



**CONFORME SOLICITAÇÃO DO AUTOR, ESTA
PRODUÇÃO INTELECTUAL POSSUI
RESTRIÇÃO DE ACESSO**

**CAXIAS DO SUL
2021**



ENVELHECIMENTO HUMANO E TRABALHO:
CONTRIBUIÇÕES PARA A GESTÃO DA DIVERSIDADE

Tatiane de Lima

Caxias do Sul, 2021

UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
PPGPSI – PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO PROFISSIONAL

**ENVELHECIMENTO HUMANO E TRABALHO:
CONTRIBUIÇÕES PARA A GESTÃO DA DIVERSIDADE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, como requisito parcial à obtenção de grau de Mestre em Psicologia, sob orientação da Profa. Dra. Verônica Bohm

Tatiane de Lima

Caxias do Sul, 2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Universidade de Caxias do Sul
Sistema de Bibliotecas UCS - Processamento Técnico

L732e Lima, Tatiane de

Envelhecimento humano e trabalho [recurso eletrônico] : contribuições para a gestão da diversidade / Tatiane de Lima. – 2021.

Dados eletrônicos.

Dissertação (Mestrado) - Universidade de Caxias do Sul, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, 2021.

Orientação: Verônica Bohm.

Modo de acesso: World Wide Web

Disponível em: <https://repositorio.ucs.br>

1. Envelhecimento. 2. Trabalhadores idosos. 3. Trabalho formal. 4. Integração social. I. Bohm, Verônica, orient. II. Título.

CDU 2. ed.: 159.922.63

Catalogação na fonte elaborada pela(o) bibliotecária(o)
Márcia Servi Gonçalves - CRB 10/1500



***“ENVELHECIMENTO HUMANO E TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES PARA A GESTÃO
DA DIVERSIDADE”***

Tatiane de Lima

Dissertação de Mestrado submetida à Banca Examinadora designada pela Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Mestrado Profissional, da Universidade de Caxias do Sul, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do título de Mestre em Psicologia. Linha de Pesquisa: Riscos e recursos psicossociais em contextos de trabalho: diagnóstico e intervenção.

Caxias do Sul, 23 de setembro de 2021.

Banca Examinadora:

Participação por videoconferência

Profa. Dra. Verônica Bohm (Orientadora)
Universidade de Caxias do Sul

Participação por videoconferência

Profa. Dra. Silvana Regina Ampessan Marcon
Universidade de Caxias do Sul

Participação por videoconferência

Profa. Dra. Silvia Virginia Coutinho Areosa
Universidade de Santa Cruz do Sul

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por, após um período em que pude compreender a finitude que somos, ter me permitido realizar meu maior desejo de ir ao encontro do título de mestre.

Aos meus pais, por terem incentivado de forma leve a busca da continuação dos meus estudos, tendo sempre uma palavra de apoio e carinho.

À minha irmã Laura, mais que uma encorajadora, uma inspiração, símbolo de apego seguro e seu profundo afeto nas horas que foi preciso paciência e calma durante esse período.

À minha vovó Cecília, que é para nossa família força e sinônimo de envelhecimento ativo.

Às minhas amigas Astrid e Priscila, que compreenderam minhas ausências e que colocavam ordem nos *só por hoje escreva cinco páginas*.

À minha orientadora Verônica, pela incrível paciência, pela parceria e por ter contribuído para a minha formação de forma incansável.

Aos gestores e às empresas pelo aceite e por terem divididos tanto de suas vidas pessoais e profissionais e, por meio deles, intensificar a compreensão que a vida acontece pela forma de como nós a percebemos.

À incrível Bruna, minha psicoterapeuta, que tanto incentivou a busca dessa realização, me ouviu quando o negócio apertou e, com sua extrema disponibilidade, facilitou que eu me visse de forma positiva, quando parecia não ser possível.

E ao Emerson, que não faz mais parte diretamente desse sonho, mas que me incentivou de forma importante para que eu realizasse este mestrado.

Na face do velho as rugas são letras, palavras escritas na carne, abecedário do viver. Na face do jovem o frescor da pele e o brilho dos olhos são dúvidas. Nas mãos entrelaçadas de ambos, o velho tempo funde-se ao novo, e as falas silenciadas explodem. O que os livros escondem, as palavras ditas libertam. E não há quem ponha um ponto final na história.

(Conceição Evaristo)

SUMÁRIO

	Página
INTRODUÇÃO	10
JUSTIFICATIVA	12
OBJETIVO	19
Objetivo Geral	19
Objetivos Específicos	19
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	20
Gestão da Diversidade	20
Cultura Organizacional Inclusiva	26
Fatores Psicossociais Relacionados ao Trabalho	31
MÉTODO	35
Tipo de Pesquisa	35
Participantes da Pesquisa	36
Instrumentos Utilizados	37
Procedimento Análise de Dados da Entrevista Semiestruturada com Gestores	38
Aspectos Éticos	40
APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS	41
Da Intenção a Políticas de Gestão de Pessoas	44
Diferenciais dos Trabalhadores Mais Velhos	49
Desafios para a Diversidade nas Organizações: De Quem é a Responsabilidade da Não Contratação dos Mais Velhos?	53
PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTÃO DA DIVERSIDADE	58
CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS	67
ANEXOS	76

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A. Carta de Anuência	76
ANEXO B. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	77
ANEXO C. Relação de informações a serem solicitadas junto às empresas participantes ...	81
ANEXO D. Tópicos norteadores para entrevista semiestruturada com gestores	82
ANEXO E. Termo de Sigilo e Confidencialidade (TSC)	83

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Relação dos Dados Demográficos das Empresas Investigadas	42
--	----

RESUMO

A constatação do acelerado envelhecimento da população brasileira nas últimas décadas, considerando o despreparo da sociedade, em geral, para atender as demandas que surgem com esta transformação demográfica, tornou este tema um problema social significativo. Em virtude da inversão da pirâmide demográfica, a sociedade precisa se adequar, uma vez que o Brasil não é mais um país de jovens. Em 2019, foi aprovada a Reforma da Previdência que exige a contribuição do trabalhador por mais tempo para conquistar o direito à aposentadoria. No entanto, é sabido da dificuldade que muitos encontram para permanecer no mercado de trabalho. Para isso, o objetivo desta pesquisa é analisar as decisões de gestores em relação aos trabalhadores mais velhos em empresas na serra gaúcha. Para tal, realizou-se uma pesquisa de abordagem exploratória com delineamento qualitativo, sendo os resultados analisados por meio análise de conteúdo conforme Bardin. Foram entrevistados três gestores, de três empresas de porte médio da Serra Gaúcha. Como resultado, destaca-se que foram organizadas três categorias, as quais são nomeadas como: Da Intenção a Políticas de Gestão de Pessoas; Diferenciais dos Trabalhadores Mais Velhos; Desafios Para a Diversidade nas Organizações: De Quem é a Responsabilidade da Não Contratação dos Mais Velhos?. A partir da análise das falas dos gestores entrevistados, constatou-se que eles observam ainda, no currículo dos candidatos concorrentes à vaga, o fator da idade. Eles mencionam que profissionais mais velhos apresentam maior comprometimento com o trabalho e acreditam ter competências comportamentais distintas, quando comparados aos jovens. Por outro, consideram que os velhos, apresentam menor força física, maior desconhecimento tecnológicos ou menor adaptação às novas técnicas e demandas. Dessa forma, é possível compreender que as políticas podem ser direcionadas de forma que haja equilíbrio entre agilidade, criatividade e modernidade, atributos em geral apresentados pelos mais jovens, e comprometimento organizacional, engajamento e sentimento de pertença à organização na qual trabalham, valores usualmente mais presentes no público mais velho.

Palavras-chave: envelhecimento, trabalhador idoso, trabalho formal, inclusão

ABSTRACT

The findings of an accelerated ageing in the Brazilian population in the last decades, considering the lack of preparation of society in general to meet the demands that arise from this demographic transformation, has turned this issue into a significant social problem. Due to the inversion of the demographic pyramid, society needs to adapt, as Brazil is no longer a country of young people. In 2019, the Social Welfare Reform was approved which requires the social insurance contribution for a longer period of time in order to earn the right to a pension. However, it is known that many people have difficulty in staying longer in the work market. Thus, the goal of this research is to analyze the management's decisions regarding the older workers in the companies in the region of Serra Gaúcha (the hillside region in the state of Rio Grande do Sul). To that end, a research of exploratory approach with qualitative design was conducted, and the results were analyzed through content analysis according to Bardin. Three managers from three medium-sized companies in Serra Gaúcha were interviewed. As a result, it is important to highlight that three categories were considered, which are: The Intention as To The Policies of People Management; Differentials of The Older Workers; Challenges for The Diversity in The Organizations: Whose Responsibility is It When The Older Ones are Not Hired?. From the analysis of the managers who were interviewed, it was found that that they still observe the age factor in the curriculum of the candidates applying for a job. They mention that the older professionals show a greater commitment to the work and believe that they have distinct behavioral competences when compared to younger ones. On the other hand, they consider that the older ones show less physical strength, less technological familiarity and less adaptation to new techniques and demands. This way, it is possible to understand that the policies may be directed so that there is balance in terms of agility, creativity and modernity, which in general are attributes shown by younger people, while commitment, engagement and a feeling of belonging to the company where they work, which are values usually more present in the older ones.

Keywords: ageing, elderly worker, formal employment, inclusion