, e que atendam às necessidades e limitações específicas** do público envelhecido.

Iniciativas que priorizem a **capacitação específica de pessoas idosas ainda não são tão comuns, mas se fazem muito importantes**, para a qualificação desses profissionais e sua manutenção no

mercado de trabalho. Assim, incentivam-se tais iniciativas tanto no contexto dos intermediadores, os quais já apresentam uma tendência de abordar essas questões, quanto nos ambientes empresariais.

Ações voltadas para o bem-estar e a qualidade de vida de pessoas idosas, **ainda que existentes nos ambientes laborais, não se demonstram específicas para trabalhadores idosos, nem com potencial de atenção às suas necessidades, que se diferenciam das necessidades dos colaboradores mais jovens.** Dessa maneira, recomenda-se o desenvolvimento de projetos empresariais que priorizem a saúde dos colaboradores idosos, propiciando uma melhor qualidade de vida e um processo de envelhecimento mais saudável.

Políticas voltadas para a preparação da aposentadoria **ainda não possuem o fortalecimento necessário no contexto brasileiro, havendo uma tendência de adiamento dessas questões por parte das empresas.** Entretanto, programas de incentivo e preparação para a aposentadoria são citados no Estatuto do Idoso como uma responsabilidade das grandes empresas, e devem ser desenvolvidos e aprimorados no ambiente empresarial. Há, ainda, a necessidade de políticas que esclareçam necessidades e conteúdos que devem ser abordados nesses programas empresariais.

Por fim, incentiva-se a continuidade de **pesquisas** que tenham como objeto as políticas de inclusão para pessoas idosas no mercado de trabalho brasileiro, bem como a urgência de **políticas governamentais** que abordem, com maior nível de profundidade e detalhamento, essas questões.

Referências bibliográficas

ALONSO, Angela; LIMA, M.; ALMEIDA, R. de. **Métodos de Pesquisa em Ciências Sociais: bloco qualitativo.** Sesc São Paulo, 2016.

ALVARENGA, Darlan; BRITO, Carlos. 1 em cada 4 brasileiros terá mais de 65 anos em 2060, aponta IBGE. **G1**, 25 jul. 2018.

ALVARENGA, Glaucia; YASSUDA, Mônica; CACHIONI, Meire. Digital inclusion with tablets between elderly: Methodology and cognitive impact. **Psicologia, Saúde & Doença**, v. 20, n. 2, p. 384-401, 2019.

- AUTOR, David. The economics of labor market intermediation. **NBER Working Paper**, v. 14348, 2008.
- BARKEI, E. Negócios de impacto: Tendência ou modismo? **GV Executivo**, 14 (1), p. 14-17, 2015.
- BATISTA, Rafaela Lopes; TEIXEIRA, Karla Maria Damiano. O cenário do mercado de trabalho para idosos e a violência sofrida. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 24, 2021.
- BERNARDINELLI, Ingrid. Os sentidos sociais velhice e do envelhecimento nos programas de preparação para a aposentadoria das empresas brasileiras. **Repositório UFSCar**, 2020.
- BRASIL. **Estatuto do Idoso: Lei Federal nº 10.741**, de 1 de outubro de 2003. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2003.
- BRÊTAS, Ana Cristina P. O significado do processo de envelhecimento no mercado de trabalho e suas implicações na saúde dos(as) trabalhadores(as). **Texto & Contexto enferm.**, v. 10, n. 2, p. 34-51, Santa Catarina, 2001.
- BURMEISTER, Anne; WANG, Mo; HIRSCHI, Andreas. Understanding the motivational benefits of knowledge transfer for older and younger workers in age-diverse coworker dyads: An actor-partner interdependence model. **Journal of Applied Psychology**, v. 105, n. 7, p. 748, 2020.
- CACHIONI, Meire et al. Aprendizagem ao longo de toda a vida e letramento digital de idosos: um modelo multidisciplinar de intervenção com o apoio de um aplicativo. **Revista Brasileira de Ciências do Envelhecimento Humano**, v. 16, n. 1, p. 18-24, 2019.
- CAMARANO, Ana Amélia (Org.). Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento? **Repositório Ipea**, 2014.
- DA ROSA, Samanda Silva; TEIXEIRA, Gibran Da Silva; BARBOSA, Márcio Nora. Oferta de trabalho da terceira idade: análise do perfil do idoso inserido no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Estudo & Debate**, v. 24, n. 2, 2017.
- DAMMAN, Marleen; HENKENS, Kène. Gender differences in perceived workplace flexibility among older workers in the

- Netherlands: A brief report. **Journal of Applied Gerontology**, v. 39, n. 8, p. 915-921, 2020.
- DIMOVSKI, Vlado et al. Age management of industrial workers based on the multiple decrement modelling. **Procedia Manufacturing**, v. 39, p. 1455-1463, 2019.
- EXAME. Estruturar aposentadoria de funcionários pode ajudar empresas. **Revista Exame**, 2017.
- FARIA, Fabiano Higor Martins. **Idoso e mercado de trabalho: Um balanço das políticas públicas no Brasil**. Dissertação (mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Maringá. Maringá/PR. p.34-49. 2020.
- GUIMARÃES, Nadya Araújo. Empresariando o trabalho: os agentes econômicos da intermediação de empregos, esses ilustres desconhecidos. **Dados**, v. 51, p. 275-311, 2008.
- LOPES, Ana Paula Neves; BURGARDT, Viviane Marcowicz. Idoso: um perfil de alunos na EJA e no mercado de trabalho. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, v. 18, n. 2, 2013.
- MERKUS, Suzanne L. et al. Physical capacity, occupational physical demands, and relative physical strain of older employees in construction and healthcare. **International archives of occupational and environmental health**, v. 92, n. 3, p. 295-307, 2019.
- MOROSINI, Márcia Valéria Guimarães Cardoso. Precarización del trabajo: particularidades en el sector salud brasileño. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 14, p. 5-7, 2016.
- NERI, Anita Liberalesso. **Palavras-chave em Gerontologia**. 3. ed. Campinas: Alínea, 2008.
- ODDONE, M. J. Employment, the (de) chronologization of life cycle, and the career path of older workers. **Contemporanea**, v. 9, n. 3, p. 803-22, 2019.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). **Relatório Global sobre Aprendizagem e Educação de Adultos**. Brasília: Unesco, 2010. 156 p.
- QUEIROZ, Vívian dos Santos; RAMALHO, Hilton Martins de Brito. A escolha ocupacional dos idosos no mercado de trabalho: evidências para o Brasil. **Economia**, 2009.

- SATO, Andrea Toshiye; LANCMAN, Selma. Public policies and the insertion of old people in the labor market in Brazil. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 23, 2020.
- TEIXEIRA, Rafael Moregola; DE ANDRADE, Vânia Lúcia Pereira. O idoso na busca por um lugar no mercado de trabalho. **CADERNOS DE PSICOLOGIA**, v. 1, n. 2, 2020.
- UYEHARA, Ana Maya Goto; CÔRTE, Beltrina. **Por que contratar idosos? Um estudo de caso da empresa Biscoitos Festiva**. 2005. 153 f. Dissertação (Mestrado em Gerontologia). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.
- VÉRAS, Maura Pardini Bicudo; FÉLIX, Jorge. Questão urbana e envelhecimento populacional: breves conexões entre o direito à cidade e o idoso no mercado de trabalho. **Cadernos Metrópole**, v. 18, n. 36, p. 441-459, 2016.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Global Report on Ageism**. 2021.
- _____. **Resumo: Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde**. 2015.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION et al. **Envelhecimento ativo: uma política de saúde**. 2005.
- ZANELLI J. C. Processos Psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. **Rev Psicol Organ Trab.**, 2012; 12(3):329-40.
- ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

longevidade 3

**Deslocamentos
e acesso ao
trabalho e
emprego de
pessoas idosas
na cidade de
São Paulo**

Rodrigo Cardoso Bonicenha

As informações e análises contidas no presente artigo são de responsabilidade do próprio autor e não refletem posições e opiniões institucionais ou de membros do Cebrap ou do Itaú Unibanco

Introdução

Partindo do pressuposto de que existe uma diversidade grande de velhices e processos de envelhecimento possíveis, e que estes são afetados, de maneira interseccional, por diversos marcadores de desigualdade social, este artigo tem como objetivo compreender as condições de vida da população idosa da cidade de São Paulo a partir do eixo de suas possibilidades de mobilidade e deslocamento, sobretudo de acesso a trabalho e serviços. A pesquisa é conduzida por meio de análise quantitativa dos dados da Pesquisa de Origem e Destino do Metrô, que traz informações sobre os padrões e motivações dos deslocamentos dos indivíduos. Ao final, chega-se também a uma discussão sobre os impactos da retirada da gratuidade no acesso de idosos de 60 a 64 anos ao transporte público na cidade de São Paulo.

O envelhecimento populacional é um fenômeno incontestável no mundo, no Brasil e, particularmente, na cidade de São Paulo. Nos países ricos, são consideradas pessoas idosas aquelas com 65 anos ou mais, enquanto no Brasil e em outros países periféricos são consideradas idosas aquelas com 60 anos ou mais (NERI, 2007a). Atualmente, mais de 1.900.000 pessoas idosas residem na cidade de São Paulo, distribuídas de modo heterogêneo por seus 96 distritos¹. Apesar de se tratar de um fenômeno social coletivo, o envelhecimento é particularizado no curso de vida de cada pessoa que envelhece, configurando assim um cenário de heterogeneidade das velhices.

As velhices são heterogêneas também em termos da localidade onde vivem os idosos, do tipo de acesso aos serviços e das oportunidades que encontram, assim como de outros aspectos ligados ao cotidiano em uma metrópole tão desigual quanto São Paulo. O Índice Territorial de Proteção Social (ITPS) é uma métrica que ilustra os níveis de intensidade da exclusão social pela cidade por meio do cruzamento de uma série de variáveis nos diferentes setores censitários (SPOSATI, 2017), chegando assim em territórios de exclusão intensa, passando por grave, moderada e reduzida, até os de inclusão social. Se considerarmos o ITPS no município de São

¹ Disponível em: <<https://populacao.seade.gov.br/populacao:2021.msp/>>. Acesso em: 20 out. 2021.

Paulo, quase 80% da população idosa vive em distritos de exclusão social que varia de leve a intensa (PUC-SP, 2021).

Os distritos onde há inclusão social coincidem com os do chamado “Quadrante Sudoeste”, área da cidade onde houve e há concentração de investimentos públicos e privados, especialmente em infraestrutura, oportunidades e serviços, em detrimento de outras (VILLAÇA, 2011 e 2015), e que concentra a população idosa mais longeva e de maior rendimento. Os distritos periféricos são os de maior concentração do grupo dos 60 aos 64 anos, sendo também os locais onde as pessoas idosas vivem menos. Há uma diferença que chega a mais de 10 anos na expectativa de vida aos 60 anos² entre distritos ricos e pobres da capital (SÃO PAULO, 2020a, p. 48). Um exemplo é o distrito de Vila Curuçá, que tem expectativa de vida aos 60 anos de 18 anos, enquanto em Alto de Pinheiros esse número é de 29 anos.

De um modo geral, podemos afirmar que existem diferentes velhices, sendo a localização da pessoa no território, ao longo do curso da vida, um elemento determinante de suas trajetórias de múltiplas maneiras, implicando o acesso ao emprego, estudos e oportunidades, entre outros. Em outras palavras, podemos dizer que o envelhecimento é um fenômeno multidimensional em que questões endógenas e exógenas a esse processo, em sua interação com o mundo ao longo do curso da vida, podem implicar um envelhecimento mais ou menos bem-sucedido, para além das meras escolhas individuais.

Enquanto questão relevante para o planejamento das cidades, das políticas públicas, dos serviços e oportunidades existentes, o envelhecimento pode ser visto pela ótica do tripé moradia, mobilidade e acesso aos serviços sociais e de saúde (ROSENBERG e EVERITT, 2001). Como parte significativa da população idosa de São Paulo trabalha, acessando o emprego pelo trânsito na metrópole e utilizando diferentes meios para os deslocamentos, consideraremos o acesso ao trabalho, em suas múltiplas facetas, como o elemento mais adequado aos nossos interesses dentre os eixos apontados pelos autores.

2 A expectativa de vida aos 60 anos representa o número médio de anos de vida esperados aos 60 anos, mantido o padrão de mortalidade existente na população residente, em determinado espaço geográfico no ano considerado.

Assim, o objetivo deste capítulo é explorar o envelhecimento populacional na cidade de São Paulo destacando os deslocamentos de pessoas idosas para o acesso ao trabalho e emprego. Com base nessa perspectiva, o trabalho está organizado em cinco seções a seguir. A primeira tratará do envelhecimento na cidade; na segunda exploraremos os temas do trabalho e da mobilidade das pessoas idosas; na terceira apresentaremos um retrato da mobilidade das pessoas idosas na cidade de São Paulo para o emprego; a quarta apontará as implicações da retirada da gratuidade do transporte coletivo entre o contingente de 60 até 64 anos; na quinta apresentaremos as considerações finais do trabalho.

1. O envelhecimento em São Paulo

Ao longo das últimas décadas, a cidade de São Paulo testemunha o processo de envelhecimento de sua população em seus 96 distritos. Os distritos com maior proporção de pessoas idosas são os do Centro Expandido, ou do Quadrante Sudoeste, porém, atualmente, os distritos periféricos testemunham o envelhecimento populacional com maior ênfase. Enquanto os distritos centrais concentram a população mais longeva, os periféricos concentram a população idosa mais jovem, em especial a maior população absoluta de 60 a 64 anos de idade do município. Apesar de o grupo dos idosos mais jovens ser o que mais cresce em termos absolutos, proporcionalmente o maior crescimento se dá na faixa das pessoas idosas com 80 anos ou mais.

Mesmo sendo um fenômeno generalizado, o envelhecimento e suas características variam em relação aos contextos sociais em que ocorrem. A cultura e o gênero são dimensões transversais diretamente relacionadas ao envelhecimento de cada pessoa (WHO, 2005), estando em constante interação com outras dimensões, como determinantes econômicos, sociais, pessoais, comportamentais, o ambiente físico e o acesso aos serviços sociais e de saúde. A cultura implica o modo como uma sociedade encara o envelhecimento, afetando assim o envelhecimento individual e coletivo, reverberando nas políticas públicas e oportunidades existentes.

O gênero, por sua vez, implica diretamente os papéis que se teve ao longo do curso da vida, sendo as mulheres idosas de hoje oriundas de contextos em que o acesso ao trabalho e ao estudo

não era comum. Os homens, apesar de terem tido um maior acesso ao emprego e trabalho e desfrutarem de outras vantagens em seu envelhecimento, têm menor expectativa de vida em comparação com as mulheres, sendo vítimas de causas externas, da violência, de vícios como tabagismo e alcoolismo, entre outros.

Na cidade de São Paulo, as mulheres são o maior contingente populacional do conjunto de pessoas com 60 anos ou mais, em todas as faixas etárias. Sendo que, com o passar dos anos, a proporção de mulheres cresce ainda mais em relação aos homens (SÃO PAULO, 2019). Além de predominantemente feminina, a população idosa de São Paulo é também na maioria não negra: em 2014, as pessoas idosas negras representavam 29% do total de pessoas idosas (SEADE, 2016).

Um dos Informes Urbanos afirmava que, no ano de 2010, “quase um terço dos idosos trabalha” na cidade de São Paulo (SÃO PAULO, 2013), o que representava mais de 365.000 pessoas idosas ativas. Os maiores contingentes de pessoas idosas ativas encontravam-se entre aquelas com ensino superior completo (24%) e aquelas sem instrução ou com o ensino fundamental incompleto (44%). Como veremos adiante, dados recentes mostram que essa realidade não se alterou tanto.

Há uma grande diversidade e heterogeneidade entre as velhices da cidade de São Paulo, sendo que elementos como o gênero, o grau de escolaridade, a renda, a localização no tecido urbano, entre outros, estão diretamente relacionados com as possibilidades de envelhecer de forma mais ou menos precavida. Grande parte dos mais de 1,9 milhão de idosos do município estão localizados em distritos com algum grau de exclusão social, se tomarmos por base o ITPS.

Não cabe aqui um tratamento aprofundado das heterogeneidades da velhice, porém, é importante assimilar que a localização no território é um elemento central de como se envelhece e das possibilidades de acesso no envelhecimento. Como apontado por Flávio Villaça (2011 e 2015), o Quadrante Sudoeste, área de concentração excepcional das camadas de mais alta renda da nossa população, é um território em que a questão da localização e do acesso dos grupos mais abastados torna-se a maior vantagem em relação a outras áreas da cidade e da Região Metropolitana.

Esse território, que é também onde se concentram as pessoas idosas que lograram viver por mais anos, proporcionou melhor

acesso em termos da infraestrutura, aos serviços de saúde, oportunidades de emprego, estudos, lazer e cultura das populações que o acessam e ali envelhecem. O Quadrante Sudoeste concentra uma série de equipamentos públicos e privados, como hospitais, universidades, parques, praças e áreas arborizadas, estações de metrô e trem, terminais e corredores de ônibus, serviços de compartilhamento de bicicletas, entre outros elementos que garantem uma cidade mais acessível. Assim, podemos supor que a localização não é um mero detalhe, está ligada a diversos aspectos da vida pessoal e do grupo social do qual se faz parte.

Ao estabelecer a estratégia “Cidade Amiga do Idoso” (OMS, 2008), a Organização Mundial da Saúde elencou oito dimensões interligadas por meio das políticas públicas, programas e oportunidades existentes. São elas: os espaços abertos e prédios; o transporte; a moradia; a participação social; o respeito e inclusão social; a participação cívica e o emprego; a comunicação e informação; por fim, o apoio comunitário e os serviços de saúde. É possível notar uma ampla gama de assuntos e questões que surgem dessas dimensões e da relação entre elas, reforçando ainda mais o papel da localização na cidade em termos dos acessos e possíveis limitações e barreiras.

Quando da perda da funcionalidade, ou seja, se a autonomia (a capacidade de decidir ou escolher por si) ou a independência (a capacidade de realizar ações por meios próprios) estão afetadas (MORAES, 2008 e 2014), a pessoa idosa pode vir a depender de apoio e cuidados e o papel do ambiente construído também se transforma. Proporcionar maneiras de prolongar a autonomia e a independência, por meio de ambientes apropriados, é também uma estratégia para o envelhecimento saudável da população (WHO, 2015).

2. Trabalho e deslocamentos de pessoas idosas em São Paulo

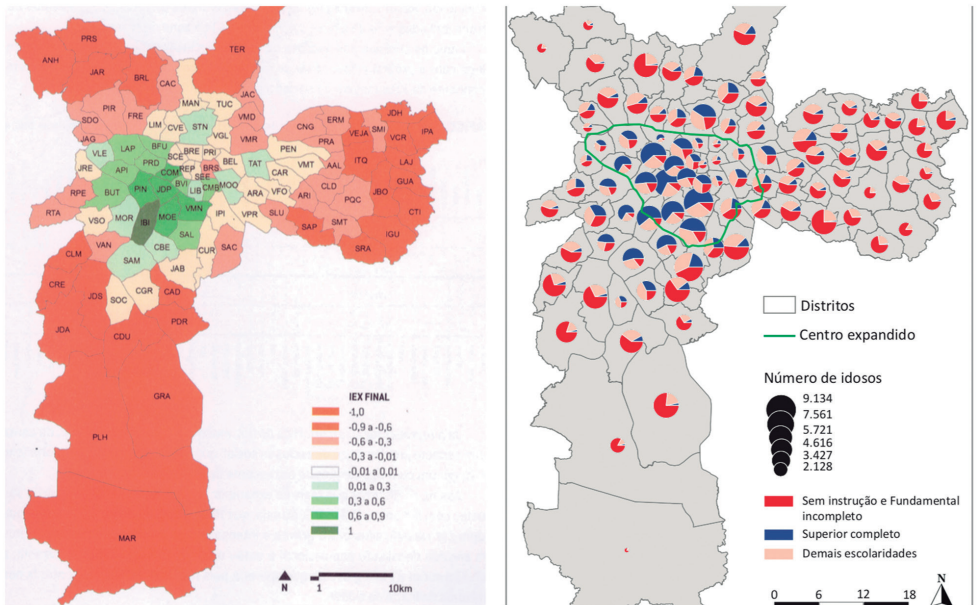
A inserção no mercado de trabalho das pessoas idosas da cidade de São Paulo reflete as disparidades e a heterogeneidade entre as velhices. A escolaridade pode ser considerada um primeiro elemento de distinção entre os grupos de pessoas idosas

da cidade que estão ativas no mercado de trabalho (SÃO PAULO, 2013), sendo aqueles com pouca escolaridade o grupo que recebe os salários mais baixos e o com superior completo o que possui maiores salários.

Em 2010, 27% dos idosos da cidade estavam ocupados e representavam 6% do total do contingente ocupado do município (SÃO PAULO, 2013). No Mapa 1 abaixo, à direita, é possível notar que os idosos trabalhadores com nível superior estão territorialmente concentrados no Centro Expandido, área muito parecida com a da inclusão social do ITPS (à esquerda) ou do Quadrante Sudoeste. Já nos distritos periféricos é possível notar uma maior presença das pessoas idosas trabalhadoras com baixo nível de escolaridade ou sem instrução (SÃO PAULO, 2013).

Ao considerarmos idosos ocupados com possíveis dificuldades funcionais (dificuldades para enxergar, ouvir ou caminhar), os dados mostram que, quanto menor o nível de instrução da pessoa idosa, maior a chance de apresentar uma dificuldade funcional (SÃO PAULO, 2013). A presença de uma dificuldade funcional pode não ser o motivo imediato para o afastamento do mercado de trabalho ou do convívio, mas pode vir a ser um motivo para tal, para um acidente de trabalho ou outro evento que implique efeitos individuais e sociais. A principal dificuldade apresentada pelas pessoas idosas ocupadas da cidade foi a de enxergar, relatada por 40% dos idosos ocupados. Essa dificuldade foi relatada por 29% das pessoas idosas com ensino superior completo, enquanto entre aquelas sem instrução ou com o fundamental incompleto a proporção foi de 49%, ou seja, um em cada dois idosos ativos com pouca escolaridade apresentava alguma dificuldade visual. A escolaridade não estaria relacionada somente aos rendimentos e possíveis dificuldades funcionais, mas também a uma maior permanência no mercado de trabalho, implicando que pessoas idosas com pouca escolaridade, além de mais pobres, estejam mais propensas a ter de deixar de trabalhar antes por motivos de saúde (PEREZ et al., 2006).

Mapa 1 - “Índice de exclusão na cidade de São Paulo” e “Distribuição de idosos ocupados por escolaridade”



Fonte: SPOSATI, 2017 e SÃO PAULO (Cidade), 2013 *apud* BONICENHA, 2019, p. 59.

As pessoas idosas com pouca instrução costumam ser aquelas mais propensas aos vínculos trabalhistas mais precários. As pessoas idosas ativas, entre todos os estratos sociais, tinham uma participação relevante no rendimento domiciliar total das respectivas famílias (SÃO PAULO, 2013). Nos diferentes níveis de instrução, também era comum que as pessoas idosas ativas fossem as responsáveis pelos domicílios, como reforçado por outros trabalhos que apontam o papel do idoso como arrimo de muitas famílias brasileiras (BARRETO et al., 2020; CAMARANO, 2020; SEADE, 2016; FIALHO et al., 2019).

O boletim 1^o Análise, da Fundação SEADE, apontou uma paulatina diminuição no contingente de pessoas idosas que não trabalham (inativas) na Região Metropolitana de São Paulo, que foram de 79%, em 1986/87, para 77% em 2014/15 (SEADE, 2016). Quanto mais jovem, mais se trabalha. Em 1986/87, 67% das pessoas idosas com idade entre 60 e 64 anos eram inativas; em 2014/15 essa proporção era de 58%. Para as mulheres, o principal motivo para justificar a inatividade foi a necessidade de cuidar dos afazeres

domésticos³, refletindo o contexto em que muitas das mulheres idosas de hoje não conseguiram acessar o mercado de trabalho formal ou os estudos. Porém, podemos esperar que nos próximos anos a participação feminina entre as pessoas idosas ativas aumente, dada a maior inserção dessas gerações mais recentes no mundo do trabalho.

Em relação ao setor de ocupação, a maior parte das pessoas idosas que trabalhava, na RMSP, estava inserida no setor de Serviços, que é o que mais emprega a população em geral, seguido do Comércio e da Indústria. Os setores dos Serviços Domésticos e da Construção empregavam aproximadamente 10% cada um dos contingentes de trabalhadores com 60 anos ou mais do sexo feminino e masculino, respectivamente (SEADE, 2016).

Em se tratando de renda, sabe-se que o rendimento das aposentadorias e benefícios, apesar de relevante para as famílias, é proporcionalmente menor do que o rendimento do trabalho ou de outras atividades profissionais (SEADE, 2016; BARRETO et al., 2020). A renda familiar é um elemento diretamente ligado à mobilidade das pessoas de todas as faixas etárias da cidade, sendo especialmente relevante entre as pessoas idosas (SÃO PAULO, 2020b, p. 3). No grupo de pessoas idosas sem renda ou com até dois salários mínimos de renda, mais de 55% declararam não ter realizado uma viagem no dia anterior por questões financeiras; essa porcentagem diminui paulatinamente conforme crescem os rendimentos.

Vale apontar que consideramos que a mobilidade “relaciona-se com a condição de um indivíduo de se deslocar, a qual depende dos níveis de acessibilidade aos meios de transporte e das necessidades do próprio indivíduo” (OLIVEIRA et al., 2012, p. 88), sendo a capacidade de locomoção do indivíduo motivada pelas condições sociais, econômicas, de idade, entre outras. Já a acessibilidade “está associada às oportunidades disponibilizadas pelo espaço urbano e é essencial para que o idoso consiga fazer uso de diferentes meios de transporte” (OLIVEIRA et al., 2012, p. 88). Na contramão dos

3 Cabe elucidar que consideramos Trabalho como a categoria aplicada em pesquisas oficiais referente a atividades remuneradas. Não trataremos da questão do trabalho doméstico, do cuidado e de outros não remunerados que não são socialmente reconhecidos, por exemplo, para a aposentadoria, porém, ao longo do texto apontaremos algumas reflexões acerca do tema quando pertinente. Outros trabalhos neste volume exploraram essa questão.

direitos adquiridos, é importante ressaltar que, no final de 2020, o governo do estado e a prefeitura da capital suspenderam a gratuidade do transporte público para idosos com idade entre 60 e 64 anos, tema que será abordado com mais detalhes adiante.

Entrando mais diretamente no tópico dos deslocamentos das pessoas idosas pela capital paulista, a pesquisa Origem e Destino de 2017, do Metrô, apontou que o principal motivo para deslocamentos em dias úteis foi o trabalho (34%). Os outros motivos eram: compras (17%), assuntos pessoais (16%), cuidados com saúde (15%), e, por fim, educação (5%), que costuma ser um dos principais motivos de deslocamento, ao lado do trabalho, para a população em geral (SÃO PAULO, 2020b, p. 6).

Em relação ao modo de transporte utilizado nas viagens entre as pessoas idosas, os principais eram o “motorizado coletivo” (39%) e o “motorizado individual” (38%); entre os modos não motorizados, encontravam-se “a pé” (23%) e “bicicleta” (0,2%). Ao mesmo tempo em que os modos de transporte motorizados são os principais, como era esperado em uma cidade como São Paulo, que historicamente priorizou o automóvel individual como principal meio de locomoção para alguns e de imobilidade para muitos (ROLNIK e KLINTOWITZ, 2011), 23% das pessoas idosas entrevistadas pela Pesquisa OD 2017 relataram terem se deslocado a pé no dia anterior⁴. Isso é especialmente relevante quando consideramos que os atropelamentos correspondem a mais de 62% dos acidentes de trânsito envolvendo pessoas idosas na cidade (SÃO PAULO, 2020b, p. 8).

O contexto da pandemia de Covid-19 implicou a morte precoce de muitas pessoas, em especial as idosas, que constituem o maior grupo de óbitos, sendo que essas mortes precoces também impactam a vida de muitas famílias que dependiam dos rendimentos de seus familiares idosos. A esse respeito, Ana Amélia Camarano

4 Além disso, é necessária uma consideração de ordem metodológica da pesquisa: são considerados deslocamentos a pé somente quando esse modo de transporte é exclusivo. Os parâmetros de registro são deslocamentos com motivação trabalho ou escola com qualquer distância e, para qualquer outro motivo (saúde, lazer, compras), que tenham ao menos 500 metros. Isso pode ter uma influência sobre os números apresentados, uma vez que a maior parte dos idosos é considerada inativa e tende a exercer suas atividades cotidianas no entorno de seu domicílio.

afirma que, na pandemia, os idosos sofrem duplamente, pois são o grupo que mais morre e também o mais afetado pelo desemprego, chegando a asseverar que “quando morre um idoso, uma família entra na pobreza” (CAMARANO, 2020, p. 12).

3. A mobilidade das pessoas idosas para o acesso ao trabalho em São Paulo

A fim de explorar os deslocamentos e a mobilidade de pessoas idosas na cidade de São Paulo para o acesso ao trabalho, apresentaremos um quadro do trabalho deste grupo populacional com base nos dados da Pesquisa OD. A Pesquisa Origem Destino de 2017 aponta que 25% da população idosa de São Paulo estava economicamente ativa, sendo 20% no trabalho regular (formal ou informal) e 5% realizando bicos. Esse contingente de trabalhadores idosos representava 8% do total de trabalhadores do município, totalizando 466.190 pessoas idosas ativas entre as mais de 1,8 milhão residentes na época. As pessoas idosas representavam 16% da população total de São Paulo, que era de quase 12 milhões.

A Tabela 1 apresenta a população total do município distribuída de acordo com a sua condição de atividade, dividida entre pessoas idosas e não idosas. Nesta seção focalizaremos as pessoas idosas com trabalho regular ou que realizam bicos, porém, cabe apontar que a atividade “dona de casa” é proporcionalmente maior entre as pessoas idosas, sugerindo que são mulheres envolvidas no cuidado de outras pessoas e em outras atividades sem remuneração e que não lhes garantiram aposentadoria ou outros direitos e benefícios. Essas atividades sem remuneração variam ao longo do curso de vida – com os filhos criados e no mercado de trabalho, podem ser necessários os cuidados com os netos, atualizando-se assim as tarefas e o papel desse trabalho que não é socialmente reconhecido, apesar de ser uma grande fonte de economia para as respectivas famílias e comunidades⁵.

⁵ Pesquisa realizada em 2005 apontou que as horas de trabalho não remunerado de pessoas de 60 anos ou mais, para as respectivas famílias e comunidade, foi equivalente a aproximadamente R\$ 1.065 por mês. Esse valor era maior do que a renda média do trabalhador no mesmo período (R\$ 1.040, de acordo com o DIEESE). As tarefas que donas de casa idosas realizam incluem os serviços

Tabela 1 - População de São Paulo distribuída por condição de atividade

Condição de Atividade	Não idosos		Idosos		Total	
Tem Trabalho Regular	4.336.275	44%	374.688	20%	4.710.963	40%
Faz Bico	587.557	6%	91.502	5%	679.059	6%
Em Licença Médica	70.048	1%	3.625	0%	73.673	1%
Aposentado/Pensionista	226.767	2%	1.129.815	61%	1.356.582	12%
Sem Trabalho	1.179.344	12%	63.098	3%	1.242.442	11%
Nunca Trabalhou	852.062	9%	1.011	0%	853.073	7%
Dona de Casa	555.474	6%	179.242	10%	734.716	6%
Estudante	2.088.097	21%	635	0%	2.088.732	18%
Total	9.895.624	100%	1.843.616	100%	11.739.240	100%

Fonte: Pesquisa OD 2017.

A maioria das pessoas idosas ativas no município de São Paulo estava alocada nos diferentes setores de Serviços, representando 66% dos postos de trabalho. No Comércio estavam 16%, seguidos da Indústria e da Construção Civil, que empregavam 9% e 8% das pessoas idosas, respectivamente. De um modo geral, essa distribuição pelos setores é condizente com a da população geral do município, havendo mais pessoas idosas no setor da Construção Civil (8%, em comparação a 5% do total) e menos no de Comércio (16%, em comparação a 19% do total), ou seja, há semelhança entre a distribuição por setores entre idosos e não idosos na cidade de São Paulo.

Essa distribuição também é relativamente similar quando consideramos a proporção de pessoas idosas e não idosos em relação ao tipo de ocupação que executam. As maiores diferenças encontram-se entre as posições de liderança e maior hierarquia⁶, onde idosos representam 15% e não idosos 8% do total. Entre trabalhadores

domésticos, de costureira, de motorista, de atenção e cuidados à pessoa idosa (ou de outras idades), serviços administrativos, entre tantos outros, porém não trataremos destes aqui, apesar da necessidade de trabalhos e pesquisas que explorem tais aspectos. Disponível em: <<http://www.portaldoenvelhecimento.com/pforum/tv3.htm>>. Acesso em: 20 out. 2021.

⁶ Na pesquisa OD esse campo é intitulado “Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas e gerentes”.

idosos, os serviços administrativos são a atividade econômica de 4% dos ocupados; já entre os não idosos, essa proporção é de 10%. De certa forma, essa distribuição das diferentes ocupações sugere que pessoas idosas ocupam mais cargos de liderança do que as não idosas, enquanto estas ocupam mais posições administrativas na hierarquia intermediária de empresas.

Entretanto, essa relativa semelhança entre os grupos muda quando consideramos a formalidade ou informalidade do vínculo empregatício. Se considerarmos assalariados com carteira e funcionários públicos como vínculos formais e o restante como vínculos informais, temos que 58% dos não idosos e 33% dos idosos encontram-se na formalidade (ver Tabela 2), enquanto entre os assalariados com carteira essa proporção é de 54% dos não idosos e de 27% dos idosos.

Tabela 2 - Vínculo empregatício da população trabalhadora de São Paulo

Tipo de Vínculo Empregatício	Não Idosos	Idosos	Total
Assalariado com carteira	54%	27%	52%
Assalariado sem carteira	6%	6%	6%
Funcionário público	4%	6%	4%
Autônomo	26%	40%	27%
Empregador	2%	5%	2%
Profissional liberal	3%	6%	4%
Dono de negócio familiar	4%	9%	5%
Total	100%	100%	100%

Fonte: Pesquisa OD 2017.

Entre os 67% de pessoas idosas que encontravam-se na informalidade, 40% são trabalhadores autônomos, aqueles que costumam ter os contratos e relações de trabalhos mais flexíveis, enquanto entre não idosos esse grupo é de 26%. Quando consideramos Empregadores, Profissionais liberais ou Donos de negócio familiar, há um aumento na proporcionalidade de pessoas idosas entre todos esses grupos em comparação aos não idosos, como ilustra a Tabela 2.

O alto índice de informalidade mostra como a população idosa está desprotegido ponto de vista trabalhista, como apontado por

Jorge Félix (2016). Uma vez que a maioria dos trabalhadores idosos são informais, a retirada da gratuidade do transporte público para estes reforça essa desproteção a que estão submetidos, impedindo o acesso ao trabalho de parte desse contingente, que não consegue arcar com os novos custos que os deslocamentos passam a implicar. Considerando que são o arrimo familiar, a condição de informalidade expõe idosos e respectivas famílias a uma maior instabilidade em termos da renda familiar e das condições de vida. Além disso, há grandes chances de que os idosos informais não contribuam para a Previdência Social, uma vez que não se sabe a sua trajetória nem o enquadramento de trabalho em que exercem sua atividade econômica.

Tabela 3 - População ativa de São Paulo por grau de instrução

Grau de Instrução	Não Idosos	Idosos	Total
Não Alfabetizado/ Fundamental I Incompleto	20%	22%	20%
Fundamental I Completo/ Fundamental II Incompleto	13%	21%	14%
Fundamental II Completo/ Médio Incompleto	15%	13%	14%
Médio Completo/Superior Incompleto	35%	24%	33%
Superior Completo	17%	20%	18%
Total	100%	100%	100%

Fonte: Pesquisa OD 2017.

Sendo a escolaridade um dos elementos de polarização para o entendimento da inserção das pessoas idosas no mercado de trabalho, cabe tratar dessa particularidade desse grupo populacional. Quase metade das pessoas idosas trabalhadoras em São Paulo tinham baixo nível de escolaridade, sendo não alfabetizados ou com o ensino fundamental incompleto (Tabela 3). É possível notar que entre trabalhadores mais jovens houve um aumento significativo nos anos intermediários de estudo. Apesar da existência de programas educacionais oriundos, em grande medida, do contexto pós-88 de relativa garantia de direitos, por meio dos “supletivos” ou EJAs (escolas de Educação de Jovens

e Adultos), a pesquisa mostra, por trás das porcentagens, que uma em cada cinco pessoas idosas trabalhadoras de São Paulo não teve acesso à educação, não conseguiu superar a condição de não ser alfabetizado.

Considerando a escolaridade, em média, 25% das pessoas idosas de São Paulo trabalhavam, 61% eram aposentadas e 13% não trabalhavam. Essa distribuição é muito condizente entre os três primeiros grupos de escolaridade, sendo o do Fundamental Incompleto aquele com menor porcentagem de idosos ativos (20%), subindo aos poucos conforme aumenta o grau de instrução (21% no Fundamental Completo e 25% no Ensino Médio Completo).

Entre os idosos cuja escolaridade vai até o Médio Completo, 63% das pessoas são aposentadas, significando que quanto maior a escolaridade, mais pessoas idosas trabalham. Não buscaremos explorar aqui as razões para que as pessoas idosas menos instruídas sejam as que menos trabalham, mas existem diversas hipóteses, como um menor acesso aos postos de trabalho; dificuldades em arcar com custos de locomoção e deslocamentos; saída mais cedo do mercado de trabalho devido a questões de saúde e/ou socioeconômicas, entre outras, como ilustramos. Já entre as pessoas idosas com Ensino Superior Completo, 41% mantiveram-se ativas no mercado de trabalho, 54% são aposentadas e somente 5% não trabalham. É possível notar como o grupo com maior escolaridade destoa do restante das pessoas idosas trabalhadoras no sentido de sua manutenção no mercado de trabalho, sendo que, entre eles, 16% a mais do que a média municipal estão ativos.

Ao considerarmos o setor de atividade conforme o grau de instrução, é possível notar que a distribuição no setor de Serviços (o que mais emprega) é diferente conforme a instrução do idoso (Tabela 4). Os postos de trabalho na Construção Civil encontram-se, principalmente, entre idosos com pouca instrução, em conformidade com o setor, que emprega grande massa com baixa escolaridade para a realização de trabalhos braçais pesados que exigem pouca ou nenhuma especialização. O Comércio emprega uma parte relevante da mão de obra idosa com escolaridade baixa e média, o que é condizente com o setor, que costuma requerer especializações baixas ou médias para a realização das tarefas.

Tabela 4 - População idosa ativa por setor de atividade e grau de escolaridade

Setor de Atividade	Fundamental Incompleto	Fundamental Completo	Médio Completo	Superior Completo	Média
Agrícola	0%	0%	0%	0%	0%
Construção Civil	14%	10%	6%	3%	8%
Indústria	13%	9%	9%	6%	9%
Comércio	19%	11%	23%	11%	16%
Serviços	54%	70%	62%	80%	66%

Fonte: Pesquisa OD 2017.

Em relação ao vínculo formal ou informal de trabalho, as pessoas idosas com carteira assinada compreendem 27% dos trabalhadores, na média municipal (Tabela 5). Entre cada grupo de instrução essa porcentagem manteve-se relativamente próxima. Ao considerarmos o grupo dos funcionários públicos por seu grau de instrução, a situação da formalidade é drasticamente alterada. Os idosos sem instrução não estão alocados nesse grupo, possivelmente pelo fato de o principal meio de acesso ter sido o concurso público, o que implicaria a eliminação desses candidatos sem instrução ou com poucos anos de estudo. Em contrapartida, 12% entre os idosos ativos com Ensino Superior Completo compõem o funcionalismo público, o dobro da média municipal (6%). Assim, apesar da aparente similaridade entre aqueles com carteira assinada e da discrepância no funcionalismo público, sabemos que, em termos de renda e condições de trabalho, são grupos muito distintos e que refletem condições extremamente desiguais.

Tabela 5 - Vínculo empregatício da população idosa por grau de instrução

Tipo de Vínculo Empregatício	Fund. Incompleto	Fund. Completo	Médio Completo	Superior Completo	Total
Assalariado com carteira	26%	25%	30%	27%	27%
Assalariado sem carteira	9%	7%	6%	4%	6%
Funcionário público	0%	5%	6%	12%	6%
Autônomo	51%	52%	41%	22%	40%
Empregador	1%	3%	5%	9%	5%
Profissional liberal	0%	0%	0%	19%	6%

Dono de negócio familiar	12%	8%	11%	6%	9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Pesquisa OD 2017.

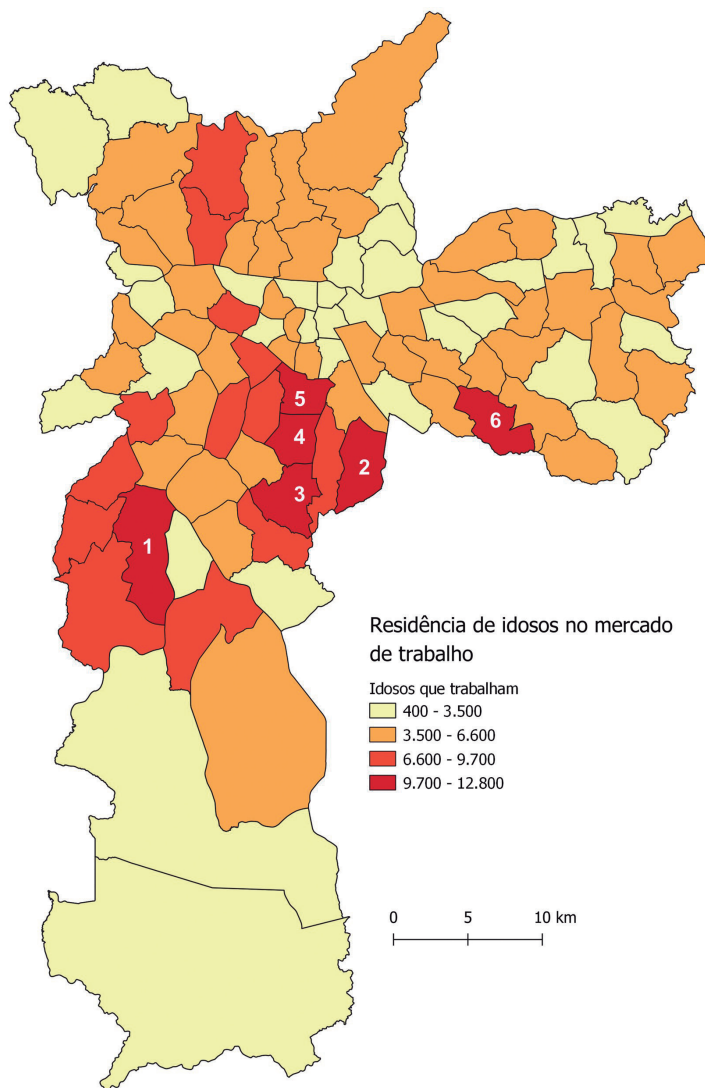
Ao olharmos as condições de informalidade, o quadro é profundamente alterado conforme o nível de instrução em comparação com a população trabalhadora não idosa. Os autônomos representam 40% dos idosos ocupados. Entretanto, é possível notar que a proporção das pessoas autônomas com Fundamental Incompleto (51%) ou Completo (52%) supera a média municipal, enquanto as com Superior Completo são quase metade da média (22%). A cada duas pessoas idosas ativas com pouca instrução em São Paulo, uma está em alguma atividade como autônomo. E são justamente essas as posições em que ocorrem as maiores disparidades salariais, de funções, que costumam ter poucos benefícios ou mesmo nenhum benefício, em suma, costumam ser postos de trabalhos mais precarizados. Entre as pessoas trabalhadoras não idosas com pouca ou nenhuma escolaridade aumentam os postos de trabalho com carteira assinada em comparação ao contingente com 60 anos ou mais.

Ainda na informalidade, os donos de negócio familiar diminuem entre os respondentes com Superior Completo, aumentando entre os com Fundamental Incompleto e Médio Completo. Já quando consideramos a posição de Empregador, conforme aumenta o grau de instrução, aumentam os idosos nesse tipo de vínculo, sendo os com Superior Completo o maior contingente de empregadores (9%). Por fim, vale notar que 19% dos idosos com Superior Completo são profissionais liberais.

O Mapa 2 ilustra o local de residência, nos distritos da capital, das pessoas idosas economicamente ativas. É possível notar que as pessoas idosas trabalhadoras, em números absolutos, estão mais próximas das do Centro Expandido da cidade, que conta com locais onde há melhor acesso aos postos de emprego, que estão concentrados nessa região. Os distritos que mais aglutinam pessoas idosas economicamente ativas estão na Região Sul da cidade, sendo eles Jardim São Luís (1 no mapa), Sacomã (2 no mapa), Jabaquara, Saúde e Vila Mariana, sendo esses três últimos distritos contíguos interligados por diversas vias e pela Linha Azul do Metrô

(3, 4 e 5, respectivamente, no mapa). A exceção entre os distritos com os maiores números de idosos ativos é o de Sapopemba (6 no mapa), localizado na Zona Leste de São Paulo. De um modo geral, podemos ver que os idosos trabalhadores estão territorialmente mais próximos dos postos de emprego e, também, dos principais meios de locomoção e das vias de tráfego.

Mapa 2 - Distrito de residência das pessoas idosas economicamente ativas



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da Pesquisa OD.

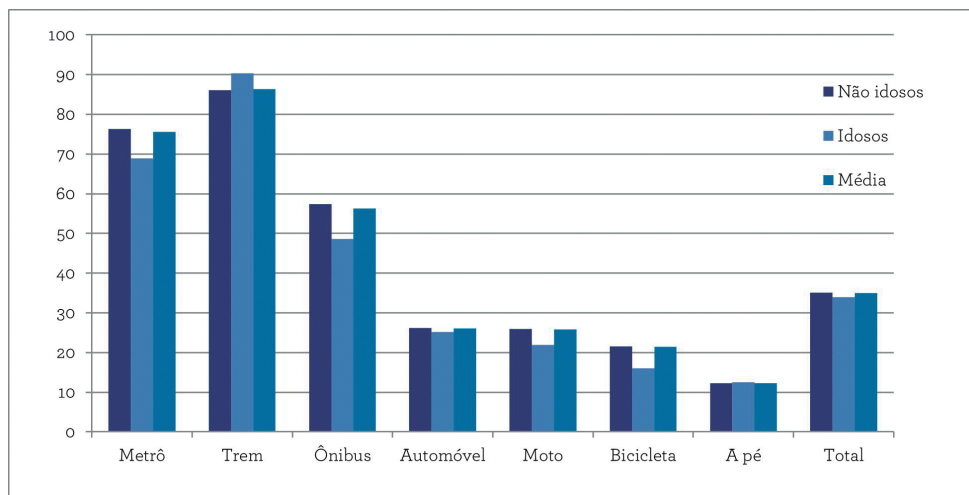
Quando sugerem uma possível “velhice genérica” como um modelo a ser alcançado, tais propostas ou conceituações costumam tomar como regra indivíduos com maior capacidade de escolha individual para possíveis “reelaboraões” da velhice. Não é um problema que parte das pessoas idosas, de fato, desfrutem das possibilidades para renovar caminhos e trajetórias na velhice, tendo o trabalho como um meio para isso. O problema é quando essa possibilidade, que é restrita, é propagada como alternativa para a maioria ou mesmo como uma fórmula que se encaixaria em políticas públicas e oportunidades para o enorme contingente com poucos anos de estudo e muitos anos de trabalhos precarizados. As políticas públicas devem ser capazes de promover um envelhecimento digno e alicerçado para a heterogeneidade das velhices, inclusive para aquelas cujas possibilidades de reelaboração são mais restritas.

Com um panorama das pessoas idosas ativas de São Paulo e de sua distribuição e inserção no mercado de trabalho, vamos explorar os deslocamentos para o acesso ao emprego. Aqui os dados da Pesquisa OD deixam de tratar das pessoas que realizam as viagens, para se aprofundar nas viagens realizadas. Assim, as viagens das pessoas não idosas apresentam um peso maior pelo maior volume de viagens realizadas.

A duração média das viagens na cidade de São Paulo foi de 35 minutos, sendo próximas entre pessoas idosas (34 minutos) e não idosas (35 minutos). Todavia, ao observarmos os diferentes modos de deslocamento pela cidade, é possível notar a grande diferença em minutos na média das viagens, como mostra o Gráfico 1. Há um conjunto de modos principais com maior tempo médio de duração das viagens. O conjunto dos modos coletivos (metrô, trem, ônibus, transporte fretado, escolar e lotação) não apresenta grandes diferenças entre as pessoas idosas e não idosas no tempo médio de duração da viagem. A duração mínima das viagens nesse conjunto é de 49 minutos para pessoas idosas cujo modo principal de deslocamento foi o ônibus. As viagens mais duradouras são as de trem, também entre pessoas idosas, com a média de 90 minutos. Considerando viagens de ida e volta, as pessoas idosas que utilizam modais coletivos gastam, em média, entre 100 e 180 minutos em seus deslocamentos. Como a média tende a diluir os valores mais extremos, podemos supor que existam viagens mais curtas,

mas também viagens muito mais longas do que os 90 minutos, dependendo de uma série de fatores, como localização no município, linhas de ônibus disponíveis, frequência dos modais, disponibilidade de corredores, entre outras.

Gráfico 1 - Duração da viagem para o trabalho (em minutos) por modo principal de deslocamento



Fonte: Pesquisa OD 2017.

Outro grupo são aqueles cujo modo principal são modais motorizados de transporte individual (automóvel, táxi e motocicleta). Aqui os tempos médios de viagem são de 26 minutos, sendo as viagens de pessoas idosas em motocicletas as de menor duração média (22 minutos). De qualquer modo, é possível notar que são modais mais rápidos e cujo tempo total médio de viagem é menor do que o dos coletivos. Por fim, temos os modais ativos (bicicleta, a pé e outros), com médias entre 12 e 22 minutos para deslocamentos a pé e em bicicletas, sugerindo, também, deslocamentos de menor distância. Dado que os postos de trabalho na cidade estão concentrados em certos distritos, os modais ativos não se configuram como o modo principal de grande parte das pessoas que não residem próximo a essas oportunidades, utilizando os modais coletivos ou motorizados como o principal modo de deslocamento.

O Mapa 3 territorializa o tempo médio dos deslocamentos de pessoas idosas economicamente ativas no trajeto de casa para o trabalho. É facilmente perceptível um espriamento dos maiores

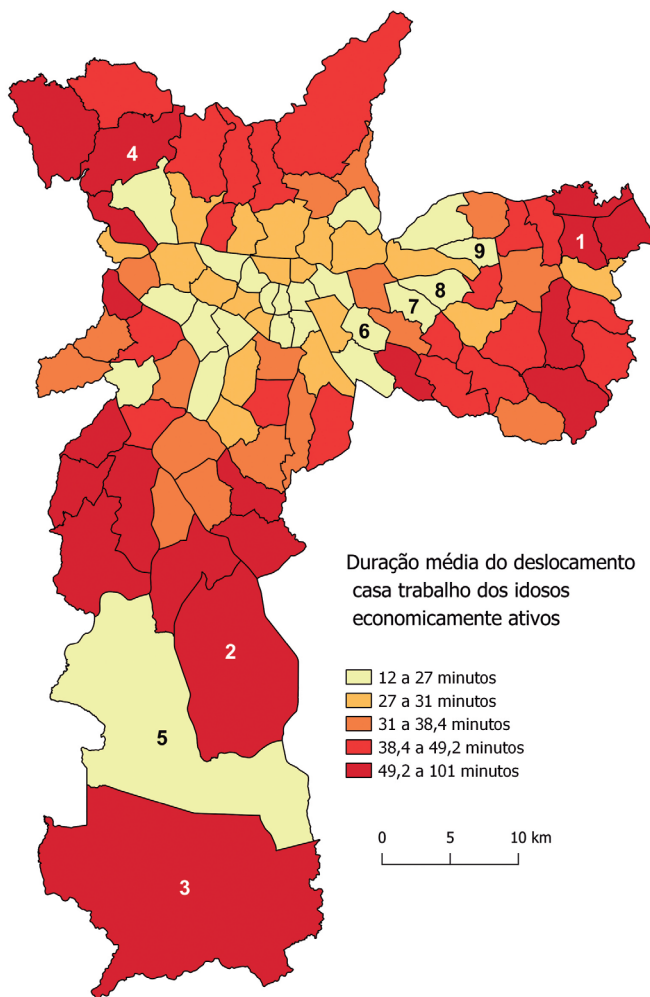
tempos de deslocamento, conforme saímos do perímetro central da cidade em direção a suas bordas, mesmo em alguns distritos da Zona Oeste, territorialmente mais próximos aos postos de trabalho do que nas outras regiões. Os distritos nos quais as pessoas idosas economicamente ativas levam mais tempo no deslocamento ao emprego são os das zonas Sul, Leste e Norte (particularmente em direção a noroeste) da cidade.

Em 21 distritos da cidade de São Paulo os deslocamentos levam, em média, mais de 49 minutos da casa para o trabalho. Entretanto, em 4 distritos mais periféricos leva-se mais de 80 minutos nesse deslocamento. São eles: distrito de Vila Curuçá, no extremo leste, com média de 82 minutos (1 no mapa); Grajaú, o distrito com maior população absoluta idosa de São Paulo, com média de 84 minutos (2 no mapa); Marsilac, o distrito mais ao sul da cidade, com média de 96 minutos (3 no mapa); e o Jaraguá, a noroeste, cuja média é a maior da cidade, de 101 minutos (4 no mapa). De um modo geral, todos esses distritos estão localizados em pontos extremos da cidade ao leste, sul e norte, respectivamente, sendo a distância um elemento fundamental para os tempos longos de deslocamento.

Uma exceção ao crescente tempo de deslocamento nas extremidades é o distrito de Parelheiros, no sul do município, cujo tempo médio é de 23 minutos (5 no mapa). Supomos que as pessoas que aí trabalham o façam próximo ao local de residência. Parelheiros e Marsilac, localizado diretamente ao sul, são distritos com poucos idosos residentes e, provavelmente, com um contingente trabalhador ainda mais restrito.

Os 4 distritos nos quais os deslocamentos levam, em média, menos de 15 minutos são: Água Rasa, Carrão, Vila Matilde e Ponte Rasa (respectivamente 6, 7, 8 e 9 no mapa). Todos esses estão localizados na Zona Leste da cidade, porém em uma parte intermediária da região, sugerindo postos de trabalho próximos ao local de residência ou meios de locomoção mais adequados ao contingente populacional de idosos economicamente ativos desses distritos.

Mapa 3 - Tempo médio do deslocamento no trajeto casa x trabalho



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da Pesquisa OD.

Ao considerar possíveis implicações para a saúde e o acesso ao trabalho promovidas por meio de possíveis políticas de habitação social em áreas centrais de São Paulo, mais próximas aos postos de trabalho, Francisco Comaru (2013) assevera que teriam impactos positivos nas condições de saúde de trabalhadores populares e suas famílias, pois resultaria na diminuição da exposição a riscos e causas externas, melhorias na saúde mental e emocional, entre

outras. Além disso, o autor diz ainda que promoveriam maior qualidade de vida para essas pessoas, que poderiam ter mais tempo para os estudos, o lazer, o descanso e até mesmo o convívio com a própria família, por meio do tempo que é desperdiçado nos deslocamentos. Isso é corroborado no Mapa 3, onde 5 dos 8 distritos centrais da cidade estão entre os de menor deslocamento. São eles: Sé, República, Santa Cecília, Liberdade e Cambuci. Caso consideremos o Brás, na Zona Leste, teríamos 6 distritos diretamente ligados ao Centro entre os de menor tempo de deslocamento.

Por outro lado, o distrito de Vila Curuçá, mencionado anteriormente pela expectativa de vida aos 60 anos, é também um dos de deslocamento mais longo das populações idosas. Não se trata de sugerir qualquer ligação causal, pois a expectativa de vida está ligada a uma série de fatores e dimensões, entretanto, reforçamos que o tempo gasto ao longo da vida nos deslocamentos reforçam aspectos negativos para essas velhices cujas condições de vida são precarizadas. Além disso, no contexto da pandemia de Covid-19, quanto maior o tempo de deslocamento no transporte coletivo, maior a suscetibilidade de exposição ao contágio nesses deslocamentos, colocando as pessoas idosas diretamente em maior risco e vulnerabilidade.

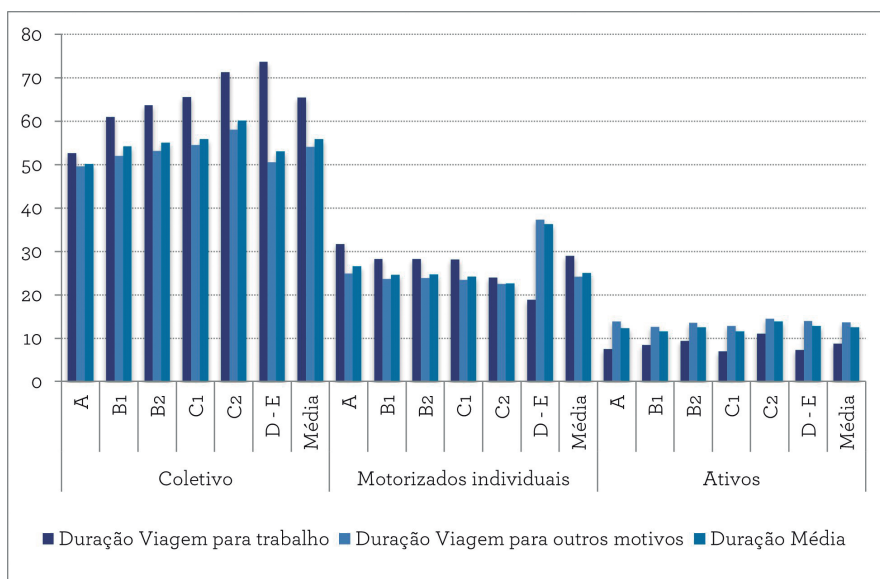
Aqui, o envelhecimento também deve ser encarado na perspectiva da pessoa que está envelhecendo, ou seja, cada indivíduo, que em seus deslocamentos gasta uma quantia inestimável de tempo, energia, saúde, recursos financeiros que não poderão ser “investidos” no próprio envelhecer mais precavido, ativo ou bem-sucedido. Paradoxalmente, a cidade de São Paulo passa por um processo de verticalização intensificada nos eixos próximos aos modais coletivos, incentivado pelo Plano Diretor, mas que não atende aos interesses dessa grande massa populacional que vive longe dos postos de trabalho e de outras oportunidades, em grande medida localizadas no Quadrante Sudoeste, onde esses grandes modais coletivos estão localizados (SANTOS; GIANNOTTI, 2021). Em outras palavras, o marco legal que deveria promover o ordenamento territorial mais adequado para a coletividade torna possível, por meio das formas como é aplicado e de como se dá a produção do espaço local, uma grande produção imobiliária de pouco interesse para a cidade mas de grande impacto em termos da reprodução de condições precárias

de vida, inclusive para as muitas pessoas idosas que vivem de forma inadequada.

Para além da falta (ou quase inexistência) de políticas habitacionais, em especial nas áreas centrais próximas aos postos de trabalho e oportunidades, a pandemia expôs ainda mais pessoas a situações de precariedade e vulnerabilidade social. O aumento da população em situação de rua nesse período é notado nas cidades brasileiras e particularmente em São Paulo. As populações idosas com suas rendas restritas e limitadas encontram no custo de moradia um grande limitador das possibilidades de envelhecer dignamente, sendo em grande medida as que passam a viver em piores condições. Nota-se que, apesar do foco no acesso ao trabalho, a questão multidimensional do envelhecimento precisa ser respondida por diversas frentes que atuem de forma intersectorial, promovendo oportunidades de envelhecer que considerem as distinções entre territórios onde se envelhece e a diversidade das velhices.

A duração média das viagens para o trabalho é de 66 minutos para os modos coletivos, 29 para os motorizados individuais e 9 para os ativos. A duração média das viagens por outros motivos foi menor no coletivo (54 minutos) e no motorizado (24), sendo maior no ativo (14). Organizando as viagens por tipo de transporte (coletivo, motorizado individual e ativo) e pelas classes do Critério de Classificação Econômica Brasil (CCEB), podemos notar um duplo movimento (Gráfico 2), que reverbera as relações entre condição econômica e localização no território que configuram a cidade: enquanto a duração média das viagens nos modais coletivos sobe conforme vamos da classe A para a D e a E, ela diminui nos motorizados individuais quando saímos da classe A para a D e a E. Enquanto um idoso ativo da classe A gasta, em média, 53 minutos no transporte coletivo, um da classe D-E leva 74 minutos. Já no transporte motorizado individual, um idoso da classe A gasta 32 minutos, em média, para o trabalho, enquanto um da D-E leva 19 minutos. Vale chamar atenção, entretanto, para o fato de que a proporção de idosos da classe D-E que se locomovem por motorizados individuais é bem baixa, como veremos a seguir. Os modais ativos são os deslocamentos que tomam menos de 10 minutos, em média, para serem realizados, entre todas as classes.

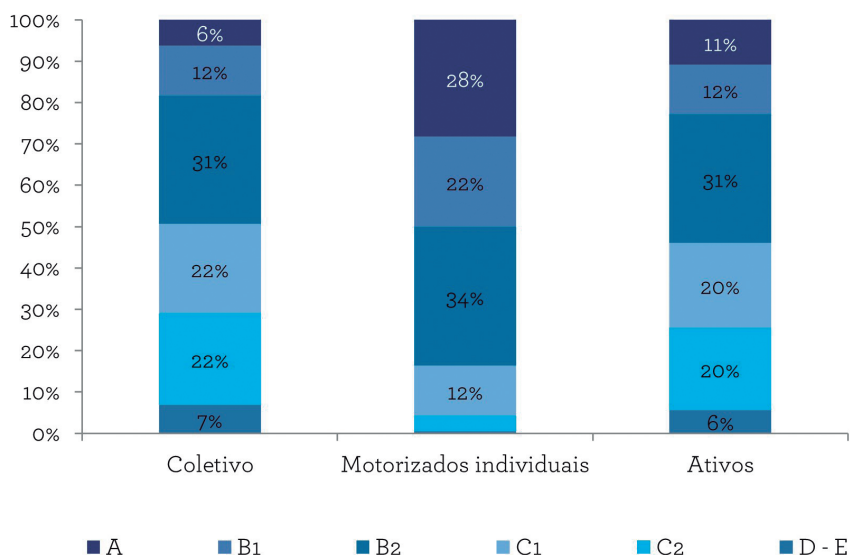
Gráfico 2 - Duração média das viagens, por modal, conforme a CCEB



Fonte: Pesquisa OD 2017.

Proporcionalmente, as classes que mais se deslocam pelos modais coletivos são a B2 (31%), C1 e C2 (22% cada uma), compondo 75% desses deslocamentos. Inversamente, as que mais se deslocam pelos modos motorizados individuais são a B2 (34%), B1 (22%) e A (28%), constituindo 84% dessas viagens. A classe B2 também representa um terço das viagens pelos modais ativos (31%), totalizando, junto com as classes C1 e C2 (20% cada uma), 71% dos deslocamentos por esse modo. As classes D e E realizam entre 7% dos deslocamentos (coletivo), 6% (ativo) e 1% (motorizado individual), reforçando que quanto menor a renda, mais restritas as possibilidades de ir e vir e acessar serviços, oportunidades e, particularmente, o trabalho. O Gráfico 3 ilustra a proporção de uso de cada modal para viagens a trabalho pelas classes A até D-E.

Gráfico 3 - Proporção das viagens de trabalho para cada modo por classe CCEB



Fonte: Pesquisa OD 2017.

Por fim, quando consideramos o tempo médio das viagens para o trabalho por sexo, não há grandes diferenças dentro de cada modal. As mulheres gastam 66 minutos no coletivo, enquanto os homens, 65. Por meio motorizado as mulheres levam 27 minutos e os homens 29. Por modos ativos, a média é de 9 minutos, 8 para homens e 10 para mulheres. O que indica que, nos tempos médios de viagens pelos modais, não há grandes discrepâncias entre as durações. Entretanto, ao analisarmos a classe e o sexo, aí, sim, encontramos discrepâncias gritantes. Um exemplo seria que praticamente 70% das viagens dos homens idosos da classe A são realizadas por motorizados individuais automóvel e gastam em média 33 minutos. Enquanto isso, 65% das viagens realizadas por mulheres idosas da classe D-E são realizadas por modos coletivos e duram em média 75 minutos.

Quando observamos o padrão de residência das classes, identificamos uma maior proporção de idosos das classes mais baixas morando nas franjas da cidade, dependendo mais do transporte público e gastando mais tempo em seus deslocamentos. Por outro lado, as classes mais altas ocupam com mais frequência as regiões mais centrais da cidade, apresentam

maiores taxas de motorização⁷ e gastam menos tempo nos trajetos casa-trabalho.

A heterogeneidade das velhices está diretamente relacionada à segregação espacial das cidades brasileiras, particularmente de São Paulo. Flávio Villaça nos recorda que o terciário, exatamente o setor que emprega em média 66% dos postos de trabalho de pessoas idosas ativas na capital, tem um “duplo interesse” (2011, p. 49), pois os locais de trabalho desse setor não são apenas locais de emprego, mas também de atendimento ao público. O Quadrante Sudoeste concentra os postos de trabalho da metrópole, em especial do terciário, para um contingente populacional relativamente pequeno, com apenas 16% das famílias paulistanas sendo capazes de acessar o emprego em menos de 60 minutos, por transporte público, a partir de sua moradia (SANTOS; GIANNOTTI, 2021, p. 2). Um meio de diminuir as disparidades territoriais em termos de deslocamentos da população seria a construção dos corredores de ônibus, que provaram diminuir os tempos médios de deslocamentos dos que os utilizam, entretanto, dos 208 km programados para serem implantados até 2016, apenas 11 km foram construídos (TOMASIELLO et al., 2021).

As velhices que ocupam os postos de trabalho de maior precariedade costumam ter deslocamentos mais longos, apesar de também serem um grupo mais restrito em termos das possibilidades de realizar viagens, ou seja, uma série de fatores se amalgamam dificultando os deslocamentos e, muitas vezes, impossibilitando o próprio ir e vir. No contexto da pandemia, as pessoas idosas, além de serem o grupo com maior propensão ao óbito pelo vírus da Covid-19, se configuram como um dos grupos mais afetados pelo desemprego. Além disso, o aumento do custo de vida implica uma maior tensão das pessoas idosas, que, como apontado, são em grande medida o arrimo familiar em um contexto de maiores gastos diante de uma renda reduzida (quando não zerada). Por fim, no caso de São Paulo, grande parte desse contingente vulnerável de trabalhadores perdeu o direito à gratuidade, o que elimina diretamente uma vantagem que lhes permitia manterem-se ativos e trabalhando, por conta da economia que esse direito representava para os empregadores.

⁷ Taxa de motorização: automóvel/100 mil hab.

4. Implicações da retirada da gratuidade no transporte público de idosos trabalhadores com 60 a 64 anos

Em dezembro de 2020, a Prefeitura de São Paulo retirou o direito à gratuidade do transporte coletivo das pessoas idosas com 60 até 64 anos⁸. Como vimos, a população idosa com 60 a 64 anos concentra-se nos distritos das bordas Noroeste, Leste e Sul da cidade (SÃO PAULO, 2020a, p. 85), justamente os que requerem deslocamentos mais longos para o acesso ao trabalho e oportunidades. Em 2021, as pessoas idosas com idade entre 60 e 64 anos totalizavam aproximadamente 604 mil, representando quase um terço da população idosa da cidade. Em 2017, ano da pesquisa OD, eram pouco mais de 543 mil pessoas⁹. Esta seção tratará de quem são as pessoas idosas que perderam o direito à gratuidade, justamente o maior contingente de pessoas idosas que trabalham; sua escolaridade; os tipos de vínculo empregatício, renda e outros elementos. Não é nosso objetivo tratar de questões relacionadas ao funcionamento das tarifas de transporte coletivo, da forma como o sistema é subsidiado etc. Lançaremos luz no contingente que fazia uso da tarifa.

Nesta seção, o recorte é nas pessoas idosas de 60 a 64 anos que, em algum momento da viagem para o acesso ao trabalho, fizeram-no por ônibus. É importante enfatizar esse recorte, pois não nos interessa um enfoque apenas na questão etária, mas principalmente nas pessoas desta faixa que utilizam transporte público para o deslocamento ao emprego. O motivo para essa escolha é ela possibilitar que sejam melhor assimiladas as implicações da retirada da gratuidade do transporte público dentro do grupo de pessoas de 60 a 64 anos que utilizavam esse direito social.

Um primeiro aspecto importante a ser apontado é que o grupo de idosos que trabalham utilizando o ônibus em alguma viagem diminui conforme passam os anos. As pessoas idosas de 60 anos representavam 29% do total desse grupo, enquanto as de 64

8 O Estatuto do Idosos (BRASIL, 2003) não garante o direito à gratuidade para as pessoas idosas antes dos 65 anos, deixando esse campo em aberto para as gestões municipais e estaduais.

9 Dados referentes a 2017 disponíveis em: <<http://produtos.seade.gov.br/produtos/projpop/index.php>>. Dados para o ano de 2021 disponíveis em: <<https://populacao.seade.gov.br/populacao:2021:misp/>>. Acesso em: 20 out. 2021.

anos totalizavam 14% e as de 61, 62 e 63 anos equivaliam, respectivamente, a 18%, 20% e 19% do total das viagens do grupo. Não podemos afirmar categoricamente quais as explicações para essa diminuição com o passar dos anos, porém supomos que estejam relacionadas com a saída das pessoas mais velhas do mercado de trabalho por diferentes motivos, como questões de saúde que possam implicar a saída precoce ou inesperada do mercado de trabalho, uma maior propensão ao desemprego, a necessidade de promover cuidados a outros membros da família, possíveis aposentadorias que possam significar a retirada do mercado etc.

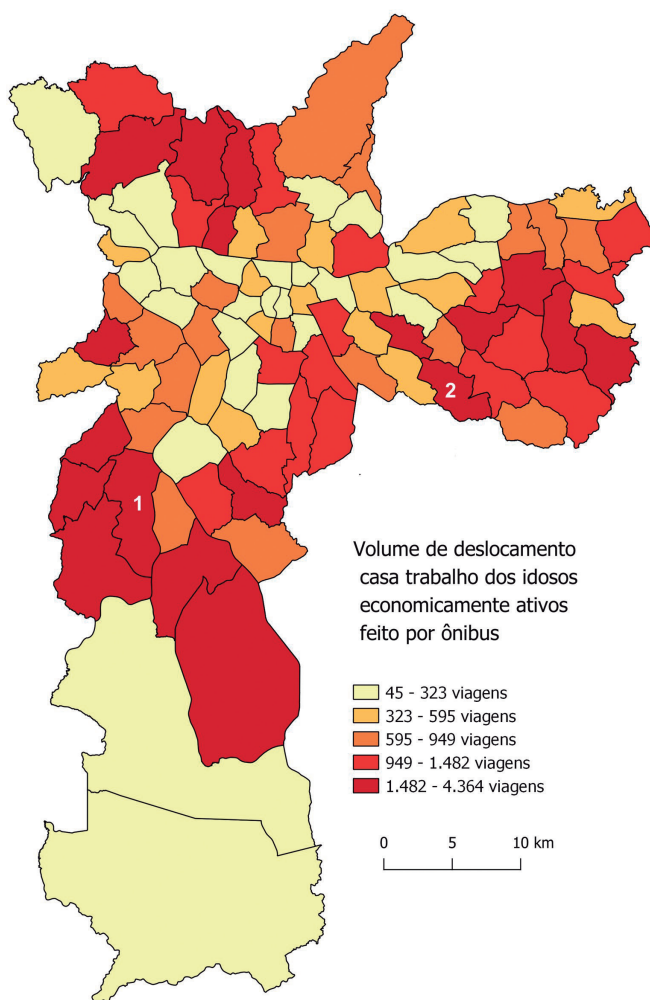
O Mapa 4 apresenta o volume dos deslocamentos para o trabalho de pessoas idosas com idade entre 60 a 64 anos com pelo menos um trecho em ônibus. Uma primeira impressão é a relativa semelhança com o Mapa 3, concernente aos tempos médios de deslocamentos, sendo facilmente identificadas manchas com um maior volume de deslocamentos mais longos de idosos usuários de ônibus nas zonas Sul, Leste e Norte (Noroeste) da cidade. Isso indica que a maior parte dos deslocamentos de ônibus desse grupo etário está localizada além do Quadrante Sudoeste ou do Centro Expandido. Os distritos de Jardim São Luís e Sapopemba (respectivamente 1 e 2 no mapa) são os únicos que estão no Mapa 2 entre os com maior número de residências de idosos economicamente ativos e que concentram também idosos de 60 a 64 anos que viajam de ônibus, reforçando que as pessoas dessa faixa etária que se locomovem de ônibus vivem, em sua maioria, mais distantes do Centro Expandido.

Um dado importante é que, entre as pessoas idosas de 60 a 64 anos que utilizaram ônibus no deslocamento de seus trajetos, 49% eram homens e 51% mulheres. Considerando que homens idosos economicamente ativos são um grupo proporcionalmente maior do que o das mulheres idosas, essa paridade indica que menos homens deslocam-se de ônibus e que esse é um meio mais utilizado entre as mulheres idosas dessa faixa etária. Novamente apresentam-se particularidades relacionadas ao gênero, apontando que homens e mulheres envelhecem de formas distintas, sendo estas um grupo proporcionalmente maior de usuárias do transporte coletivo.

Em relação à escolaridade desse grupo populacional, 42% são de pessoas idosas com o Ensino Fundamental Incompleto, apontando para a prevalência desse modo de transporte entre o grupo menos

instruído. O restante dos usuários são 13% com Ensino Fundamental Completo, 28% com Médio Completo e 17% com Superior Completo. Como era de se esperar, as pessoas idosas menos instruídas de 60 a 64 anos são as principais usuárias do transporte público em seus deslocamentos ao trabalho. Apesar disso o ônibus é um modo de locomoção relevante também para os outros grupos de instrução, em particular para os com o Ensino Médio Completo.

Mapa 4 - Viagens de ônibus no trajeto casa-trabalho de idosos com 60 a 64 anos



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa OD.

Os vínculos empregatícios desse grupo são 61% de trabalhadores formais ou empregadores e 39% de trabalhadores informais. Esse é um dado muito relevante quando consideramos a questão da gratuidade do transporte e de sua retirada, pois esse direito servia como um estímulo para o emprego formal, já que liberava o empregador de um gasto com o qual ele precisaria arcar. Se esse direito for, de fato, um estímulo para a contratação ou a manutenção de um vínculo formal de trabalho, sua retirada coloca uma grande porcentagem das pessoas idosas em risco de serem demitidas e perderem, além do direito à gratuidade, os próprios empregos e fontes de sustento.

Isso ganha ainda mais relevância quando consideramos que, em quase 70% dos casos, as pessoas idosas de 60 a 64 anos que utilizam ônibus para o acesso ao emprego são as responsáveis pelas respectivas famílias, o que reforça o papel dessas pessoas enquanto arrimo familiar. Para 23% desse grupo, o responsável é o cônjuge ou companheiro, para 2% é o filho ou enteado, e nos 6% restantes são outros parentes os responsáveis pela renda familiar. Considerando que quase 70% das famílias contam com os salários desses idosos como a principal fonte de recursos da família, são gravíssimas consequências que a retirada da gratuidade pode ter tido para as famílias afetadas. A renda média atualizada, em dezembro de 2020, dos idosos que trabalham e se locomovem de ônibus em algum trecho do percurso era de R\$ 2.653.

Considerando que aproximadamente 70% dos idosos de 60 a 64 anos que usam ônibus em seus trajetos são o arrimo familiar e que 61% deles estão em empregos formais, ou seja, aqueles mais propensos ao risco de demissão quando da perda da gratuidade, podemos parodiar a frase da professora Ana Amélia Camarano e supor que, quando um idoso perde o emprego, uma família entra na pobreza – ou sua situação de pobreza e precariedade é reforçada.

A decisão da retirada da gratuidade teve como justificativa questões relacionadas ao controle fiscal do município, entretanto, ao considerarmos impactos mais amplos dos efeitos dessa retirada na vida das pessoas afetadas, vemos que as consequências são nefastas para um grande número de idosos e respectivas famílias. Não nos interessa adentrar no debate fiscal acerca desse tema, porém cabe ampliar o escopo da discussão para outros elementos, como os rebatimentos na renda de milhares de famílias do município, e

muitas mais se considerarmos a Região Metropolitana, nos efeitos negativos à saúde das populações afetadas. Esses efeitos podem reverberar inclusive em aumento de gastos do próprio sistema público de saúde e outros aspectos que, quando considerados, diminuem a eficiência fiscal desse tipo de dispositivo, que, na verdade, costuma significar um escamoteamento ou desconsideração de outros gastos e custos das planilhas dos planejadores.

Considerando que o contingente de pessoas de 60 a 64 anos crescerá ainda mais nos próximos anos e décadas, a decisão da retirada da gratuidade não afetará somente a vida de idosos atualmente, mas seus efeitos serão replicados ao longo dos anos, expondo pessoas idosas e respectivas famílias a maior vulnerabilidade e precariedade. A maioria das pessoas idosas permanece no mercado de trabalho por necessidade econômica, e tal retirada confronta-se diretamente com a possibilidade de envelhecer dignamente dessas pessoas e famílias. Assim, é possível afirmar que a retirada da gratuidade é uma decisão que, ao desconsiderar o envelhecimento populacional e suas reverberações entre esse contingente, reforçará a precariedade entre as pessoas idosas e suas famílias nos próximos anos. Além disso, cabe lembrar que as pessoas idosas mais afetadas são aquelas que envelhecem em distritos mais desfavorecidos em termos de acesso e de infraestrutura, mais distantes dos postos de emprego e de oportunidades. Por fim, a decisão reforça disparidades de gênero e raça, pois a população idosa economicamente ativa afetada é composta, em sua maioria, por mulheres, e particularmente por negras.

Considerações finais

Este capítulo teve o objetivo de destacar os deslocamentos ao trabalho e ao emprego de pessoas idosas economicamente ativas na cidade de São Paulo. O capítulo reforçou a heterogeneidade das velhices, para as quais questões como a escolaridade, a renda e, de especial interesse aqui, o acesso ao emprego marcam, em grande medida, o processo de envelhecimento. Além disso, tratou das implicações da retirada da gratuidade do transporte coletivo entre as pessoas de 60 a 64 anos. Nesse âmbito, enfatizou os efeitos nefastos da retirada da gratuidade no reforço da condição de precariedade e vulnerabilidade de pessoas idosas e suas respectivas

famílias, além de apontar as questões de gênero aí envolvidas, sendo as mulheres idosas as principais afetadas pela decisão.

Com o envelhecimento populacional de nossa sociedade, torna-se mais urgente assimilar que não há um caminho único para a longevidade e a qualidade de vida na velhice. Pelo contrário, precisa haver políticas públicas, programas e serviços que atendam a heterogeneidades das velhices, em especial daquelas cuja capacidade de reelaboração na velhice são limitadas por questões socioeconômicas, como renda, escolaridade e acesso ao emprego, entre outras. Uma visão positiva do envelhecimento é um aspecto importante para combater o ageísmo e aumentar as oportunidades para este público, entretanto, não podemos ignorar que grande parte desse contingente envelhece ao largo dessas possibilidades e de um envelhecer digno. O trabalho na velhice pode ser uma forma de reinserção social, mas essa não está disponível para todas as pessoas que envelhecem, muitas delas limitadas pelos contextos sociais, como apontado. Nesse sentido, as políticas públicas ganham ainda mais relevância no seu papel de lidar com tantas particularidades de cada pessoa que envelhece.

Como discutido na literatura, o capítulo aponta também a questão das pessoas idosas trabalhadoras que são o arrimo familiar, fato especialmente relevante no grupo com idade entre 60 e 64 anos. Nesse sentido, garantir o acesso ao emprego por meio de modos de transportes disponíveis e acessíveis, incluindo os custos de transporte, a disponibilidade das linhas e os tempos de deslocamento, apresenta impactos positivos na vida das pessoas idosas e da população em geral. Entretanto, o quadro real está longe de ser o ideal. Nele, as condições são em grande medida de dificuldades de deslocamento, principalmente conforme saímos do Centro Expandido em direção às bordas da cidade, de altos custos, agora também para parte relevante do contingente idosos economicamente ativo, além de outras dificuldades e barreiras para os deslocamentos e o acesso às oportunidades.

Quais são as perspectivas futuras de transformação e melhoria nas condições de acesso das pessoas idosas aos postos de trabalho? Não nos cabe responder a essa pergunta, entretanto, considerando que não estão sendo cumpridas metas fundamentais como a construção e expansão de corredores de ônibus e que a construção de linhas de metrô e outros sistemas de grande porte são lentas e

restritas a áreas mais próximas do Quadrante Sudoeste, nos parece que as condições de melhoria estão distantes de se apresentar no horizonte. No sentido contrário, a retirada da gratuidade prolonga para os próximos anos – e impõe para as pessoas que chegam aos 60 a 64 anos – ainda mais complicações para grande parte de trabalhadores idosos precarizados, inclusive no sentido de sua manutenção em postos de trabalho.

Territorializar o fenômeno dos deslocamentos ao trabalho na cidade de São Paulo ilustra a heterogeneidade das velhices (e das possibilidades de envelhecer), provocando assim reflexões sobre as transformações que o envelhecimento implica nas cidades, particularmente em São Paulo. Possibilitar a manutenção do emprego das pessoas idosas apresenta reverberações relevantes não só na vida das próprias pessoas idosas trabalhadoras, como na de suas famílias e comunidades. Uma maior acessibilidade garante que mais pessoas idosas e a população em geral alcancem o emprego e as oportunidades. Entretanto, também é importante olharmos para as pessoas idosas distantes dos postos de trabalho e que poderiam ser beneficiadas e ter as vidas melhoradas caso estivessem empregadas, em especial aquelas que testemunharam os respectivos cursos de vida com privações, precariedades e vulnerabilidades.

Referências bibliográficas

- BARRETO, M. C.; DA COSTA, T. M. T.; BASTOS FILHO, R. A.; MORAES, L. P. Participação dos aposentados no mercado de trabalho: uma análise comparada entre os estados da Região Sudeste-Brasil. **HOLOS**, 36, v.3, e9505, 2020.
- BONICENHA, R. C. **Envelhecimento na cidade: o caso da Vila dos Idosos**. Tese (Doutorado). Santo André, Universidade Federal do ABC, 2019.
- BRASIL. Lei Federal n. 10.741, de 1 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências.
- CAMARANO, A. A. **Nota Técnica: Os dependentes da renda dos idosos e o coronavírus: órfãos ou novos pobres?** Brasília: IPEA, 2020.
- COSTA, C. R. S.; BASQUES, I. T. O idoso – mobilidade e acessibilidade urbana. **Revista Portal de Divulgação**, n. 51, 2017.

- COMARU, F. Habitação social em áreas centrais e suas implicações para saúde e acesso ao trabalho: Hipóteses e uma agenda de pesquisas para o Brasil metropolitano. In: **Encontro Nacional da ANPUR, 2013**. Recife: Anais do XV Encontro da ANPUR, 2013.
- FELIX, J. O Idoso e o mercado de trabalho. In: ALCANTARA, A. O.; CAMARANO, A. A.; GIACOMINI, K. C. **Política Nacional do Idoso: Novas e velhas questões**. Riode Janeiro: IPEA, 2016.
- FIALHO, A. A. B.; MAFRA, S. C. T.; SILVA, A. A. P.; ZANUNCIO, S. V. A pessoa idosa e o mercado de trabalho: uma análise a partir da PED 2014 da Região Metropolitana de Belo Horizonte. **Estud. interdiscipl. envelhec.**, v. 24, n. 1, p. 9-29, 2019.
- GARCIA, A. F.; PORTELLA, A. Mobilidade urbana e a terceira idade: O caso do transporte público na cidade de Pelotas. **Pixo**, n. 13, v. 4, p. 118-131, 2020.
- LORENZETTI, M. S. B.; LAMOUNIER, L. P. Perspectivas quanto à mobilidade e ao espaço urbano em função do envelhecimento da população brasileira. In: CENTRO DE ESTUDOS E DEBATES ESTRATÉGICOS. **Brasil 2050: desafios de uma nação que envelhece**. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2017.
- METRÔ. **Mobilidade da população por faixas etárias na região metropolitana de São Paulo em 2017**. São Paulo: Metrô, 2020.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Guia global Cidade Amiga do Idoso**. Genebra: OMS, 2008.
- MORAES, E. N. Processo do envelhecimento e bases da avaliação multidimensional do idoso. In: FIOCRUZ, **Envelhecimento e saúde da pessoa idosa**. Rio de Janeiro: ENSP, 2008.
- _____. **Avaliação multidimensional do idoso**. Belo Horizonte: Folium, 2014.
- NERI, A. L. Idosos, velhice e envelhecimento. In: NERI, A. L. (Org.). **Idosos no Brasil: vivências, desafios e expectativas da terceira idade**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo - Edições SESC SP, 2007a, v. 1, p. 114-115.

- _____. Atitudes e preconceitos em relação à velhice. In: NERI, A. L. (Org.). **Idosos no Brasil: vivências, desafios e expectativas da terceira idade**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo – Edições SESC SP, 2007b, v. 1, p. 33-46.
- OLIVEIRA, A. G.; SOUZA, M. L. R.; KARNIKOWSKI, M. G. O.; TACO, P. W. G.; MOTTA, R. A. Direitos dos idosos relacionados à sua mobilidade. **Revista dos Transportes Públicos – ANTP**. ano 34, 1º quadrimestre, p. 85-100, 2012.
- PEREZ, E. R.; WAJNMAN, S.; OLIVEIRA, A. M. H. C. Análise dos determinantes da participação no mercado de trabalho de idosos em São Paulo. **R. Bras. Est. Pop.**, v. 23, n.2, p. 269-286, 2006.
- PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO (PUC-SP). **Relatório Analítico**: Análise final dos dados produzidos pelo diagnóstico socioterritorial da pessoa idosa na cidade de São Paulo. PUC-SP: Cedepe, 2021.
- PORTUGAL, M. E. G.; LOYOLA, E. A. T. Mobilidade urbana adequada para os idosos: uma importante questão de saúde pública. **Revista Gestão e Saúde**, v. 10, p. 26-34, 2014.
- ROLNIK, R.; KLINTOWITZ, D. (I)mobilidade na cidade de São Paulo. **Estudos Avançados**, n. 25, v. 71, p. 89-108, 2011.
- ROSENBERG, M., EVERITT, J. Planning for aging populations: inside or outside the walls. **Progress in Planning**, v. 56, p. 119-168, 2001.
- SANTOS, B. M.; GIANNOTTI, M. Acesso à cidade, transportes e habitação. **Políticas Públicas, Cidades e Desigualdades – nota técnica 10**. Centro de Estudos da Metrópole, 2021.
- SÃO PAULO (Cidade). **Indicadores sociodemográficos da população idosa residente na cidade de São Paulo**. Secretaria de Direitos Humanos e Cidadania, 2020a.
- _____. **Informes Urbanos nº 43: Mobilidade dos idosos na cidade de São Paulo: resultados da pesquisa Origem e Destino 2017**. São Paulo: Secretaria Municipal de Desenvolvimento Urbano, 2020b.
- _____. **Informes Urbanos nº 37: Retrato da pessoa idosa na cidade de São Paulo**. São Paulo: Secretaria Municipal de Desenvolvimento Urbano, 2019.

- _____. **Informes Urbanos nº 18: Na cidade de São Paulo quase um terço dos idosos trabalha.** São Paulo: Secretaria Municipal de Desenvolvimento Urbano, 2013.
- SEADE. **1º Análise nº 38: Quem são e o que fazem os idosos que estão no mercado de trabalho na Região Metropolitana de São Paulo.** São Paulo: Fundação Seade, 2016.
- SPOSATI, A. O. [Org.] **Desigualdade nos Territórios da Cidade: Métricas Sociais Intraurbanas em São Paulo.** São Paulo: Educ, 2017.
- TOMASIELLO, D.; VASCONCELOS, S.; GOMES, F.; FREIBERG, G.; BITTENCOURT, T.; PIZZOL, B.; GIANNOTTI, M. Priorizar o transporte público e desestimular o carro? **Políticas Públicas, Cidades e Desigualdades – nota técnica 2.** Centro de Estudos da Metrópole, 2021.
- VILLAÇA, F. São Paulo: segregação urbana e desigualdade. **Estud. av.**, São Paulo, v. 25, n. 71, p.37-58, 2011.
- _____. O território e a dominação social. **Margem Esquerda**, n. 24, São Paulo, Boitempo, 2015.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Envelhecimento ativo: uma política de saúde.** Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2005.
- _____. **World report on ageing and health.** Genebra: WHO, 2015.

longuevíver

4

**Desigualdade de
gênero no campo:
condições de vida
e de trabalho da
mulher idosa em
áreas rurais**

Erica Karine Santana Santos

As informações e análises contidas no presente artigo são de responsabilidade do próprio autor e não refletem posições e opiniões institucionais ou de membros do Cebrap ou do Itaú Unibanco

1. Introdução

[...] “senhora trabalhadora rural”, uma profissional que, para chegar a ser reconhecida, teve toda uma caminhada, na qual, ao se transformar, foi transformando o seu redor. Elas podem ser comparadas a “figuras de desordem”, pois sua simples participação num espaço demarcado pela hegemonia masculina demarca o início de novos tempos e demanda novas ordens. (PEREIRA, 2002, p.19)

Este trabalho tem como objetivo ampliar o conhecimento acerca das condições de vida e representações do trabalho entre senhoras idosas do meio rural. Interessa, sobretudo, entender os cruzamentos entre envelhecimento, trabalho, gênero e vida rural no contexto específico de trabalhadoras do campo em um povoado do município de Simão Dias, em Sergipe. Dado o objetivo, a pesquisa realizou e analisou dez entrevistas em profundidade com essas mulheres. Cabe ressaltar que este estudo tem um caráter exploratório com foco na descrição das trajetórias e condições de vida das senhoras trabalhadoras rurais.

No Brasil, a população feminina é maioria, e há séculos vem lutando pela equiparação de direitos, incluindo-se aí os do mundo do trabalho (SEGGIARO, 2017). O mundo do trabalho é organizado de acordo com uma série de princípios que ultrapassam os limites do capital e impactam a vida de trabalhadores e trabalhadoras, entre eles o princípio de gênero (DANIEL, 2011).

As relações de gênero ancoradas pelo machismo e pelo sexismo ainda estão muito presentes em nossa sociedade, são relações construídas historicamente, que delineiam quais papéis sociais são destinados a homens e mulheres (SILVA; MENDES, 2015). A situação diferencial de homens e mulheres no campo do trabalho é explicada por essa construção de papéis de gênero que, historicamente, delimitaram às mulheres as responsabilidades e cuidados domésticos; e aos homens, o provimento financeiro da família (CHIES, 2010).

Nos contextos rurais, as relações de gênero e suas reverberações no mundo do trabalho assumem contornos ainda mais específicos. Os limites entre os espaços rurais e urbanos assumem

diferentes formas, demonstrando que não se definem apenas pela realização de atividades agrícolas e não agrícolas, pois diferentes questões entram em jogo e remetem a leituras que dizem do “trânsito”, por assim dizer, de diferentes sujeitos nesses contextos (SALVARO; QUADROS; ESTEVAM, 2016).

A perspectiva patriarcal está profundamente arraigada nas relações sociais do campo e as mulheres que trabalham duro na produção de bens agropecuários definem esse trabalho como apenas uma “ajuda” (MELO; DI SABBATO, 2006). O que dialoga diretamente com a noção de “circuitos econômicos invisíveis marcados pela condição de gênero” que inclui todas as “ajudas” (serviços domésticos e de cuidado) em que as mulheres são protagonistas e suas atividades, que, ao serem identificadas como pertencentes ao domínio “naturalmente” feminino, são sempre tornadas invisíveis e representadas como “não trabalho”, embora sejam essas as atividades que proveem o sustento e alimentam os planos de futuro (VIEIRA, 2017).

Mulheres no trabalho do campo

As mulheres que vivem no contexto rural são inseridas no trabalho do campo desde muito pequenas, por exemplo, quando vão para a roça acompanhando seus pais. Muito precocemente elas acabam ajudando os pais em alguns outros afazeres típicos da vida no campo, como: carregar água, alimentar os animais, ou transportá-los de um lugar para outro. E assim começa o trabalho da mulher no campo, embora, muitas vezes, ele não seja reconhecido como trabalho (SALES, 2007).

O trabalho rural é o responsável pelo abastecimento dos alimentos da produção agrícola. Essa é uma profissão passada de geração a geração e apresentada aos filhos/as de trabalhadores/as rurais muito precocemente. Nesse contexto de trabalho, as mulheres são inseridas no trabalho rural efetuando tarefas na lavoura e na manutenção dos animais, bem como nos afazeres domésticos, pois muitas vezes as meninas jovens ficam em casa cumprindo os deveres domésticos enquanto suas mães saem para trabalhar na roça, juntamente com os maridos (STOLF, 2007).

A presença das mulheres rurais na produção agrícola familiar é um fato. Mesmo na invisibilidade, não se pode negar que elas

estão ocupando terras, plantando, colhendo, e cultivando o desejo de ter uma terra livre e usufruí-la com seu trabalho. Presentes na casa, no quintal, na roça e na luta pela terra, as mulheres tiveram ainda de lutar pelo direito de ser reconhecidas como trabalhadoras (SALES, 2007). De acordo com a FAO (Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura), as mulheres rurais são as responsáveis por mais da metade da produção de alimentos do mundo (FAO, 2008).

A mulher rural em seu trabalho é desvalorizada em relação ao homem, tendo em vista que suas tarefas são consideradas “coisinha leve” e “coisinha pouca”; tais termos desqualificam as longas jornadas de trabalho da mulher (FARIA; NOBRE, 1997). O trabalho rural dessas mulheres, muitas vezes, não é considerado, pois é visto como uma extensão do trabalho doméstico, já que os afazeres rurais delas podem girar em torno da residência (SILVA MARQUES; SILVA, 2018). A divisão do trabalho por gênero e faixa etária na agricultura mostra que as mulheres, bem como as crianças e os jovens, ocupam uma posição subordinada e que seus trabalhos tendem a ser vistos como “ajuda”, até mesmo quando realizam as mesmas atividades que os homens (BRUMER, 2004). Uma das justificativas para considerá-las “ajudantes” está relacionada ao tipo de trabalho executado pela mulher na atividade rural (PAULILO, 1987).

Envelhecimento da mulher do campo

O objeto principal desta proposta de investigação é a mulher trabalhadora rural, que com o passar dos anos se transforma em “senhora trabalhadora rural”, termo utilizado por Pereira (2002) para se referir a esse grupo de mulheres. A transformação da mulher trabalhadora rural em “senhora trabalhadora rural” leva-nos a uma discussão que precisa ser considerada nesse contexto, sobre o desenvolvimento humano, mais precisamente o processo de envelhecimento na zona rural. O desenvolvimento humano, no decorrer de séculos, foi entendido como ocorrendo por padrões universais de estágios, como infância, adolescência, vida adulta e envelhecimento (RODRIGUES, 2002).

De acordo com Papalia e Feldman (2013), os estudos sobre envelhecimento referem-se a três grupos de pessoas mais velhas: os idosos jovens (pessoas de 65 a 74 anos, que costumam estar

ativas, cheias de vida e vigorosas), os idosos velhos (75 a 84 anos) e os idosos mais velhos (85 anos ou mais; são aqueles que têm maior tendência para a fraqueza e para a enfermidade, e podem ter dificuldade para desempenhar algumas atividades da vida diária). O processo de envelhecimento depende de fatores de natureza endógena e exógena, que interagem com a herança genética e com fatores de natureza física, psíquica e social. Tais fatores são, ainda, influenciados pelos contextos em que vivemos: os estilos de vida, o gênero, a profissão, o rendimento econômico e a acessibilidade a serviços de saúde (GONÇALVES, 2015).

Cabe ressaltar ainda que existem alguns aspectos que particularizam o modo de envelhecer nas áreas rurais (GOMES; CORDEIRO, 2014). Um estudo que investigou as condições de envelhecimento nas zonas rurais e urbanas na Região Nordeste brasileira apontou que a condição de vida da população idosa que envelhece nas zonas rurais é marcada pela predominância de fatores como: pobreza; isolamento; baixos níveis educacionais; residências precárias; limitações de transportes; problemas crônicos de saúde e um acesso mais difícil as políticas de assistência e de saúde (CABRAL; OLIVEIRA; VARGAS; NEVES, 2010). Destaca-se que no cenário acadêmico há uma enorme escassez de investigações voltadas para as condições de vida das populações rurais; a maior parte dos estudos abarcando essa população se limita à discussão acerca de produtividade, sustentabilidade, agricultura familiar, entre outros temas (DIMENSTEIN; LEITE; MACEDO; DANTAS, 2017).

Para abordar um fenômeno extremamente complexo como o envelhecimento populacional, causado por diversos fatores que produzem tendências e consequências das mais diversas, estudos multidisciplinares são cada vez mais necessários para seu melhor entendimento e compreensão (DIAS; COSTA; LACERDA, 2019). Assim, torna-se importante pensar numa proposta de estudo que englobe os aspectos do desenvolvimento humano, mais precisamente durante o processo de envelhecimento e sua relação com o mundo do trabalho, dado que um fator importante no impacto econômico de uma população em envelhecimento é a proporção de pessoas saudáveis e fisicamente aptas que dela fazem parte (PAPALIA; FELDMAN, 2013). Assim, o presente estudo se ancora também em uma perspectiva desenvolvimental, ou seja, leva em consideração aspectos concernentes ao processo de desenvolvimento

humano. De acordo com Bronfenbrenner (1996), o desenvolvimento humano é definido como o conjunto de processos através dos quais as particularidades da pessoa e do ambiente interagem para produzir constância e mudança nas características da pessoa no curso de sua vida. O desenvolvimento humano envolve o estudo de variáveis afetivas, cognitivas, sociais e biológicas em todo o ciclo da vida (MOTA, 2005).

Apesar da relevância, apontada até aqui, de conhecer melhor as condições de vida da senhora trabalhadora rural, há carência e necessidade de novas investigações sobre o tema. Dois estudos recentes que exploraram assuntos relacionados à temática principal deste estudo apontam isso. O primeiro é uma revisão de literatura sobre o trabalho da mulher no meio rural e aponta que são escassas as publicações sobre a mulher trabalhadora rural e que os achados geralmente mantêm-se fechados a um determinado grupo, município ou região, dificultando uma análise da mulher brasileira em um contexto geral (DA SILVA MARQUES; DA SILVA, 2018). O segundo estudo investigou a expectativa de vida no mercado de trabalho de trabalhadores idosos brasileiros e mostrou que são necessárias novas discussões que aprofundem as análises do mercado de trabalho entre idosos, bem como a formulação de políticas públicas que visem uma inserção dos idosos no mercado de trabalho com mais qualidade, principalmente no meio rural e entre as idosas do gênero feminino (CINTRA, 2020).

2. Escopo do estudo

Diante desse panorama, o objetivo deste estudo é avançar no entendimento das condições de vida e de trabalho da “senhora trabalhadora rural” que se dedicou ao trabalho doméstico e ao trabalho rural ao longo da sua existência e, a partir dos seus achados, tecer algumas considerações acerca da desigualdade de gênero no campo. Partindo da premissa de que “condições de vida” são condições básicas e suplementares do ser humano que envolvem uma gama de aspectos, nesta proposta de pesquisa a ideia de “condições de vida” será abordada a partir de quatro perspectivas: a desenvolvimental (buscando compreender como o processo de envelhecimento impactou a vida e o trabalho dessas mulheres), a laboral (foco principal de investigação, levantando questões

acerca de quando e como essas mulheres começaram a trabalhar no campo, de quais tarefas elas desempenham atualmente e quais desenvolveram ao longo da vida de trabalho no campo), a econômica (investigando se o trabalho dessas mulheres é remunerado, se ele é a única renda da família, se existem outras rendas e se as mulheres recebem algum benefício) e a familiar (buscando compreender a dinâmica do trabalho, a divisão de tarefas e a geração de renda entre os membros da família).

Para alcançar esse objetivo, foi realizado um estudo qualitativo com dez mulheres na faixa etária entre 58 e 85 anos. Esse grupo de mulheres é composto de senhoras trabalhadoras rurais que residem em um Povoado¹ do município de Simão Dias, no estado de Sergipe. A pesquisa buscou investigar as condições de vida dessas mulheres a partir das quatro perspectivas delineadas acima. Destaca-se ainda que essa investigação partiu de uma perspectiva longitudinal, visto que o foco foi entender as questões atuais, mas com recuos no passado para captar e compreender alguns aspectos da trajetória dessas senhoras.

A pesquisa foi desenvolvida na unidade político-administrativa estadual de menor extensão territorial no Brasil, o estado de Sergipe, que tem suas particularidades econômicas e culturais. Em linhas gerais, a economia sergipana sempre foi uma das mais fragilizadas no território nordestino. A formação econômica estadual se deu a partir dos ciclos econômicos, tendo por base a agricultura, a pecuária extensiva e a cultura algodoeira (COSTA; CARVALHO, 2020). Mais precisamente, a pesquisa foi realizada no município de Simão Dias, o qual é um município do agreste sergipano, que, conforme dados do IBGE (2021), tem uma população estimada de 40.724 habitantes. É o quinto maior do estado em extensão territorial, com uma área de 564.702 km². O município destaca-se pela forte presença da agricultura familiar e como um dos significativos polos de plantio de milho no estado, abastecendo as indústrias e gerando emprego e renda para os agricultores (SILVA, 2016).

As informantes da pesquisa residem em um Povoado no interior da cidade, o qual destaca-se por ser um dos maiores e mais desenvolvidos do município de Simão Dias, com caráter mais urbanizado e pequenas ruas que o fazem assemelhar-se a uma pequena

¹ Para preservar a identidade das informantes o nome do povoado será preservado.

cidade. Nas imediações do Povoado encontram-se algumas propriedades rurais onde moram as integrantes deste estudo. Tais propriedades rurais se caracterizam por possuir um imóvel (casa) e terreno, o qual é destinado à prática da agricultura e da pecuária. Ressalta-se que esses terrenos nos arredores da casa geralmente são pequenos e as famílias costumam produzir frutas e verduras para consumo próprio; em alguns casos, ainda se utilizam dele para a criação de animais (galinhas, ovelhas e porcos). O local que as informantes chamam de “roça” neste estudo refere-se a um outro espaço, geralmente mais distante de suas casas – são terrenos maiores nos quais a família costuma ou costumava realizar plantações de maior porte.

3. Metodologia e trabalho de campo

Trata-se de um estudo qualitativo de caráter exploratório e transversal. A pesquisa empírica foi realizada por meio de entrevistas em profundidade no período compreendido entre 17 de setembro e 9 de novembro de 2021, de modo presencial e seguindo os protocolos sanitários de prevenção à Covid-19. As entrevistas tiveram duração média de 40 minutos, foram gravadas mediante autorização das informantes e posteriormente transcritas. Participaram deste estudo mulheres idosas na faixa etária entre 58 anos e 85 anos, residentes em Simão Dias, no interior do estado de Sergipe, inseridas em contextos de atividades rurais. Buscou-se alcançar certa diversidade etária, dividindo as participantes em dois grupos distintos, a saber: Grupo 1, com mulheres na faixa etária de 55 a 60 anos, e Grupo 2, com mulheres na faixa etária de 70 a 80 anos. A partir desse esforço, tentou-se buscar certa diversidade etária para coletar experiências de mulheres em diferentes situações de envelhecimento.

O trabalho de campo se iniciou a partir dos contatos pessoais da pesquisadora e de uma indicação feita pela agente comunitária de saúde do Povoado. Após as duas primeiras entrevistas realizadas, uma fruto de contatos pessoais e a outra da indicação da agente, a pesquisa seguiu com a técnica de bola de neve. Em um determinado momento da pesquisa, pôde-se observar que a maioria das indicações advindas da bola de neve referia-se a senhoras mais jovens. Dado que o escopo da pesquisa visava contemplar

certa diversidade etária, foi necessário realizar uma busca ativa de informantes, a qual contou com ajuda de uma informante-chave, que é uma das senhoras participantes da pesquisa.

4. Resultados e discussão

Para facilitar a contextualização dos relatos de entrevista obtidos com as senhoras trabalhadoras rurais, segue abaixo um quadro de caracterização das entrevistadas. Ressalta-se que tal descrição não retratará a totalidade das características das informantes, apenas fornecerá um breve panorama do conjunto de mulheres entrevistadas, apresentando dados sociodemográficos e informações sobre o trabalho rural desempenhado. Com vistas a manter o sigilo acerca dos nomes das entrevistadas, serão utilizados como codinomes nomes de flores.

Quadro 1 - Caracterização das informantes do estudo e do trabalho que desenvolvem

Nome	Idade	Raça	Estado civil	Número de filhos	Idade com que iniciou o trabalho	Trabalho que desenvolve	O que produz ou produzia?	O que cria ou criava?	Principal fonte de renda
Azaleia	85 anos	Parda	Viúva	5	12 anos	Agricultura e pecuária	Feijão, milho, fava, couve, quiabo, aipim	Ovelha	Aposentadoria e pensão
Begônia	81 anos	Parda	Viúva	9	7 anos	Agricultura	Feijão, milho, couve, quiabo, cebola, alho, coentro, aipim, laranja, coco, abacate	-	Aposentadoria
Calêndula	81 anos	Parda	Viúva	11	14 anos	Agricultura e pecuária	Milho, feijão, mandioca, maracujá, banana	Galinha	Aposentadoria e pensão
Garaldia	78 anos	Negra	Viúva	10	7 anos	Agricultura e pecuária	Feijão, milho, fava	Porco e galinha	Aposentadoria
Hortênsia	75 anos	Parda	Casada	6	10 anos	Agricultura e pecuária	Fava, couve, cebolinha, milho, cebola, coentro, banana, laranja, goiaba, manga, umbu e remédios (arruda, erva-doce, capim-santo, cidreira, boldo, hortelã)	Boi e ovelha	Aposentadoria

continua

Nome	Idade	Raça	Estado civil	Número de filhos	Idade com que iniciou o trabalho	Trabalho que desenvolve	O que produz ou produzia?	O que cria ou criava?	Principal fonte de renda
Lavanda	73 anos	Parda	Casada	9	10 anos	Agricultura e pecuária	Couve, coentro, coco, goiaba, laranja, acerola, banana, remédios (mastruz, babosa, cidreira)	Boi, ovelha e galinha	Aposentadoria
Margarida	64 anos	Branca	Viúva	6	15 anos	Agricultura e pecuária	Milho, fava, erva-doce	Galinha e ovelha	Aposentadoria
Orquidea	64 anos	Parda	Divorciada	10	10 anos	Agricultura e pecuária	Feijão, milho, fava, cebola, alho, couve, quiabo, mandioca	Ovelha, porco e galinha	Aposentadoria
Rosa	59 anos	Parda	Casada	9	7 anos	Agricultura e pecuária	Milho, feijão, mandioca, batata-doce, couve, alface, tomate	Galinha, ovelha e porco	Aposentadoria
Verbena	58 anos	Negra	Solteira	1	7 anos	Agricultura	Milho, feijão, fava	-	Aposentadoria

Fonte: Elaboração própria.

A seguir discutiremos os principais resultados da pesquisa através de seis eixos de análise: inserção e trajetória no trabalho rural; significados do trabalho; envelhecimento do corpo; trabalho doméstico e trabalho da roça; aspectos econômicos da vida; desejos e perspectivas de futuro.

4.1. Inserção e trajetória no trabalho rural

Trabalhando desde criança, eu trabalhava de enxada, limpando, plantando, e era assim. Trabalhando mais minha mãe, que meu pai deixou ela, aí a gente foi trabalhar pra viver; pra sobreviver todo mundo, eu, meus irmãos e minha mãe. (Hortênsia)

Nos relatos das entrevistadas fica evidente que o primeiro contato com o trabalho rural se deu por intermédio de familiares, o que corrobora achados da literatura que aponta que as mulheres são inseridas nesse contexto desde muito pequenas, quando acompanham seus pais (SALES, 2007) ou quando são destinadas ao trabalho doméstico enquanto os pais saem para trabalhar na roça (STOLF, 2007).

O trabalho rural é descrito por essas mulheres não apenas como o ato de plantar/cuidar dos animais, mas também envolve cozinhar, limpar a casa, limpar a roça, abastecer a casa de água. Assim, pode-se dizer que há uma sobreposição entre o trabalho da roça e o trabalho de casa. O trabalho da mulher é visto como uma extensão do seu papel de mãe/esposa/dona de casa, que se sobrepõe à atividade agropecuária, principalmente na horta e no quintal (MELO; DI SABBATO, 2006). De acordo com Louro (2012), a segregação social e política a que as mulheres foram historicamente conduzidas teve como consequência a sua ampla invisibilidade como sujeito.

Meu pai que me criava, ele botava roça, ele tinha casa de farinha, plantava mandioca, feijão, milho, ele criava gado. Aí fazia roça assim: plantava o milho e depois plantava o capim dentro, aí tudo ali era pra a gente limpar [...] (Lavanda)

Eu não lembro direito minha idade, só lembro que era pequena, na idade, assim, que já podia trabalhar.

Comecei a trabalhar nova, assim, com uns 10-15 anos, não sei. Isso na roça, mas dentro de casa, era tudo eu. Logo era a mais velha, mãe deixava em casa, pra cuidar da comida, pra chegar já achar a carne cozinhada, varrer a casa, encher os poços, carregar água na cabeça [...]
(Orquídea)

Em alguns casos esse trabalho gerava uma compensação financeira, à qual era atribuído um valor menor se comparado com o pago pelo trabalho exercido por um adulto, embora o trabalho feminino na agropecuária seja majoritariamente não remunerado (MELO; DI SABBATO, 2006). A maioria dos casos não envolve compensação financeira, uma vez que o trabalho rural começa no seio familiar, normalmente sobreposto pelo trabalho doméstico *não remunerado*, o qual socialmente foi delegado às mulheres.

Com 12 anos já trabalhava. Eu comecei com minha tia, ela que me levava pra casa de farinha, pra ganhar 10 tons², enquanto elas ganhavam 1 conto, eu ganhava 10 tons, se eles ganhassem 2 conto, eu ganhava 1 conto.
(Azaleia)

As entrevistadas relatam ter crescido desenvolvendo esse tipo de trabalho junto com seus familiares, o qual se perpetuou mesmo quando casaram, saíram da casa dos pais e foram construir suas famílias - uma vez que, após o casamento, elas agora passaram a trabalhar junto aos seus respectivos maridos, ou até mesmo para o sustento da família após um episódio de separação ou viuvez. Conforme visto em Nascimento e Rabelo (2008), a morte ou o divórcio são fatores de extrema relevância, já que as mulheres têm que assumir novos papéis, aprender novo ofício, sustentar a si mesmas e aos filhos, tomar as rédeas.

Aí depois me casei, só que não tive sorte, foi pior, tive 16 filhos, morreu 6, tem 10 vivo, e aí que foi trabalho pra criar porque ele arrumou outra e me abandonou. E eu fiquei trabalhando pra dá de comer aos meus filhos, pra não morrer de fome, mas só que ainda fiz uma casa com meu dinheirinho, fiz uma casinha, saí da casa dele,

2 Trata-se da moeda vigente na época.

pra acabar e não ficar brigando, entendeu? (Gardênia)
Foi somente isto, na roça, foi tanto que eu casei e fiquei a mesma coisa. O marido ia pra Salvador e eu aí agora botava roça na minha casa, já botava pra mim. Eu casei com 21 anos, aí agora eu já tava por dentro das coisas como eram, aí eu aprendi a ir pro banco pegar dinheiro pra botar roça, pra render a roça. (Lavanda)

Alguns acontecimentos que foram elucidados pelas entrevistadas referentes a suas histórias de vida merecem destaque, dado que eles refletem em suas vidas atuais. Casamento, nascimento de filhos, outros trabalhos que foram desenvolvidos, separação, morte do cônjuge e mudança de residência: são relatos que mostram diferentes acontecimentos da vida das entrevistadas. E que mudaram o percurso das suas trajetórias de vida e consequentemente do trabalho por elas desenvolvido. A saída da casa dos pais não necessariamente esteve relacionada ao fim do trabalho rural, muitas vezes essas mulheres só deixaram de trabalhar com os pais e passaram a trabalhar com os cônjuges. A separação ou morte do cônjuge deu novos significados ao trabalho, uma vez que essa mulher passou a ser a principal provedora da casa e da família. A saída dos vizinhos, a morte do cônjuge foram fatores apontados para a mudança de residência em alguns casos, para áreas mais urbanizadas (local atual de moradia), que *não dispõem* de tanto espaço para a execução das atividades rurais. Todas elas geram consequências:

[...] aí meu marido morreu, fiquei um ano e pensei “e não dá certo eu ficar aqui”. Aí já corria pra aqui pra ver se encontrava uma casinha pra eu comprar [...] (Calêndula)
[...] até que nós cresceu, ficou grande, aí nós deu pra namorar, aí casamos, se mandamos no mundo e aí acabou esse negócio de roça. (Orquídea)
[...] é bom demais lá na roça; a gente só veio pra cá mesmo porque os vizinhos saíram tudo de lá e não ia ficar só a gente, saímos também. (Rosa)

Nos dias atuais, essas mulheres dedicam-se mais ao trabalho doméstico, embora continuem desenvolvendo tarefas do âmbito rural, mesmo que em volume e ritmo de trabalho menores. As

limitações a respeito do volume trabalho exercido nos dias atuais referem-se a questões de saúde, barreiras físicas decorrentes da idade e, principalmente, da falta de espaço para desenvolver o trabalho, visto que a maioria das respondentes se mudou para uma região mais urbanizada, onde as terras para plantio muitas vezes se restringem ao quintal e arredores da casa.

Fico cuidando da casa e umas coisinhas por fora, porque a casa da gente aqui não tem nem terreno, só o quintal. Aí quando vejo meu quintal sujo, eu tenho que limpar e ainda planto, saio futucando assim com um cavadorzinho e ainda planto. Plantio uns pezinho de milho pra a gente comer verde, uns feijãozinho de corda, fava, sempre gosto de plantar alguma besteira assim, uns remédios no meu quintal [...] (Hortênsia)

Hoje em dia só cuido mais da casa mesmo, e planto esses negócios de remédio [ervas], só pego na enxada mesmo assim quando é pra limpar alguma coisa no quintal. (Rosa)

4.2. Significados do trabalho

Eu acho que não posso trabalhar mais e fico só com vontade de trabalhar mais. O trabalho da roça é bom, porque nós só tem tudo da roça, sem roça nós não somos nada [...] (Hortênsia)

Nos relatos das entrevistadas fica evidente o quanto o trabalho é visto e vivenciado como essência da vida, tanto na perspectiva econômica como na psicossocial. O trabalho agrega um valor estruturante à vida das senhoras entrevistadas; pode-se dizer que elas atribuem ao trabalho um sentido de realização da própria vida, sobretudo da dimensão social da existência. Por outro lado, o trabalho expressa dignidade e também se relaciona com o sentido de utilidade e identidade. Conforme aponta Antunes (2015), o sentido do trabalho está relacionado ao sentido da vida, dado que uma vida dotada de sentido só é possível a partir da realização do indivíduo na esfera do trabalho. Ressalta-se ainda que, apesar da importância do trabalho enquanto ganho econômico e fonte de sustento para

a família, ele ultrapassa esse significado, uma vez que o trabalho é vida para essas mulheres. O trabalho dessas senhoras é associado por elas aos significados positivos de alegria, felicidade, coragem, conquista e gratidão.

[...] porque quando eu trabalhava, eu tinha alegria na minha vida e hoje eu não tenho, porque eu não posso trabalhar mais. (Azaleia)

O ritmo diminuiu por conta das doença, se não fosse os problemas dessas operações e essa dor, eu era a mulher mais feliz do Brasil. (Gardênia)

Eu não tenho paciência de ficar dentro de casa, doente véia como eu vivo, mas eu quero fazer minhas coisas, pra mim é um divertimento, ocupa a mente da gente, né? Na roça a gente tá trabalhando, aí tá movimentando o juízo da gente. E eu toda vida gostei do meu trabalho. (Hortênsia)

A literatura aponta que o trabalho da mulher em áreas rurais muitas vezes não é reconhecido e valorizado pela sociedade e pelas políticas públicas, dado que o processo de dominação, exploração, opressão e violência por séculos silenciou e ainda silencia muitas mulheres, impedindo-as de exercer seus direitos e dificultando o acesso a políticas públicas (SILVA, 2019). Porém, pode-se dizer que as mulheres entrevistadas neste estudo reconhecem seu próprio trabalho como tal e falam dele como um valor e associado a noções positivas. A visibilidade pode não vir por parte da sociedade ou dos pares, mas existe no caso dessas senhoras o autorreconhecimento de suas atividades laborais e de suas conquistas através do próprio trabalho (conquistar a própria casa, algum conforto e itens de consumo e distinção). Mais do que isso, elas expressam com muita ênfase o desejo espontâneo de continuar realizando essas atividades laborais que dão sentido e alegria à própria vida, mesmo que o corpo apresente limitações físicas.

Ói, se todo mundo tivesse coragem no trabalho como eu, tava rico [...]. Então o que eu posso fazer aqui por perto ainda, eu quero fazer. Quando eu vejo umas coisinhas que eu não posso apanhar, eu fico doente, um dia eu saí por aqui, vi uns pé de fava e disse “vou buscar”,

peguei a galinhota e fui. Agora cadê que não podia voltar porque não podia fazer força na cadeira de roda. Aí meu neto viu e disse: tá malinando, vovó? Eu disse: não, tô trabalhando! (Azaleia)

De primeira eu trabalhava com toda força, com todo gás, com todo talento, com vontade, e hoje eu tenho vontade de fazer o que fazia e não posso por conta dos problemas de saúde e da idade. (Margarida)

Tomé e Formiga (2021) investigaram as representações sociais do trabalho em produtores rurais idosos do gênero masculino, e seus achados corroboram a visão dessas mulheres, visto que elas também associam o trabalho a dignidade e realização humana, uma vez que possibilita a sobrevivência, acúmulo de bens, dignidade e realização.

Maravilhoso, uma beleza de rosa, tenho muitas coisas ainda construída, muitos lençóis e roupas compradas com eles, tudo que eu tenho foi através das minhas roças e minhas batalhas. (Calêndula)

Eu tenho essa casa daqui, agradeço ao meu trabalho, se eu não trabalhasse, não tinha ela. Lutei muitos anos [...]. Agradeço ao meu trabalho, numas ladeiras, juntando pedra, cansação, a peste toda. Mas consegui, eu dizia “um dia eu consigo minha casa, nem que eu me acabe trabalhando. (Verbena)

4.3. Envelhecimento do corpo

Deixei, porque hoje eu não aguento mais passar o dia na enxada, porque eu tenho problema de coluna, quando me pega eu me vejo doida, mas essa coluna já é tangida de quê? Da enxada, de ter começado de pequena. Aí, quando vai caindo pra idade, as coisas vão mudando, né? Oxe, eu adoro a roça, não vou mesmo porque já vivo lascada de dor [...]. (Verbena)

Ao mesmo tempo em que o trabalho é reconhecido como algo que dá sentido à vida, o envelhecimento do corpo traz limites e

frustrações. Nos relatos das entrevistadas ficam evidentes os impactos que o envelhecimento do corpo trouxe para a vida dessas mulheres, dado que o processo de envelhecimento é um fenômeno natural e gradativo, que traz alterações em diversos fatores, principalmente a redução da capacidade funcional.

No trabalho rural, o aspecto físico e corpóreo é especialmente importante, pois trata-se de uma atividade que depende muito do desempenho do corpo e sua capacidade de se movimentar e exercer força, por exemplo. A limitação física enquanto uma característica da velhice é vista como principal empecilho à confirmação do sentimento de pertença desses sujeitos, dado que a impossibilidade da permanência no trabalho ocasiona reações de tristeza, sensação de impotência e de inutilidade (ALCÂNTARA, 2016). Neste estudo, o envelhecimento do corpo é espontânea e diretamente associado ao fim da vida laboral. As entrevistadas só param de trabalhar quando o corpo realmente já não consegue mais exercer as atividades, quando as limitações físicas se impõem irremediavelmente. É o aparecimento das doenças que decreta o fim da vida de trabalho para essas mulheres.

Deixei de fazer porque tô na cadeira de roda, porque se eu tivesse no cacete como eu vivia... Ói, eu vivia no cacete, eu ia botar água numas bestas que tinha ali com um cacetinho³ e um baldinho. Deixaram um saco de ração aqui, eu não podia levar, saí arrastando, chegou lá na frente caiu eu pra um lado, o cacete pro outro, só não cortou porque foi em cima de um torrão de terra. Eu andava de caceta, mas arrumava minha casa de fora a fora, sozinha, só eu e Deus. Agora hoje eu tenho vontade, chega choro, quando eu vejo chover, eu me sento ali e choro como menino, porque eu não posso fazer nada na roça, não posso nem ir na roça olhar, porque eu caí e quebrei o fêmur, então eu não faço mais nada. É o maior desgosto que eu tenho na minha vida, por tudo que eu já passei na minha vida, o pior foi esse. (Azaleia)

E outra, fiquei sem trabalhar depois, depois dos 40 anos que eu já tava trabalhando demais, aí eu peguei da uns problemas de tontura, de tontice. Aí fui pro médico,

3 Refere-se a um objeto, geralmente de madeira, usado para apoio e sustento.

aí ele disse “Ói, dona Calêndula, se a senhora quiser viver mais um pouco, a senhora pare dessas lutas doida braba da senhora, trabalhe mais pouco” [...] (Calêndula)

Em contrapartida, sinalizam o quanto gostariam de ter saúde para continuar trabalhando. Embora não se desloquem de casa para as propriedades onde costumavam plantar/cultivar, uma vez que esses espaços muitas vezes ficam um pouco distantes de suas casas, elas tentam fazer algo nos arredores, por exemplo: plantar legumes e verduras ou criar algum animal, ambos para o consumo próprio da família. Ou seja, elas vão tentando adaptar o trabalho às suas atuais condições físicas e de saúde. Dados o processo natural de envelhecimento do corpo e todas as consequências por ele acarretadas, principalmente de ordem física, essas senhoras ficaram impossibilitadas de ir até as propriedades e continuar desenvolvendo o trabalho no campo. Trabalhar em menor volume e em um espaço que não precisa de deslocamento foi o que elas encontraram como refúgio.

Só não trabalho porque sou três vezes operada, aí não tem como eu trabalhar mais, senão eu ainda trabalhava. Se for uma roça pequena eu ainda cato umas fava, quebro o milho descascando, arranco o mato de mão pela roça. [...] Eu faço essas coisinhas aqui perto, é meu divertimento, eu fico triste porque não posso pegar a enxada e limpar o terreno dos outros, de não poder fazer mais. (Gardênia)

[...] hoje eu não vou pra roça, a gente não bota mais roça, nós só cria. As roças que nós plantava, hoje quem planta é os filhos, aí quer dizer que hoje nós só cria [...]
E em casa eu planto ainda, couve, verdura, é coentro, essas coisinhas assim pouca, só pro consumo mesmo [...] (Lavanda)

4.4. Trabalho doméstico e trabalho da roça

Eu não achei nada difícil, porque diz que cavar cova de mandioca é pra homem, né? E eu enfrentava. Nunca rejeitei serviço, nunca, nenhum! Quando eu casei,

amanhecia o dia e eu ia moer milho e o marido dizia “me dê cá” e eu dizia que não, que quem ia moer era eu, que ele tava velho e eu tava nova, queria poupar ele. Eu moía o milho, fazia o cuscuz, fazia o café, ele ia pra roça e eu ia varrer a casa, quando acabar ia pra roça. (Azaleia)

Historicamente foi delegado às mulheres o cuidado com a casa e os filhos enquanto o homem assumia o papel de provedor da família. Tal fato não é diferente no contexto rural, embora os estudos apontem que a mulher trabalhadora rural muitas vezes possui uma dupla jornada, pois, além dos afazeres historicamente a ela delegados, ainda desenvolvem o trabalho no campo junto aos homens (pai, irmão, marido) provedores do lar, seja acompanhando-os até as propriedades ou realizando algum trabalho nos arredores da casa. Mulheres e homens detêm vivências e experiências desiguais no trabalho, as quais são fundamentadas na forma como são educados e socializados, mediante as construções de estereótipos e papéis sociais (DUARTE; SPINELLI, 2019).

Eu me casei no sábado, e na segunda feira eu fui pra roça trabalhar mais ele e ele disse assim: “vá simbora”, e eu disse que não ia. Ele dizia que mal casou já tá na roça, e eu dizia que era melhor na roça do que na casa dos outros, e foi assim até o dia que Deus levou ele, nunca esperei por ninguém. (Azaleia)

Quando era mais nova levantava bem cedo fazia o café, ia para a roça limpar o terreno para fazer o plantio do milho, do feijão, porque naquele tempo não tinha trator, arado, fazia tudo manual, era tudo no braço; então, a gente limpava a terra, plantava, colhia o legume, tudo manual. Acordava cedo e fazia essas coisas pra ir pra roça, e às vezes a roça era distante, e a gente tinha que ir cedo mais o menino. Fazia as coisas em casa pra depois ir pra roça, bem cedinho se levantava, fazia o café e dava aos meninos e ia, quando chegava meio-dia era que ia fazer as coisas, varrer a casa. (Margarida)

Há uma distinção entre as atividades laborais que essas senhoras realizam no âmbito rural em termos de quantidade e tipos de atividades em relação àquelas que os seus pais ou cônjuges realizam, o

que pode ser associado à divisão sexual do trabalho. A configuração de divisão sexual do trabalho empreendida na literatura por Hirata e Kergoat (2007) aponta dois princípios organizadores: o princípio da separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher); essa ideia rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie.

Quando nós era pequena meu pai botava nós tudo na enxada, não tinha negócio de separar homem de mulher não, ele dizia que as mulher também comia. Aí nós ia. Mas o serviço mais pesado ficava para os homens, enquanto eles estavam fazendo as covas, a gente tava plantando a manaíba. Aí a gente plantava errado e meu pai ia ensinando, e foi assim que a gente aprendeu e começou trabalhar. (Begônia)

As coisinhas que faço ali no quintal de casa, faço só, o marido vai pra roça olhar os bichos e eu fico por ali me divertindo, pra mim é um divertimento. Aí eu, sozinha, limpo, ajeito. (Lavanda)

Louro (2012) aponta que desde há muito tempo as mulheres de classes trabalhadoras e camponesas exerciam atividades fora do lar, nas fábricas, nas oficinas e na lavoura. Suas atividades, no entanto, eram quase sempre (como são ainda hoje, em boa parte) rigidamente controladas e dirigidas por homens e geralmente representadas como secundárias, de apoio, assessoria ou auxílio. Ou seja, os papéis de tomada de decisão e uma espécie de autoridade são conferidos ao homem, ainda que a mulher também trabalhe. Os marcadores de desigualdade de gênero podem ser vistos nos relatos dessas mulheres e estão alicerçados na divisão sexual do trabalho. Tal realidade pôde ser vista junto às senhoras residentes da zona rural do município de Simão Dias, dado que todas as entrevistadas iniciaram sua trajetória de trabalho no campo sendo levadas por familiares, via de regra, homens. Inicialmente eram levadas pelos pais, e com o passar dos anos, após casar e construir sua família, elas continuavam acompanhando o esposo para desenvolver o “trabalho na roça”, trabalho esse que só era iniciado após a realização de todos os afazeres domésticos.

Fiz isso a vida toda, trabalho de enxada de tudo, cavava poço mais o marido, ele cavando o buraco dos poço e eu tirando a terra, ele dizia: vá s'imbora, trabalha de enxada ainda vai ajudar eu aqui. De sete anos pra cá faço tudo até hoje, cheia de coragem, porque tem gente que só tem coragem quando é dois, três, eu não, me sinto feliz sozinha na roça, melhor do que em casa é tá na roça. Meu marido dizia assim: A mulher trabalha mais que o homem. O homem vai pra roça quando chega, come e quando acabar vai se deitar; a pobre da mulher vai pra roça, quando chega tem comida pra fazer, prato pra lavar, roupa pra lavar, a mulher não descansa, agora o homem é um serviço só, chegava, comia e se deitava. (Begônia)

Se dividia pras duas coisas, porque também só tinha eu de filha mulher, tinha mãe, aí ela mandava fazer as coisas, a gente tinha que fazer mesmo, né, e depois que casou a mesma coisa, ia ajudar o marido na roça, chegava tinha que fazer as coisas, pra no outro dia ir pra roça de novo. (Rosa)

A literatura acerca da participação de idosos na força de trabalho aponta que, do ponto de vista da estrutura ocupacional do mercado de trabalho, existe uma predominância de idosos nas atividades agrícolas e de serviços, nas posições de conta-própria e sem remuneração, sobretudo para as mulheres do meio rural (WAJNMAN; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2004). O destaque principal deste eixo refere-se à sobreposição e imbricação de atividades rurais e domésticas, rurais e de cuidado da família, da roça e da casa, o que já é discutido amplamente na literatura a respeito do trabalho feminino. No contexto rural, tais imbricações e articulações também acontecem na vida das mulheres e se transformam em desigualdades, desvantagens, acúmulo de tarefas e sobrecarga de responsabilidades. Um reflexo escancarado disso são as condições atuais em que essas mulheres se encontram, mais precisamente as suas condições físicas, dado que elas estão todas com doenças e limitações físicas, as quais são decorrentes de uma vida inteira de jornadas exaustivas de sobreposição de atividades rurais, domésticas e de cuidado da família.

4.5. Aspectos econômicos da vida

Plantava em casa, mandioca, feijão, milho para consumo, não era pra vender não. E quando trabalhava na roça dos outros era pra receber o dinheiro pro sustento. E quando não me pagava eu ficava preta de raiva, porque eu já ia trabalhar no sentido de comprar alguma coisa com aquele dinheiro [...] (Azaleia)

Antes de elas atingirem a idade da aposentadoria, toda a renda familiar das senhoras entrevistadas era proveniente do trabalho rural. Trabalho esse que era desenvolvido dentro das próprias propriedades, nas propriedades circunvizinhas de terceiros ou até mesmo em ambas, dado que algumas mulheres trabalhavam junto a sua família e ainda ofertavam seus serviços para fora. Uma prática frequente é o arrendamento de propriedades daqueles que não dispõem de maquinário e implementos agrícolas, assim de como condições financeiras para produção (SILVA, 2016). Essa prática foi citada entre as entrevistadas, pois, além de elas trabalharem dentro das próprias propriedades com pequenos plantios para consumo da família, o trabalho rural também era desenvolvido em propriedades arrendadas ou elas ofertavam o trabalho “de meia”. Sobre esse último, trata-se de uma prática em que o(a) trabalhador(a), em parceria com os donos de propriedades, dispõe dos seus serviços para preparo da terra, plantação e colheita; ao final, todo o produto colhido e os lucros são divididos entre proprietário e trabalhador(a).

Era de meia, naquela época não tinha muito esse negócio de arrendar não, era de meia, o dono deixava a gente trabalhar e depois era dividido meio a meio, mas não era da família não, era dos outros. (Gardênia)
Antes era nada, era arrendada. Arrendava pra poder fazer a roça. (Margarida)

Essas mulheres e suas famílias, com o passar do tempo, conseguiram comprar suas próprias propriedades, ou seja, seus terrenos para que pudessem plantar e trabalhar por conta própria. Um fato importante que merece destaque é que a realização dessa compra foi fruto do trabalho desenvolvido no campo.

Os lotes que eu trabalho são os meus [...] adquiri com o suor do meu trabalho. (Begônia)

Era nossa mesmo, dos meus pais. Aí depois, quando me casei, fui trabalhar no que era meu. Fui adquirindo com o trabalho da roça, a gente vai trabalhando, fazendo aquele dinheirinho e vai comprando os terrenos, sempre tinha aquele futuro de empregar em alguma coisa, aí era pra se alimentar e pra botar pra frente. (Hortênsia)

O sustento da família e o dinheiro que chegava em casa eram exclusivos do trabalho rural. Em alguns casos essa produção era comercializada, isso quando sobrava, porque de maneira geral a produção era utilizada para consumo próprio.

Só pra consumo, nem 1 quilo vendia, porque o feijão você plantava e tirava um saco a pulso, porque naquele tempo não tinha negócio de adubo, nem de ureia, nem nada, a terra era fraca, aí era um saco de feijão pra comer, era só pro sustento mesmo e não dava, era muita gente, né? Mas trabalhei, viu, nunca tive medo de enxada nenhuma, nunca. (Azaleia)

Era pra consumo, mas o que sobrava a gente vendia, pra tudo, porque vendia porque precisava de outras coisas né? Aí vendia um, pra poder comprar o outro que precisasse que não tinha, às vezes vendia na feira, às vezes tinha gente que comprava em casa mesmo. (Hortênsia)

Embora os arranjos de ajudas e trocas sejam algo muito comum entre as famílias do âmbito rural, de maneira geral essa não foi nem é uma prática comum entre as entrevistadas. Não há relatos desses arranjos entre famílias ou vizinhos do entorno, dado que estes geralmente produziam e cultivavam as mesmas coisas. Apenas duas entrevistadas trazem uma fala nesse sentido; a primeira relata ajudar os vizinhos dando as coisas e a segunda relata fazer trocas dentro da própria família.

Não fazia troca com vizinho nenhum, porque todos eles tinha roça [...] (Gardênia)

[...] porque todo mundo plantava a mesma coisa, né? Mas acontecia de dá uns aos outros, se eu tinha, eu

dava, se eles tinham, eles me davam. E até hoje eu sou assim, se eu tiver, meu vizinho tem; se eles tiver, eu tenho. (Azaleia)

A gente troca principalmente entre a família, exemplo, eu tenho aipim, meu irmão não tem, tem laranja, aí ele me dá a laranja e eu dou o aipim; ou guardo as sementes do quiabo e dou a meu irmão pra plantar. (Begônia)

Hoje, com a aposentadoria e com os demais benefícios que os outros membros da família recebem (Bolsa Família), o trabalho rural deixou de ser a única ou principal fonte de renda e de sustento. Quando as entrevistadas são questionadas sobre as fontes de renda atuais da família, o benefício da aposentadoria é citado de imediato. Pode-se dizer que a aposentadoria é um marcador importante na vida dessas senhoras, mesmo que ela não signifique uma interrupção do trabalho rural, dado que a continuidade dessas tarefas reflete em seus papéis identitários. Conforme visto em Wajnman, Oliveira e Oliveira (2004), os idosos participam com parcela significativa da renda de suas famílias, o que é mais expressivo entre os idosos que residem no setor de domicílio rural.

O aposento e a pensão de viúva, mas eu gasto mais do que eu ganho, porque os remédios que eu tomo são tudo caro, tomo remédio tarja preta, porque, se não tomar, não durmo, só vivo no remédio. (Azaleia)

O aposento, a Bolsa Família do menino, e ele trabalha na roça ainda. (Gardênia)

Aposento e alguma coisinha pouca que vendo, ovo e erva-doce. (Margarida)

4.6. Desejos e perspectiva de futuro

Só benção... Mas, falar verdade, eu não tenho plano pra esse mundo mais não, não tenho sonho pra esse mundo mais não. O meu sonho é que Deus prepare minha alma e me leve qualquer hora. É o meu sonho. Agora que eu vá preparada. A gente com 60, 70 anos, vai querer o que mais dessa vida? O que é que tem mais pra mim? Que

Jesus me leve numa hora feliz pra ir morar com ele. Se eu ver meus netos conquistando as coisas, bem, se não, glória a Deus. (Margarida)

Analisar os desejos e perspectivas de futuro é uma forma de compreender como essas senhoras projetam os seus futuros depois de uma vida inteira de muito trabalho e da vontade aparente de continuar trabalhando. Entender essas projeções nos remete também a investigar a forma como elas projetam o futuro das próximas gerações (filhos e netos). No que se refere aos desejos para seus filhos, as entrevistadas anseiam por um futuro em que eles possam trabalhar, realizar seus sonhos e ser felizes. O trabalho está sempre presente nas falas e é associado a felicidade, realização e acúmulo de bens.

Ser feliz, trabalhar pra ter as coisas deles, Deus dá saúde a eles pra enfrentar a vida né? (Hortênsia)

Eu quero que Deus dê muitos anos de vida e saúde a eles, força e coragem pra eles continuarem com a vida deles, trabalhando e vencendo. Porque meus filhos são abençoados, nunca deram prego na roça de ninguém, desde pequeno, hoje estão na roça deles pra viver, e eu peço a Deus saúde e força pra eles continuarem na vida deles e chegarem na minha idade fazendo as coisinhas deles. (Margarida)

Em contrapartida, fica evidente o quanto algumas dessas mulheres tentaram proporcionar o acesso à escola aos seus filhos, para que eles pudessem ter outras oportunidades. E sobre isso temos dois desfechos distintos: aquele em que os filhos resolveram seguir no trabalho rural assim como seus pais, e aquele em que os filhos não quiseram estudar quando foram matriculados na escola, mas atualmente retomaram aos estudos.

[...] eles estudaram, mas não quiseram não estudar. Mas dizem que não se arrependem não. Mas todos eles sabem ler e escrever, só não fizeram tirar o segundo grau; mas eles dizem que não se arrependem não, que a roça dá tanto resultado [...] Ruim é quando não quer nem estudar e nem trabalhar. Mas hoje todos vivem de roça e as mulheres também não quiseram muito estudar e Deus

ajudou que casaram tudo com uns homens pobres mas que não deixam faltar nada. (Lavanda)

Já fiz tanta coisa pra ela pra ver se ela estudava, arrumava um emprego bom pra ela. Só ia pra escola brincar, mas hoje ela está arrependida, não tá num emprego hoje porque não tem os estudos todos. Agora ela sabe, tá estudando, eu digo “Ô, e agora você quer? (Verbena)

Quando questionadas sobre os desejos para seus netos, nota-se que, por se tratar de outra geração, na qual a inserção no contexto escolar e o acesso às escolas já acontecem de maneira distinta, as senhoras têm outro olhar acerca do futuro destes, o qual difere da forma como projetam o futuro dos próprios filhos. Cabe destacar ainda que essas senhoras desejam outro tipo de trabalho para seus netos, mesmo elas tendo uma forte identidade com o trabalho rural, o que nos leva à ideia de que esse é um trabalho muito custoso e que oferta menos benefícios que outras funções. Se tivéssemos políticas públicas que abarcassem esse público, focadas em garantir os direitos dessa população, provavelmente teríamos mais gerações permanecendo em seus territórios e no trabalho rural.

Meus netos são devagar pra roça, porque naquele tempo se criava na roça trabalhando, vendo o legume, aí eles se criavam naquilo e continuava; já meus netos, eu desejo que eles estudem pra ter um empreguinho lá na frente. Cada um tem um jeito, tem um que quer tomar conta das coisas do pai e trabalhar de roça, já outro a gente vê que ele não tem jeito pra aquilo. Então desejo que Deus prepare eles e que eles vão estudar e mais pra frente Jesus prepare um emprego pra eles terem a vida deles. (Margarida)

Ver se cresce pra um dia ser gente na vida. Trabalhar, estudar pra ver se aprende. (Verbena)

Quando questionadas sobre os desejos e perspectivas para si próprias, notam-se dois padrões diferente de respostas. O primeiro refere-se àquelas mulheres que desejam saúde para os dias vindouros e até mesmo conseguir continuar trabalhando no campo.

Saúde até o dia que Deus quiser pra continuar trabalhando, quando não puder, me deito. (Begônia)

Eu queria pra mim saúde e aturar mais um tempinho.
(*Gardênia*)

Pra mim? Saúde e conversar muito com as amigas, comer, e enquanto tô fazendo as coisas, tá bom demais.
(*Orquídea*)

O segundo refere-se àquelas mulheres que apresentam uma visão de desesperança quanto ao futuro, um olhar de que a vida acabou, o que corrobora a literatura quando esta aponta que a impossibilidade de trabalhar rompe com o sentimento de integração e de inserção na sociedade, dado que a concepção de vida está associada ao valor-trabalho. Assim, a ausência de uma prática que conferiu à pessoa o sentimento de pertencimento durante a maior parte da vida levaria ao desfecho desta, mesmo não coincidindo com a morte biológica, pois “parar é morrer” (ALCÂNTARA, 2016).

Pra mim eu só desejo o quê? Esperar a hora da morte, só o que eu peço agora, porque enriquecer eu não vou mais, arrumação pra minha casa, eu não quero, porque eu sou assim, eu sou uma pessoa que eu não gosto de dever a ninguém [...] (*Azaleia*)

Meus planos daqui pra frente agora acho que é mais nada. Sei que se eu tiver também não realizo, assim é melhor não ter. (*Verbena*)

Esses achados corroboram os resultados encontrados no trabalho de Araújo et. al. (2013), o qual se propôs a investigar os processos psíquicos do envelhecimento atrelados à realidade do trabalho rural. No que se refere às expectativas para o futuro, os idosos temem a perda de autonomia e as condições incapacitantes que podem vir a enfrentar, e, por vezes, nem sequer vislumbram o futuro.

5. Considerações finais

Este estudo exploratório buscou aprofundar a compreensão acerca das condições de vida e de trabalho da “senhora trabalhadora rural”. Aspectos sociais, econômicos e do desenvolvimento humano, mais precisamente o processo de envelhecimento, estão

imbricados na construção das histórias de vida dessas senhoras e foram discutidos ao longo deste trabalho.

A principal contribuição do estudo foi trazer elementos empíricos para a descrição das condições de vida das senhoras trabalhadoras rurais, principalmente ao levar em consideração a escassez de estudos sobre esse tema e com um público tão específico. Assim, a descrição das trajetórias e das condições de vida dessas mulheres contribui de maneira importante para a agenda de pesquisa sobre envelhecimento no Brasil.

A discussão acerca da história de vida das senhoras foi estruturada em seis grandes eixos, a saber: inserção e trajetória no trabalho rural; significados do trabalho; envelhecimento do corpo; trabalho doméstico e trabalho da roça; aspectos econômicos da vida; e desejos e perspectivas de futuro. O primeiro eixo explorou os modos de inserção dessas mulheres no trabalho rural, o eixo subsequente buscou compreender quais significados são atribuídos ao trabalho por essas mulheres. O terceiro eixo analisou os impactos que o envelhecimento do corpo trouxe para a vida das trabalhadoras rurais, e no eixo seguinte foi discutida a sobreposição existente entre trabalho doméstico e trabalho da roça. No quinto eixo foram explorados os aspectos econômicos, mais precisamente os recursos utilizados para sobrevivência. Por fim e não menos importante, buscou-se compreender os desejos e as perspectivas de futuro dessas senhoras, para si mesmas e seus descendentes.

De maneira geral, pode-se verificar que as senhoras entrevistadas ainda se dedicam à vida e ao trabalho rural, trabalho esse que está atrelado ao papel identitário dessa mulher na sociedade/comunidade, ao mesmo tempo em que está relacionado com a noção de pertencimento. Essas senhoras veem no trabalho uma maneira de distração e até de divertimento. Há aquelas que não conseguem exercer as atividades laborais da forma como exerciam anteriormente e acabam adequando as tarefas às suas condições físicas. E ainda as que amam o trabalho e afirmam querer executá-lo até a morte.

Embora a literatura aponte que existe uma tendência ao não reconhecimento do trabalho realizado pela mulher no âmbito rural, dado que este muitas vezes é invisibilizado, ainda que a presença da mulher seja um fato marcante na produção agrícola, pode-se dizer que um achado que merece destaque neste estudo

é o autorreconhecimento dessas mulheres acerca do trabalho que desenvolvem. As senhoras investigadas neste estudo se autorreconhecem como trabalhadoras rurais, reconhecem a importância do trabalho que desenvolvem e falam do seu trabalho como um valor.

A desigualdade de gênero enquanto marco estruturante deste estudo é um problema presente nas comunidades rurais e reflete diretamente na vida e na história dessas mulheres. Alguns aspectos que mostram claramente o reflexo da desigualdade de gênero na vida dessas mulheres trabalhadoras rurais podem ser vistos quando elas são responsabilizadas pelos cuidados com a casa, com os irmãos/filhos e ainda acompanham o pai/esposo nas atividades rurais; bem como na divisão sexual do trabalho, quando há uma distinção em termos de quantidade e tipo de atividade. Pode-se dizer ainda que há uma sobreposição de tarefas do âmbito doméstico e rural, a qual gera desvantagens e sobrecarga para a mulher e reflete diretamente nas condições físicas atuais em que elas se encontram.

Levando em consideração que este trabalho se interessou principalmente pelo cruzamento entre envelhecimento, gênero e trabalho rural, pode-se constatar que as senhoras entrevistadas trazem em suas falas alguns indícios de agravos em saúde, os quais são reflexos de suas trajetórias de vida e de trabalho e comprometem o desenvolvimento das atividades laborais nos dias atuais, o que pôde ser visto tanto nas senhoras mais jovens como nas senhoras mais velhas.

O estudo levantou dados relevantes sobre o assunto, dando visibilidade ao papel e ao trabalho da mulher no contexto rural, o qual muitas vezes é invisibilizado e pouco discutido na literatura. Embora tenham sido levantados dados importantes sobre o tema em questão, outros estudos ainda são necessários, os quais possam abarcar aspectos subjacentes à temática em questão e principalmente a essa população. Dois desses aspectos aparecem de forma sutil neste trabalho e podem ser explorados futuramente: a saúde da mulher idosa rural e os impactos na saúde mental de mulheres idosas quando afastadas do trabalho rural.

A carência de políticas públicas para essa classe trabalhadora é um fato que merece destaque neste estudo, dado que as condições de trabalho a que essas mulheres se submetem, os reflexos desse trabalho em sua saúde e a falta de projeção para as próximas gerações são frutos da ausência de políticas públicas que abarquem a

classe de trabalhadores(as) rurais. Políticas públicas direcionadas à essa população seriam sinônimo de garantia de direitos, de melhores condições de trabalho e de projeção de uma vida plena para as próximas gerações.

Referências

- ALCÂNTARA, Adriana. Envelhecer no contexto rural: a vida depois do aposento. In: ALCÂNTARA, Alexandre O.; CAMARANO, Ana A.; GIACOMIN, Karla C. (Orgs.). **Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões**. Rio de Janeiro: IPEA, 2016. p. 323-342.
- ARAÚJO, Suzana Almeida et al. Gênero, geração e trabalho: modos de vida de idosos/as residentes em zona rural. **Revista Brasileira de Ciências do Envelhecimento Humano**, v. 10, n. 1, 2013.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.
- BRONFENBRENNER, Urie. Ecological system theory. **Annals of Child Development**, v.6, p. 187-249, 1989.
- BRUMER, Anita. Gênero e agricultura: a situação da mulher na agricultura do Rio Grande do Sul. **Revista Estudos Feministas**, v. 12, p. 205-227, 2004.
- CABRAL, Simone O. et al. Condições de ambiente e saúde em idosos residentes nas zonas rural e urbana em um município da região Nordeste. **Geriatr Gerontol**, v. 4, n. 2, p. 76-84, 2010.
- CINTRA, Renato Sousa. A expectativa de vida no mercado de trabalho dos idosos brasileiros. In: CASTELLO, Graziela; COSTANZO, Daniela. **Desafio longeviver [livro eletrônico]: estudos sobre mercado de trabalho e envelhecimento populacional**. São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento – Cebrap: Itaú, 2020. p. 123-162.
- CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, v. 18, p. 507-528, 2010.

- COSTA, José Eloízio da; CARVALHO, Diana Mendonça de. Agricultura familiar no estado de Sergipe: uma leitura a partir dos dados do censo agropecuário 2017. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 51, p. 195-209, 2020.
- DANIEL, Camila. O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho. **O social em questão**, n. 25/26, p. 323-344, 2011.
- DA SILVA MARQUES, Gabriela; DA SILVA, Denise Regina Quaresma. Invisibilidade das mulheres trabalhadoras rurais: as produções científicas da psicologia no Brasil. **Psicologia em Estudo**, v. 23, p. 1-16, 2018.
- DIAS, Cláudio Santiago; COSTA, Carolina Souza; LACERDA, Marisa Alves. O envelhecimento da população brasileira: uma análise de conteúdo das páginas da Rebecp. **Revista brasileira de geriatria e gerontologia**, v. 9, p. 7-24, 2019.
- DIMENSTEIN, Magda; LEITE, Jader; MACEDO, João Paulo; DANTAS, Candida. Condições de vida e saúde mental em contextos rurais. **Serviço Social e Saúde**, v. 16, n. 1, p. 151-158, 2017.
- DUARTE, Giovana; SPINELLI, Letícia Machado. Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. **Revista Sociais e Humanas**, v. 32, n. 2, 2019.
- FARIA, Nalu; NOBRE, Miriam. **Gênero e desigualdade**. São Paulo: SOF. (Coleção Cadernos Sempre Viva), 1997.
- FAO, Organização das Nações Unidas para Agricultura e Alimentação. Igualdade de gênero. Roma, 2008. Disponível em: <www.fao.org/docrep/012/i0765pt/i0765pt10.pdf>. Acesso em: ago. 2021.
- GONÇALVES, Cidália Domingues. Envelhecimento bem-sucedido, envelhecimento produtivo e envelhecimento ativo: reflexões. **Estudos Interdisciplinares sobre o envelhecimento**, v. 20, n. 2, 2015.
- GOMES, Giliane Cordeiro; CORDEIRO, Rosineide de Lourdes Meire. As mulheres idosas sertanejas no contexto rural: como se configura o debate na psicologia? In: Redor – Rede feminista Norte e Nordeste de estudos e pesquisa sobre a

- mulher e relações de gênero, 18, 2014, Recife. **Anais...** Recife: UFPB, 2014. p. 537-553.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 595-609, 2007.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Simão Dias. Consultado em: 25 nov. 2021.
- LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação**. Petrópolis: Vozes, 1997.
- MELO, Hildete Pereira de; DI SABBATO, Alberto. Mulheres rurais - invisíveis e mal remuneradas. In: **Ministério do Desenvolvimento Agrário. Gênero, Agricultura familiar e reforma agrária no Mercosul**. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Agrário, 2006.
- MOTA, Márcia Elia da. Psicologia do desenvolvimento: uma perspectiva histórica. **Temas em psicologia**, v. 13, n. 2, p. 105-111, 2005.
- NASCIMENTO, Ana Júlia Rodrigues; RABÊLO, Francisco Chagas Evangelista. Memória e envelhecimento: narrativas sobre questões de gênero e do mundo do trabalho. **Sociedade e Cultura**, v.11, n. 2, p. 333-342, 2008.
- NASCIMENTO, Silvane Magali Vale; RODRIGUES, Fernanda Cássia; DOS SANTOS, Nilma Angélica. Agricultura familiar, agronegócio e a produção das trabalhadoras rurais: processos de expropriação, dominação e resistência na zona rural do Maranhão. In: Jornada Nacional de Políticas Públicas, 7, 2013, São Luís. **Anais...** São Luís: Ufma, p. 1-9, 2013.
- PAPALIA, Diane E.; FELDMAN, Ruth D. **Desenvolvimento humano**. Porto Alegre: Artmed editora, 2013.
- PAULILO, Maria Ignez S. O peso do trabalho leve. **Revista Ciência Hoje**, v. 5, n. 28, p. 64-70, 1987.
- PEREIRA, Sonilda F. da Silva. **De senhoras a mulheres trabalhadoras rurais: a desordem no MSTTR**. 122 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

- RODRIGUES, Minéia Carvalho. Envelhecimento: uma concepção do desenvolvimento como inacabado. **Journal of Human Growth and Development**, v. 12, n. 1, 2002.
- SALES, Celecina de Maria Veras. Mulheres rurais: tecendo novas relações e reconhecendo direitos. **Revista Estudos Feministas**, v. 15, p. 437-443, 2007.
- SALVARO, Giovana Ilka Jacinto; QUADROS, Samantha Maciel de; ESTEVAM, Dimas de Oliveira. Projetos profissionais de estudantes de um curso técnico em agropecuária. **Psicologia & Sociedade**, v. 28, p. 309-319, 2016.
- SCHNEIDER, Rodolfo Herberto; IRIGARAY, Tatiana Quarti. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. **Estudos de Psicologia**. Campinas, v. 25, p. 585-593, 2008.
- SILVA, Mariane Rodrigues. Gênero, desigualdades e agricultura: a mulher na atividade agrícola familiar. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 3, p. 2095-2105, 2019.
- SILVA, Maví Consuelo; MENDES, Olenir Maria. As marcas do machismo no cotidiano escolar. **Caderno Espaço Feminino**, v. 28, n. 1, 2015.
- SILVA, Thaisa Monteiro Menezes da. **Sustentabilidade do sistema agrícola com milho em agricultura familiar em Simão Dias-SE**. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento e Meio Ambiente). Universidade Federal de Sergipe. São Cristóvão, p. 99, 2016.
- SILVA MARQUES, Gabriela da; SILVA, Denise Regina Quaresma da. Invisibilidade das mulheres trabalhadoras rurais: as produções científicas da psicologia no Brasil. **Psicologia em Estudo**, v. 23, p. 1-16, 2018.
- SEGGIARO, Felipe Balestrin. Mulheres no mercado de trabalho: Análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI. **Revista Metodista de Administração do Sul**, v. 2, n. 2, p. 83-107, 2017.
- STOLF, Michele Caroline et al. **Os sentidos atribuídos por agricultores às tecnologias utilizadas em seu cotidiano de trabalho**. 103 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia)

- Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.
- TOMÉ, Adriana; FORMIGA, Nilton Soares. O que é o trabalho? Representações sociais em produtores rurais idosos de Diamantino -MT. **RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar**. ISSN 2675-6218, v. 2, n. 3, p. 233-249, 2021.
- VIEIRA, Priscila Pereira Faria. **Trabalho e pobreza no Brasil entre narrativas governamentais e experiências individuais**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2017.
- WAJNMAN, Simone; OLIVEIRA, A. M. H. C.; OLIVEIRA, E. L. de. Os idosos no mercado de trabalho: tendências e consequências. In: **Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?** Brasília: Ipea, 2004. p. 453-480.

longueiros 5

**Previdência social
em perspectiva
comparada no
Brasil e Chile**

Lucas Cunha

As informações e análises contidas no presente artigo são de responsabilidade do próprio autor e não refletem posições e opiniões institucionais ou de membros do Cebrap ou do Itaú Unibanco

Resumo

Este artigo apresenta uma pesquisa baseada em dois estudos de caso na temática da previdência social. Partindo da justificativa de que não há como abordar a questão do trabalho e envelhecimento sem um olhar sobre a perspectiva previdenciária, o foco é comparar a trajetória dos sistemas de previdência social no Brasil e no Chile, desde suas origens, considerando as crises e reformas recentes. A escolha dos casos justifica-se pela necessidade de compreensão sobre como as reformas previdenciárias ocorreram em dois países com tradições de garantia de direitos sociais distintas. Por um lado, o caso chileno se destaca pela forte presença do pensamento político econômico ligado à escola de Chicago, fortemente influenciada pelo chamado neoliberalismo econômico, desde a década de 1970. Já no Brasil, por outro lado, as reformas pró-mercado iniciam-se apenas no começo dos anos 1990 com incentivos à privatização de empresas estatais e diminuição do gasto público, e com programas sociais, mais especificamente. As conclusões apontam para uma questão central: mesmo não havendo sistema de previdência que consiga alocar com alta eficiência os rendimentos entre os beneficiários de ambos os casos, as reformas buscaram melhorar as desigualdades e diminuir as distorções dos sistemas. No entanto, as desigualdades permanecem, com manutenção da cobertura incompleta e distorções históricas.

1. Introdução e aportes teóricos

Um sistema de previdência social ideal pode ser concebido como um sistema *rawlsiano* (Rawls, 2016), no qual há, por parte dos tomadores de decisão, um “véu da ignorância” liberal para a distribuição das rendas de contribuição ao longo da vida. Ou seja, para que seja justo, o sistema deve desconsiderar particularidades e impor uma espécie de regra geral de justiça para que a desigualdade entre as rendas seja a mínima possível e, também, para que as ponderações por tempo e valores de contribuição ao longo da vida sejam equânimes. Foi o que se tentou fazer no Brasil no contexto da redemocratização, ou seja, tornar a Previdência Social uma política social de distribuição de renda. Na prática, houve muitas

distorções e desigualdades acumuladas, tais como a diferenciação entre o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e o Regime Próprio de Previdência (RPP)¹. Esse aspecto, ainda que plausível do ponto de vista das desigualdades intrínsecas de uma economia de mercado capitalista, não permitiu que houvesse outros tipos de desigualdade dentro do sistema previdenciário brasileiro.

Vale destacar o argumento de Tomas Piketty, em sua obra *A economia da desigualdade* (2015). O autor aponta que o sistema de desigualdades de rendas se acumula no topo da pirâmide da desigualdade econômica, fazendo com que as rendas maiores sejam maiores que as demais rendas numa escala exponencial e não segundo uma função de primeiro grau. Ou seja, o topo da pirâmide da desigualdade seria ainda mais distante da base do que se poderia supor. Isso valeria também para os sistemas de previdência, dado que ao longo da vida se acumulam desigualdades também nos sistemas de rendimentos previdenciários. Exatamente por esse motivo, o autor faz uma defesa das aposentadorias públicas e rechaça o sistema privado de aposentadorias.

A principal justificativa para aposentadorias públicas é simplesmente a imperfeição do mercado, que permite transferir renda entre a idade ativa e a idade da aposentadoria. *Se o mercado é incapaz de proporcionar a segurança da aposentadoria poupada*, sobretudo no caso das rendas modestas, que têm acesso limitado aos investimentos financeiros, *então um sistema de aposentadoria pública garantido pelo Estado pode permitir preencher esse vazio.*" (PIKETTY, 2015, p. 101 – grifos meus)

Nesse sentido, a previdência social proporciona a segurança de uma aposentadoria, numa idade em que os cuidados com a saúde e os custos de vida tendem a aumentar com medicamentos, cuidados especiais e outros tipos de gastos associados a essa etapa do ciclo de vida, especialmente no contexto da pandemia da Covid-19. Isso significa que, caso não haja um sistema de compensações das desigualdades, elas podem atingir patamares prejudiciais à garantia da mínima dignidade para a sobrevivência

¹ Vale destacar que os trabalhadores sob o RGPS estão sujeitos às regras do fator previdenciário, o que não acontece com os trabalhadores sob o RPP.

humana, prejudicando alguns princípios da própria economia de mercado capitalista.

O direito à previdência, pensões e seguridade social se constitui como um direito social nas democracias contemporâneas². Justamente por isso, é importante compreender como sistemas de previdência social se transformam ao longo do tempo. Esse é o objetivo deste artigo, que aborda essa trajetória ao longo de quatro décadas em dois países com tradições de garantia de direitos sociais distintas: Brasil e Chile.

O primeiro elemento que justifica essa comparação é o fato de que são países sul-americanos com governos democráticos, economias de mercado e sistemas de estratificação social comparáveis. O segundo é que, dentro da América do Sul, Brasil e Chile podem ser considerados casos díspares em relação a seus sistemas de previdência social e pensões. Em terceiro lugar, os dois países adotaram nos últimos quarenta anos trajetórias antípodas dos seus sistemas previdenciários. No Brasil, o sistema de previdência social é uma política social redistributiva fortemente financiada pela União, estados e municípios com base no princípio da solidariedade intergeracional. Já o Chile adota o princípio da capitalização individual, chamado de “*pay as you go*”, embasado fundamentalmente na perspectiva da poupança individual do trabalhador e da trabalhadora. Assim, o Brasil possui um sistema tipicamente público e o Chile um predominantemente privado.

O texto é estruturado da seguinte forma, além desta introdução. Na próxima seção, apresento o caso chileno, com subseções relativas às suas origens, crise e reformas. A seção subsequente segue a mesma forma para apresentar o caso brasileiro. A última seção se encarrega das conclusões.

2. Origens do sistema de previdência do Chile

O atual sistema de previdência do Chile surge ainda no período da ditadura Pinochet. Anteriormente à lei 2.500, de 1980, que instituiu o sistema baseado em capitalizações individuais, o que havia

² Para compreender teoricamente a trajetória de reconhecimento dos direitos civis, políticos e sociais, como é o caso da previdência e seguridade social, ver o clássico de T. H. Marshall *Cidadania, Classe social e status* (1963).

era a lei 4.054, de 1924, que garantia aos trabalhadores o Seguro Obrero Obrigatório. Na prática, a lei de 1980 reiniciou o sistema de previdência, fundando-o no princípio da capitalização individual.

Fortemente influenciado pelo pensamento ultraliberal dos chamados *Chicago Boys*, o governo chileno privatizou o sistema de previdência, que passou a ser administrado somente pelas administradoras de fundos de pensões (AFPs). Já no início dos anos 1980, o Chile passou a contar com um sistema de previdência chamado também pelos economistas de *pay as you go*³, ou seja, um sistema no qual os rendimentos a serem desfrutados no momento da aposentadoria eram frutos do montante em que o indivíduo acumulou ao longo da vida, exceto no caso dos militares.

Essa lógica se funda no pensamento ultraliberal de Milton Friedman, que, de forma resumida, propunha uma mínima intervenção do Estado na economia. De acordo com esses preceitos, o sistema econômico se tornaria mais fortemente fechado a sobresaltos conjunturais do mercado, o que reduziria o déficit fiscal e diminuiria a vulnerabilidade às pressões inflacionárias. Para tanto, a preocupação fundamental da política econômica deveria ser gastar menos e economizar mais, de modo a alcançar estabilização, crescimento e distribuição. Ao se privatizar, desregular e deixar o câmbio flutuar, os gastos públicos com educação, saúde e previdência seriam reduzidos ao mínimo possível, para que o Estado pudesse acumular dividendos que permitissem reduzir gastos com a dívida pública.

Nesse sentido, a previdência social, como dimensão da política social, seria um problema de longo prazo para os economistas preocupados em estabilidade econômica alinhados com a tradição da Escola de Chicago. A lógica dos *Chicago Boys* no Chile, durante o período da ditadura Pinochet, era tornar o país um experimento neoliberal pioneiro na América Latina.

O sistema previdenciário não ficou fora disso, e a solução, portanto, seria privatizar a Previdência Social num sistema de contribuições individuais. Dessa forma, a Previdência Social no Chile passou a contar com as AFPs, que passaram a arrecadar as rendas

3 “Pague ao longo da vida” é a tradução livre para o português. O termo denota um tipo de poupança individual do trabalhador ou trabalhadora, que contribui para a sua própria aposentadoria sem contar com fundos coletivos.

dos trabalhadores e trabalhadoras e remunerar por taxas de juros conforme o volume de recursos já existentes. A previdência, antes fragmentada em caixas previdenciárias por categoria profissional, passou a ser formatada por um sistema unificado e individualizado de rendimentos no qual se recebe no momento de aposentadoria aquilo que foi capitalizado ao longo da vida. Foram estabelecidas poucas administradoras, conforme o quantitativo e o tipo de rendimento que os contribuintes queriam acumular ao longo da vida, conforme taxas de juros etc.

Esse modelo se mostrou como uma solução radical para os déficits previdenciários e teve como consequência a desoneração do Estado Chileno da reponsabilidade de arcar com os custos de previdência no curto e no longo prazo. Tal sistema passou a não onerar as contas públicas, por um lado, mas, por outro, gerou perdas consideráveis nos rendimentos dos contribuintes, que, por vezes, recebiam valores menores que aqueles do salário mínimo.

2.1. Crise do sistema de previdência no Chile

Uma dimensão da crise do sistema previdenciário do Chile foi o problema da falta de transparência da prestação de contas das AFPs. Essas administradoras passaram a acumular todos os rendimentos previdenciários dos trabalhadores e trabalhadoras. Os dados oficiais não são divulgados de forma que permita aos trabalhadores conseguirem optar de maneira informada e mais adequada sobre qual seria a melhor AFP para levar seus ganhos para melhores rendimentos previdenciários no momento da aposentadoria. O sistema chileno também pode ser criticado por ser engessado demais em relação às possíveis escolhas dos trabalhadores e trabalhadoras. Outras dimensões a serem criticadas são relacionadas à baixa cobertura em relação à população idosa, às desigualdades e aos baixos rendimentos proporcionados.

O sistema de previdência no Chile implementado nos anos 1980 passou a ser fortemente criticado a partir dos anos 2000 – quando das primeiras aposentadorias, já no governo Bachelet I (2006-2010) – principalmente pelas restrições na cobertura previdenciária e nos rendimentos dos aposentados. Justamente por isso, a partir dessa década, passou a figurar entre os movimentos sociais organizados no Chile o movimento social *No Más AFPs*. Esse movimento surge como uma resposta aos problemas enfrentados pelo sistema

de previdência do país, e pode ser atribuído a uma crise sistêmica da previdência. Esse cenário fez com que surgisse um conjunto de manifestações de rua, principalmente a partir de 2011.

No segundo mandato de Bachelet (2014-2018), foi criada uma comissão assessora presidencial para discutir especificamente a temática da previdência, reunindo um conjunto de 24 especialistas para discutir o tema em profundidade. Os resultados dessa comissão, de acordo com Oliveira, Machado e Hein (2019, p. 3) foram: a) continuidade da reforma de 2008, b) estabelecimento de um princípio de solidariedade entre os afiliados e gerações, defendida por onze dos especialistas da comissão assessora presidencial, e c) uma reforma radical para um sistema de repartições, apoiada por um especialista. Após essa discussão na comissão assessora presidencial, o chamado Pilar Solidário passou a ser reforçado como uma política de redistribuição de renda do sistema previdenciário.

Com baixos rendimentos previdenciários, poucos ganhos em capitalização e baixa cobertura entre a população idosa, a previdência do Chile passou a ser um retrato estampado da crise social e econômica com que a população idosa passou a conviver naquele país. Desde 2008, com a crise mundial que surgiu nos Estados Unidos e que repercutiu fortemente na economia chilena, extremamente dependente de exportações e muito globalizada em termos de *commodities* como o cobre, o Chile, que era uma ilha de estabilidade econômica até então, voltou a conviver com a inflação, a carestia e outros problemas dos sistemas político-econômicos dos países da América Latina.

Outro ponto que merece destaque na crise da previdência chilena é a questão das retiradas. A polêmica recente em relação às retiradas anuais pode ser resumida como um dilema, pois, se os ganhos já são insatisfatórios para os que optaram por pensões vitalícias, aqueles que optaram por retiradas anuais parciais podem ter seus ganhos ainda mais comprometidos pela lógica de poupança individual compulsória imposta pelo sistema em vigor até então. Isso se confirma mesmo com o Aporte Solidário e o Aporte Voluntário⁴ patrocinados pelos Estado mais recentemente, sendo possível afirmar que o sistema chileno era distorcido e deturpava os ganhos dos trabalhadores e trabalhadoras, principalmente dos mais pobres.

⁴ Instrumentos utilizados para a gestão previdenciária chilena discutidos adiante.

2.2. Reformas do sistema de previdência do Chile

No Chile, 67,5% das pessoas na faixa de idade de 60 anos ou mais recebem aposentadoria e continuam trabalhando⁵. Esse dado pode reforçar a dimensão da baixa qualidade dos benefícios para aposentados, o que, por sua vez, obriga a população a ter alguma ocupação para complementar as suas rendas.

De acordo com Hujó (1999), o sistema previdenciário chileno se transformou no início da década de 1980 em uma experiência audaciosa para um sistema autocrático e pouco atraente para sistemas democráticos da região.

Sob a ditadura do governo de Pinochet, o Chile mudou seu sistema previdenciário público (financiado pelo método da repartição) para um sistema compulsório de capitalização, gerenciado por administradores de fundos de pensão privados. Contudo, a reforma chilena parecia, naquele momento, ser uma experiência audaciosa promovida por um regime autocrático e pouco atraente aos olhos de políticos democráticos de outros países. (HUJO, 1999, p. 150)

Isso significou uma grande transformação do sistema previdenciário que deixou o paradigma da seguridade social para adotar, de acordo com o contexto de reforma pró-mercado da época, um sistema de repartição de recursos acumulados ao longo do tempo pelos trabalhadores e trabalhadoras. Somente em um contexto autoritário seria possível transformar um sistema de previdência social considerado um direito social para um sistema de repartição de recursos acumulados ao longo da vida. Isso quer dizer que o fato de ter sido implementado durante uma autocracia fechada facilitou a transformação do sistema, minimizando ou eliminando o peso político de todo e qualquer protesto social.

Ao longo do governo Bachelet, foram adotadas reformas previdenciárias para implementar um sistema de Pensões Solidárias, cujos pilares são três, a saber: o *Pilar Público Solidário*, o *Pilar Privado Obrigatório* e o *Pilar Voluntário* (Oliveira, Machado e Hein, 2019). Essa reforma de 2008 incluiu os pobres num sistema de benefícios através da Pensão Básica Solidária. A segunda medida foi a

⁵ Os dados estão disponíveis em: <www.sfp.cl>. Acesso em: 8 dez. 2021.

inclusão de uma contribuição Previdenciária Solidária que substituiu a pensão mínima, cujo objetivo foi melhorar as aposentadorias e pensões por invalidez, insuficientes para a sobrevivência⁶.

No ano de 2017 houve um plebiscito não vinculante coordenado por organizações de trabalhadores e movimentos populares, somados ao movimento *No Más AFPs*, que indagou à população se o sistema de previdência deveria ou não continuar com o modelo de capitalizações individuais. O resultado foi que mais de 96% dos respondentes foram favoráveis a uma reforma do sistema de pensões e seguridade sociais então existente. No governo Piñera houve uma tentativa de reforma do sistema de previdência, dando alguns incrementos ao Pilar Solidário, mas isso se deve muito mais à crise, aos resultados das pressões populares e à comissão assessora presidencial do que propriamente a um esforço do governo Piñera em abraçar essa pauta.

3. Origens do sistema de previdência no Brasil

No Brasil, após a Constituição de 1988, o atual Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) nasceu em 1990⁷ a partir da nova

6 Até 2008, o sistema chileno baseava-se na capitalização individual dos benefícios, o que não gerava nenhum tipo de ônus para as contas governamentais. Por outro lado, muitas vezes, devido ao baixo valor dos benefícios, violava princípios da dignidade humana e da condição mínima para a sobrevivência econômica. Para solucionar esse problema, foram implementados o Pilar Solidário e o Aporte Solidário da Previdência no governo Bachelet I, ainda no ano de 2008, com a lei 20.255/2008. Essa nova legislação é fruto do intuito de reforma previdenciária e, além de complementar os rendimentos previdenciários no Chile, estabeleceu patamares mínimos para os benefícios. Mesmo não tendo resolvido as pressões políticas e econômicas por melhorias na previdência chilena, a reforma constitui um marco importante para a mudança na lógica privatista do sistema previdenciário chileno. Ao estabelecer um Pilar Individual, um Pilar Solidário e um Pilar Voluntário, a legislação de 2008 garante que rendas mínimas sejam subsidiadas pelo Estado, numa espécie de complementaridade das cotizações individuais para os rendimentos entre a população 60% mais pobre do Chile.

7 Através da lei 8.029/1990, houve a substituição do INPS (antigo Instituto Nacional de Previdência Social), que se fundiu com os IAPs (Institutos de Aposentadoria e Pensão). Atualmente o INSS é regido pelas leis 8.212/1991 (Plano de Custeio da Seguridade Social) e 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social) e pelo decreto 3.048, de maio de 1999 (Regulamento da Previdência Social).

legislação adotada, que extinguiu o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) e fundiu os Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs). Atualmente, o modelo previdenciário brasileiro é formado pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), pelo Regime Próprio de Previdência (RPP), pelos institutos e fundos de previdência estaduais e municipais, além de fundos de previdência específicos para militares, da recente Funpresp⁸ e das previdências complementares ou privadas com adesão em bancos públicos ou privados.

De acordo com Medeiros, Oliveira e Hein (1997), o Brasil opera em um sistema de repartição individual.

Os contribuintes ativos de hoje pagam pelos inativos de hoje, na esperança de que novas gerações de contribuintes venham a fazê-lo quando passarem para a inatividade. Esta adoção do regime de repartição é quase uma constante dos países ocidentais. Assim é o sistema básico nos Estados Unidos, na Alemanha, na França, na Espanha e até em alguns países do Oriente, como o Japão. A diferença é que todos eles têm uma reserva capitalizada que serve de colchão amortecedor para o futuro do sistema. (MEDEIROS, OLIVEIRA E HEIN, 1997, p. 2)

É possível posicionar os benefícios do INSS entre as principais políticas sociais do Estado brasileiro. Um exemplo do impacto do INSS na economia brasileira pode ser observado em pequenos municípios do país que têm parte considerável de sua economia girando em torno dos benefícios do INSS em aposentadorias e pensões (Reis, Silveira e Braga, 2013). Para termos uma ilustração desse modelo de financiamento público, o Brasil tem hoje aproximadamente 36 milhões de beneficiários do INSS, contando-se aposentadorias urbanas e rurais, benefícios de prestação continuada (BPC) e pensões, auxílios-doença temporários e aposentadorias por invalidez permanente, entre outros tipos de benefícios temporários. Desde a promulgação da Nova Constituição, em 1988, e a consolidação do INSS, em 1991, pode-se dizer que houve

8 A Funpresp (Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo) instituiu a administração, a partir do ano de 2012 no Brasil, das previdências complementares dos funcionários públicos federais. Essa fundação foi implantada através da lei complementar 7.808/2012.

um crescimento do investimento público em previdência social no país e isso impactou de alguma forma as contas públicas, principalmente nos períodos de menor crescimento do PIB (França, 2011; Abreu, 2016).

Tanto foi assim que parte dos estudiosos da previdência social no país considerou que a previdência, pelo menos até o ano de 2004, possuía uma “benevolência da legislação brasileira em relação às aposentadorias precoces” (GIAMBIAGI et al., 2004, p. 365). Isso significa dizer que o sistema previdenciário brasileiro serviu para promover políticas sociais de redistribuição de renda, por um lado, e, por outro, incrementou déficits governamentais no que se refere à estrutura de gastos governamentais com a previdência. Essa questão foi parcialmente resolvida com sucessivas reformas, que, no entanto, não solucionaram em definitivo a questão dos déficits previdenciários no país.

3.1. Crise do sistema de previdência do Brasil

O déficit fiscal e o problema nas contas públicas gerados pela previdência social podem ser identificados como as causas principais da crise do sistema previdenciário no país. No caso brasileiro, o sistema tende a se caracterizar como política social redistributiva, de maneira que muitos daqueles que recebem benefícios no Regime Geral de Previdência Social – como beneficiários do Benefício de Prestação Continuada (BPC) e da Aposentadoria Rural –, mesmo sem terem contribuído para a Previdência Social, o fazem como forma de garantia de direitos sociais. Isso acontece pelo fato de os rendimentos do INSS para trabalhadores, aposentados e beneficiários estarem vinculados aos valores do salário mínimo.

Por outro lado, isso pode afetar os indicadores de inflação, déficit nas contas públicas e diminuição das reservas que garantem a estabilidade e credibilidade das contas do país. Isso configura um *trade off* entre distribuição de renda e estabilidade da economia. Esse impasse quanto ao que se deve fazer para diminuir a desigualdade de renda no país fez com que, por muitos anos, se utilizasse o aumento do salário mínimo como forma de melhoria das condições de renda dos trabalhadores, especialmente os mais pobres. Nesse grupo estão aqueles que recebiam somente

um salário mínimo e beneficiários do INSS que também recebiam o mínimo ou quase o mínimo.

3.2. Reformas no sistema de previdência no Brasil

Antecedentes da crise previdenciária no Brasil podem ser atribuídos à concessão de benefícios rurais e do BPC. As reformas implementadas no sistema previdenciário brasileiro começam na década de 1990 no governo Fernando Henrique Cardoso, quando, em 1997, foi feita uma reforma previdenciária que aumentou as idades mínimas para aposentadoria, além do aumento do tempo e dos valores de contribuição por trabalhador ou trabalhadora. Tais reformas não solucionaram por completo o problema do déficit previdenciário nas contas públicas, o que fez com que, mesmo depois da reforma de 1997, fossem implementadas novas reformas em governos subsequentes. A reforma de 1997 também estabeleceu o fator previdenciário (um mecanismo que determinava os aumentos dos rendimentos conforme fatores ponderados em relação à inflação: aposentadas e aposentados que ganhassem valores maiores que um salário mínimo teriam aumentos por um fator de ponderação que fazia seus rendimentos ao longo do tempo ter ganhos menores que a inflação acumulada no ano anterior). Isso significou o aumento das desigualdades entre rendimentos previdenciários devido a uma perda acumulada nos rendimentos previdenciários de trabalhadores e trabalhadoras que ganhavam até três salários mínimos.

Voltemos ao tema das reformas de modo cronológico. A reforma de 2003 significou um conjunto de transformações na lógica previdenciária do país. Se, por um lado, tal reforma não resolveu o problema dos déficits acumulados da Previdência Social, por outro, aliviou as pressões fiscais que afetavam a credibilidade da economia do governo frente aos investidores internacionais. O governo mostrou-se fortemente comprometido com a estabilização econômica e provou ser capaz de fazer reformas para atingi-la. Mesmo assim, o problema dos déficits da previdência não se solucionou e as pressões de demanda por novas aposentadorias e a dinâmica populacional tornaram essa reforma insuficiente e inconsistente para a questão da previdência social no país.

Houve também uma reforma incremental no governo Dilma Rousseff que estabeleceu o Funpresp - um sistema de

aposentadorias para funcionários públicos recém-empossados na administração pública. Somado a isso, em 2013 foi estabelecido um sistema de pontuações (soma de idade e tempo de contribuição) para aposentadorias seguindo a mesma lógica anterior. Essa reforma previu aumento na idade ou nos tempos somados de idade e contribuição, que passaram a ser chamados de pontuação para aposentadoria, e aumentou a idade mínima para homens e mulheres, elevando também as contribuições previdenciárias.

Em suma, todas essas reformas foram no sentido de diminuição do déficit previdenciário. Vale lembrar também que, nos governos anteriores a essa reforma, houve aumentos sistemáticos no salário mínimo, que, por sua vez, oneraram o INSS. Esse é um fator de forte contradição no sistema previdenciário brasileiro: quanto mais o governo se esforça em melhorar as rendas do salário mínimo, mais fortemente pressionado é para pagar os mínimos constitucionais previdenciários, o que faz com que a conta da previdência seja algo de difícil combinação na política nacional.

Os esforços do Estado brasileiro em reformar a previdência no sentido de dotá-la de transparência e também integridade pública, tornando-a menos desigual, não podem ser considerados esforços em vão. No entanto, devido à dinâmica populacional, do mercado de trabalho e também da própria questão das escolhas individuais, não se pode considerar que a questão da Previdência Social brasileira estivesse solucionada até aquele momento.

Durante o período Michel Temer, houve nova reforma trabalhista. Porém, a reforma previdenciária proposta pela PEC 287, de 2016, não foi aprovada pelo Congresso Nacional. Já no governo Bolsonaro, foram implementadas novas mudanças na Previdência Social, aumentando, mais uma vez, as idades mínimas para aposentadoria, o tempo de contribuição e as contribuições individuais, o que tornou ainda mais longa a jornada de trabalhadoras e trabalhadores para se aposentar. Ainda assim, não se pode considerar que o problema foi solucionado, mesmo com regras mais duras e com maiores tempos de contribuição. Além disso, criou-se uma maior dificuldade de os contribuintes e beneficiários compreenderem a lógica do sistema previdenciário no país.

Afinal, a Previdência ainda é um tema-chave para a questão fiscal, pois gera déficit acumulado nas contas públicas e também onera o governo na questão da desigualdade de rendimentos. E este pode

ser identificado como o maior problema do sistema previdenciário brasileiro. Não somente pelo fato de que há muitas exceções em relação ao RGPS, mas também porque dentro do RGPS há uma grande desigualdade, visto que o mínimo de rendimento é um salário mínimo (R\$ 1.212) e o teto do regime Geral de Previdência Social é de mais de R\$ 6.000. Vale lembrar que muitos funcionários públicos de carreira não entram no regime Geral de Previdência Social.

4. Conclusões

Os dois estudos de caso propostos sugerem os seguintes tópicos conclusivos.

1. Os casos possuem similaridades e diferenças, principalmente relacionadas à trajetória de reformas iniciadas a partir da década de 1990. O caso chileno partiu de um modelo privatizado em 1980 e passou a contar com um volume maior de aportes governamentais para garantir as pensões. Já no caso brasileiro houve um maior número de barreiras de entrada para aposentadorias e pensões ao longo do tempo, com reformas que aumentaram o tempo de contribuição e a idade mínima de aposentadoria.
2. O Brasil optou por um modelo de financiamento predominantemente público no momento constituinte, em 1988. Mas as reformas posteriores caminharam no sentido de um sistema cada vez mais misto de financiamento previdenciário, com a instituição de regras que aumentaram as contribuições dos trabalhadores para a Previdência Social e estabeleceram critérios mais rígidos para a concessão do benefício de aposentadoria aos trabalhadores e trabalhadoras.
3. Se é razoável afirmar que sistemas de previdência social podem mudar ao longo do tempo, também é possível afirmar que a desigualdade pode aumentar ou diminuir entre as pessoas. Por um lado, ao longo do ciclo de vida as pessoas tendem a ganhar melhores rendimentos por fatores diversos, mas, por outro lado, vão assumindo maiores responsabilidades e os custos de vida tendem a ser também mais elevados.

Referências bibliográficas

- ABREU, Dimitri Brandi de. (2016). **A previdência social como instrumento de intervenção do Estado brasileiro na economia**. Tese de Doutorado, Faculdade de Direito, USP, 2016.
- ALVES, Érica Veiga. **A reforma da Previdência e a atual situação brasileira: Breve análise e perspectivas sobre a égide do princípio da solidariedade e dignidade da pessoa humana**. XVI Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea. Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/19671>>. Acesso em: 8 ago. 2021
- ARZA, Camila e CHAHBENDERIAN, Florencia. **Pensiones básicas en América Latina. Diseño, cobertura y beneficios comparados en Argentina, Brasil, Bolívia y Chile**. Documentos de Trabalho CIEP, n. 89. Argentina, 2014. Disponível em: <<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/35169>>. Acesso em: 7 ago. 2021.
- BRASIL. **Lei 8.089, de 12 de abril de 1990**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8029cons.htm>. Acesso em: 25 nov. 2021.
- BRASIL. **Lei 8.212, de 1990**. Seguridade Social Plano de Custeio e outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em: 25 nov. 2021.
- BRASIL. **PEC 187, de 2016**. Altera os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2119881>>. Acesso em: 12 dez. 2021.
- BRASIL. **PEC 287, de 2016**. Altera os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2119881>>. Acesso em: 12 dez. 2021.

- leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2119881>. Acesso em: 25 nov. 2021.
- CHILE. **Ley 20.255, de 2008**. Estabelece Reforma Provisional. Disponível em: <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=269892>>. Acesso em: 25 nov. 2021.
- GIAMBIAGI, Fábio; MENDONÇA, João Luis de Oliveira; BELTRÃO, Kaizô Iwakami; ARDEO, Vagner Laerte. **Diagnóstico da Previdência Social no Brasil: O que foi feito e o que falta reformar?** Texto para Discussão Ipea 1050. Brasília, 2004. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1915>>. Acesso em: 9 ago. 2021.
- HUJO, Katja. Novos paradigmas na previdência social: lições do Chile e da Argentina, 1999. **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 19, jun. 1999.
- MACHADO E HEIN. **Reformas da Previdência Social no Chile: lições para o Brasil**. 2019. Doi: 10.1590/0102-311X00045219. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csp/a/pGbHkQM-TbxwKQFXwdMSqyLQ/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2021.
- MEDEIROS, Marcelo. **Uma introdução às representações gráficas da desigualdade de renda**. Texto para Discussão Ipea, 1202. Brasília, 2006. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=436>. Acesso em 10 de agosto de 2021.
- MEDEIROS, Marcelo; SOUZA, Pedro H. F. **Previdências de trabalhadores dos setores público e privado e desigualdade no Brasil**. Brasil, 2014. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-8050/EA344>>. Acesso em: 8 ago. 2021.
- Oliveira, Suelen Carlos de; Machado, Cristiani Vieira; Hein, Aléx Alarcón. Reformas da Previdência Social no Chile: lições para o Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, 2019. Doi: 10.1590/0102-311X00045219.
- RAWLS. John. **Uma teoria da justiça**. São Paulo: Martins Fontes, 2016.
- REIS, Paulo Ricardo da Costa; Silveira, Suely de Fátima Ramos; BRAGA, Marcelo José. Previdência social e desenvolvimento

socioeconômico: impactos nos municípios de pequeno porte de Minas Gerais. **Rev. Adm. Pública**, 47 (3), jun. 2013.

SENADO FEDERAL. **CRE avaliou reformas da previdência no Brasil, Chile e Grécia**. Brasil, 2019. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/06/25/cre-avaliou-reformas-da-previdencia-no-brasil-chile-e-grecia>>. Acesso em: 9 ago. 2021.

SUPERINTENDÊNCIA DE FUNDOS DE PENSÕES. SFP Chile. Página na web. Dados de junho de 2019. Disponível em: <https://www.spensiones.cl//inf_estadistica/>. Acesso em: 20 ago. 2021.

Sobre os autores

Adrielma Silveira Fortuna dos Santos

É doutora e mestra em Sociologia pela Universidade Federal de Sergipe. Possui bacharelado e licenciatura em Ciências Sociais pela mesma Universidade. Possui especialização em Educação Empreendedora pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro e em MBA Executivo em Gestão de Projetos pela União Brasileira de Faculdades. É vinculada como pesquisadora ao Laboratório de Estudos do Poder e da Política (LEPP/UFS). Nos últimos 10 anos desenvolveu pesquisas sobre movimentos sociais, eventos de protestos, engajamento político e cooperativismo e atuou em pesquisas de opinião política, de diagnóstico socioeconômico e socioterritorial. Possui experiência como professora no ensino superior, profissionalizante e básico. Atualmente é professora de Sociologia na rede estadual de ensino e diretora na 7M Cursos, treinamentos e eventos.

Anabel Cardoso

Mestranda em Ciências da Saúde pelo programa de Pós-Graduação em Enfermagem da UFSCar. Membro do grupo de pesquisa Laboratório de Avaliação e Intervenção em Gerontologia. Bacharel em Gerontologia pela Universidade Federal de São Carlos. Assistente de comunicação na Associação Brasileira de Gerontologia (2021-2023).

Daniela Costanzo

Doutoranda e Mestra (2017) em Ciência Política pela Universidade de São Paulo. Possui graduação e licenciatura em Ciências Sociais pela mesma universidade (2013). É pesquisadora do Núcleo de Desenvolvimento do CEBRAP desde 2015. É editora da área de Instituições Políticas, Políticas Públicas e Política Comparada da *Revista Leviathan*. Atua como professora em cursos de métodos e técnicas de pesquisa no Cebrap. Trabalhou como professora no Ensino Médio. Trabalha principalmente com os temas: Estado, burocracias e Políticas Públicas; Pensamento Político Brasileiro; Estudos Urbanos; Desenvolvimento Econômico; Comportamento Político e Relações entre o Estado e a Iniciativa Privada.

Erica Karine Santana Santos

Graduada em Psicologia pelo Centro Universitário AGES (2013). Mestra em Psicologia pelo PPGPSI (Programa de Pós-Graduação em Psicologia) da Universidade Federal de Sergipe (2021) e Doutoranda em Psicologia pela mesmo programa e instituição. Membro do Grupo de Pesquisa SexUs (Sexualidade, Saúde e Desenvolvimento Humano), desenvolvendo estudos com os seguintes temas: Gênero/ Escolha profissional/ Profissão/ Carreira. Atualmente atua como Psicóloga Clínica e Professora Universitária.

Graziela Castello

Cientista Social e pesquisadora há 21 anos, é diretora administrativa do CEBRAP, onde também coordena o Núcleo de Desenvolvimento. Foi gerente sênior da Ipsos Public Affairs Brasil entre 2010 e 2015. Anteriormente foi pesquisadora do CEBRAP por 10 anos (entre 2001 e 2010). Seus principais projetos incluem pesquisas de opinião pública, reputação corporativa, avaliações de impactos sociais e de políticas públicas, além de pesquisas com alta complexidade metodológica, tais como inquéritos epidemiológicos. Foi pesquisadora visitante do IDS - Institute of Development Studies na University of Sussex, Inglaterra, em 2004 e em 2008. Professora de Metodologia de Pesquisa de Mercado e Opinião Pública do curso de Pós-Graduação da Universidade Presbiteriana Mackenzie de São Paulo, em 2015.

Lucas Cunha

Cientista social. Doutor pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Foi bolsista CAPES no mestrado e doutorado em Ciência Política. Pesquisador do Centro de Estudos Legislativos/ UFMG, foi pesquisador do IPEA e professor na UFMG e UEMG. Tem experiência em pesquisas com foco na área de política comparada e em políticas públicas no Brasil e América Latina.

Rodrigo Cardoso Bonicenna

Doutor (2019) e Mestre (2014) pelo Programa de Pós-Graduação em Planejamento e Gestão do Território da Universidade Federal do ABC. Possui Graduação em Geografia (2007) e Especialização em Gerontologia (2022). Pesquisador colaborador do Laboratório Justiça Territorial (UFABC), onde atua em projetos de educação territorial popular, planejamento insurgente e participativo e pesquisa com as comunidades. Voluntário e membro do movimento social de pessoas idosas por moradia GARMIC e do Coletivo Envelhecer, entre outras organizações. Atua em projetos de pesquisa, extensão, educação e cultura que envolvam questões urbanas e a particularidade das velhices.



Itaú viver
mais

