

**UNIVERSIDADE DO SAGRADO CORAÇÃO**

**NADER CHEBARO**

**PERCEPÇÃO SOBRE O TRABALHO NA TERCEIRA  
IDADE: UMA PESQUISA DE OPINIÃO**

BAURU  
2013

**NADER CHEBARO**

**PERCEPÇÃO SOBRE O TRABALHO NA TERCEIRA  
IDADE: UMA PESQUISA DE OPINIÃO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas como parte dos requisitos para obtenção do título de bacharel em Administração, sob orientação da Prof.Ms. Gislaine AudeFantini.

BAURU  
2013

Chebaro, Nader

C5145p

Percepção sobre o trabalho na terceira idade: uma pesquisa de opinião / Nader Chebaro -- 2013.  
40f. : il.

Orientadora: Profa. Me. Gislaine Aude Fantini.

Coorientadora: Profa. Me. Débora S. da Silva Pistori.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade do Sagrado Coração – Bauru – SP.

1. Mercado de trabalho. 2. Terceira idade. 3. Qualidade de vida. I. Fantini, Gislaine Aude. II. Pistori, Débora Scardine da Silva. III. Título.

**NADER CHEBARO**

**PERCEPÇÃO SOBRE O TRABALHO NA TERCEIRA IDADE: UMA  
PESQUISA DE OPINIÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências Exatas e Sociais da Universidade do Sagrado Coração como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em administração, sob orientação da Prof<sup>a</sup>. Ms. Gislaine AudeFantini.

Banca examinadora:

---

Prof<sup>a</sup>. Ms. Gislaine AudeFantini  
Universidade do Sagrado Coração

---

Prof<sup>a</sup>. Ms. Débora Scardine da Silva Pistori  
Universidade do Sagrado Coração

---

Prof. Me. Marco Aurélio dos Santos  
Universidade do Sagrado Coração

Bauru, 09 de dezembro de 2013.

“Nenhuma luta haverá jamais de me embrutecer, nenhum cotidiano será tão pesado a ponto de me esmagar, nenhuma carga me fará abaixar a cabeça. Quero ser diferente. Eu sou. E se não for me farei.” (Caio Fernando Abreu)

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à minha família, meus amigos e todos que estiveram ao meu lado nesses últimos quatro anos pela força, pela paciência e por nunca desistirem de mim.

Agradeço também à minha orientadora Prof<sup>ª</sup>. Ms. Gislaine AudeFantini por toda ajuda e paciência nesses últimos meses.

## RESUMO

Atualmente o público da terceira idade vem procurando o seu espaço no mercado de trabalho. Durante muitos anos os idosos não tinham reconhecimento no mercado, mas ao longo dos anos e com a modernização eles foram construindo seu espaço e mudando o conceito que as pessoas dessa geração são incapacitadas. Este trabalho tem como objetivo demonstrar a evolução do público da terceira. Além disso, esse trabalho vai identificar por quais motivos esses públicos continuam trabalhando ou não após aposentadoria e também por que as empresas contratam essas pessoas.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho. Qualidade de vida. Terceira idade.

## **ABSTRACT**

In recent years, the labor force participation rate has changed. The elderly participation in the labor force has significantly increased. This figure shows that the elderly are actively seeking work. A new world has emerged and its technology has broken the work force paradigms. This study focuses on the elderly, increasing significance of the labor force and understanding why these people keep seeking work or not, even though they have retired. However, this study will explain why companies still hire elderly people.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Faixa etária.....	30
Figura 2 - Renda mensal dos participantes.....	31
Figura 3 - Quantidade do público da terceira idade ativa no mercado de trabalho.....	31
Figura 4 - Motivos que ainda trabalham.....	32
Figura 5 - Desempenho na empresa.....	32
Figura 6 - Tipo de empresa.....	33
Figura 7 - Número de colaboradores.....	33
Figura 8 - Números de funcionários da terceira idade.....	34
Figura 9 - Desempenho na empresa.....	34
Figura 10 - Motivos por contratarem profissionais da terceira idade.....	35

-

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
1.1	CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA.....	11
1.2	OBJETIVOS.....	11
<b>1.2.1</b>	<b>Objetivos Gerais.....</b>	<b>11</b>
<b>1.2.2</b>	<b>Objetivos Específicos.....</b>	<b>12</b>
1.3	JUSTIFICATIVAS.....	12
1.4	LIMITAÇÕES DO TRABALHO.....	12
1.5	ESTRUTURA DO TRABALHO.....	12
<b>2</b>	<b>REFERÊNCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>14</b>
2.1	CRESCIMENTO DA POPULAÇÃO IDOSA.....	14
<b>2.1.1</b>	<b>Problemas do Crescimento da População Idosa.....</b>	<b>15</b>
2.2	QUALIDADE DE VIDA.....	16.
<b>2.2.1</b>	<b>Qualidade de Vida no Trabalho.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.2</b>	<b>A Terceira Idade.....</b>	<b>18</b>
<b>2.2.3</b>	<b>A Qualidade de Vida na Terceira Idade.....</b>	<b>20</b>
2.3	2.3 UNIVERSIDADE ABERTA À TERCEIRA IDADE (UATI) DA UNIVERSIDADE DO SAGRADO CORAÇÃO (USC) – BAURU- SP.....	22
2.4	MERCADO DE TRABALHO.....	23
<b>2.4.1</b>	<b>Mercado de Trabalho Atual.....</b>	<b>23</b>
<b>2.4.2</b>	<b>A Terceira Idade no Mercado de Trabalho.....</b>	<b>24</b>
3	METODOLOGIA.....	27
3.1	TIPO DE PESQUISA.....	27
3.2	POPULAÇÃO.....	27
3.3	LOCAL.....	27
3.4	COLETAS DE DADOS.....	27
3.5	ANÁLISE DE DADOS.....	28
4	RESULTADOS.....	29
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35

## 1 INTRODUÇÃO

Com o aumento da expectativa de vida, 64,7 anos para homens e 72,5 para mulheres, o Congresso Nacional aprovou, em 1º de outubro de 2003 a Lei nº 10.741, conhecida como Estatuto do Idoso. A lei sedimenta e amplia direitos definidos em legislações anteriores e na Constituição Federal, além de criar várias outras formas de proteção aos idosos.

Estes idosos têm buscado cada vez mais aproveitarem seu tempo para assimilarem novas informações, se atualizarem, buscarem por novos conhecimentos e, além disso, uma parcela de idosos que ainda querem aproveitar seu tempo, sua experiência e sua maturidade para serem produtivos no mercado de trabalho.

A representação do idoso e da velhice vem sendo construída, modelada e remodelada. De acordo com Jordão Netto (2001), já se constata mudanças de atitude importantes nas diferentes sociedades diante do envelhecimento. Surge, assim, o conceito de “Terceira Idade”, na medida que passou a ser cada vez mais aceito, admitindo-se que seus integrantes têm condições de manter ainda uma série de atividades importantes, tanto profissionais como sociais e que podem e devem exercer plenamente sua cidadania. Percebeu que no passado existia uma série de potencialidades positivas não realizadas e que, se bem exploradas, poderiam redimensionar o seu lugar social.

A Terceira Idade, embora sem definição legal definitiva, inclui, para efeitos pedagógicos, todas as faixas indicadas na Constituição e em leis de nível inferior criando limites ou vantagens para pessoas a partir de 45 anos.

Para Lima (2001) estamos partindo para uma verdadeira revolução paradigmática – novas descobertas que modificam totalmente os conhecimentos sobre o homem e a necessidade de unir e não fracionar esses conhecimentos para uma melhorar a qualidade de vida das pessoas, garantindo-lhes não somente maior longevidade, mas uma vida com motivação, significado e saúde durante esses anos. Dessa maneira, a educação contínua pode contribuir para que o novo paradigma do envelhecimento vigore, valendo a pena obter maior ganho em termos de tempo de vida. (FANTINI, 2004).

Com isso, vemos que a tendência do mercado de trabalho também é se abrir a estes profissionais com 50 anos ou mais, que estão na terceira idade.

Dessa maneira, o presente trabalho, pretende identificar na óptica deste público, as principais questões que a terceira idade enfrenta ao participar do mercado de trabalho, ou seja, por quais motivos eles querem enfrentar esse desafio de continuar trabalhando.

Seja por complementação de renda, por realização profissional, oportunidades empreendedoras, entre outros fatores, é importante investigar esses porquês e também levantar as vantagens e desvantagens de continuar na ativa durante a chamada “terceira idade”.

Além disso, esta pesquisa visa identificar os motivos pelos quais algumas empresas contratam ou não esses profissionais, entendendo os bons motivos, bem como percebendo os relacionados ao preconceito, medo, ou até mesmo pelo simples fato de não confiarem na capacidade dessas pessoas.

Com a melhoria da qualidade de vida e o aumento da expectativa de vida da população brasileira, é fácil encontrar pessoas ativas e bem dispostas na terceira idade.

## 1.1 CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

O que se pretende com este trabalho é identificar principais questões que a terceira idade enfrenta ao participar do mercado de trabalho, bem como entender os motivos pelos quais eles querem ou necessitam trabalhar.

Diante disso, apresenta-se a seguinte questão:

Como é percebido o trabalho nesta faixa etária, desde a visão do idoso que trabalha até a visão das empresas empregadoras?

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

- Identificar os motivos do trabalho na terceira idade na visão desses trabalhadores e das organizações.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Levantar motivos pelos quais as pessoas continuam trabalhando na terceira idade.

- Entender o porquê de as empresas oferecerem ou não oportunidades a este público alvo.

- Apresentar à sociedade informações que contribuam para elucidar questões relativas à atividade profissional de pessoas com mais de 50 anos.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

O presente trabalho justifica-se pela atualidade do tema, bem como pela relevância que a sociedade tem dado ao envelhecimento bem sucedido, com idosos ativos, realizados, informados, informatizados e disponíveis às mudanças.

Justifica-se também pela importância que as novas organizações têm dado a atividade profissional de pessoas com mais experiência, serenidade e maturidade.

### 1.4 LIMITAÇÕES DO TRABALHO

Este trabalho focou no público que participa da Universidade Aberta à Terceira Idade da Universidade do Sagrado Coração de Bauru – UATI/USC, que em 2013 completou 20 anos de atividades, oferecendo atualização e reciclagem cultural às pessoas com 50 anos ou mais.

Também contratou empresas de Bauru e região que contratam e dão oportunidades a estas pessoas.

### 1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho está estruturado conforme detalhamento a seguir:

No capítulo 1 é abordada a situação problema dando ênfase aos aspectos introdutórios, a caracterização da situação problema, os objetivos gerais e específicos, bem como a justificativa, além da estruturação do trabalho relacionada à caracterização e contextualização da comunicação interna nas organizações.

Por sua vez no Capítulo 2 é dado ênfase à fundamentação teórica, onde são abordadas as terminologias e assuntos relacionados direta e indiretamente com o Envelhecimento da população bem como a inserção desta população no Mercado de Trabalho, assuntos estes necessários à conceituação e contextualização do tema proposto, abordando o pensamento de diversos autores e pesquisadores.

O capítulo 3 envolve a metodologia empregada no desenvolvimento do trabalho, dando destaque às três metodologias que norteiam a pesquisa, ou seja, quanto aos objetivos, quanto aos procedimentos de coleta e quanto às fontes de informação.

O capítulo 4 enfatiza o envolvimento prático do trabalho com definições de como é realizada a pesquisa de campo com as empresas e as pessoas da terceira idade que ainda estão ou voltaram ao mercado de trabalho. Também é apresentado o questionário conciso usado como instrumento na coleta de dados e é explicada a forma de tabulação destes dados.

O capítulo 5 são apresentados e analisados os dados coletados na pesquisa de campo, bem como a discussão dos resultados obtidos.

Por último, no capítulo 6, estão as conclusões e recomendações finais que fundamentam o objetivo proposto deste trabalho de conclusão de curso.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 O CRESCIMENTO DA POPULAÇÃO IDOSA

A população com mais de 60 anos está aumentando mais rápido do que as outras faixas etárias. Entre 1970 e 2015, terá um aumento da população idosa de aproximadamente 870 milhões de pessoas, representando um crescimento de 380%. E no ano de 2015 terá uma média 1,2 bilhões de pessoas com mais de 60 anos no mundo. Porém, o aumento dessa geração tem sido grande parte em países desenvolvidos e em regiões mais desenvolvidas. (WHO, 2001)

De acordo com os dados da PNDS (2006), há mais idoso na área urbana do que na área rural, sendo 9,7% da população com mais de 60 anos moram na área urbana e 7,4% moram na área rural.

Uma pesquisa feita pelo censo 2010 a população brasileira com mais de 65 anos aumentou na última década 25% dessa faixa etária, devido os avanços na medicina, sendo que nos últimos tempos a qualidade dos remédios melhorou muito e dificilmente não existam medicamentos para algum problema de saúde.

Sempre se dizia que o Brasil era um país jovem, porém esse panorama se alterou. Segundo dados da Organização Mundial de Saúde (2002) indicam que entre 1950 e 2025, a população de idosos no Brasil crescerá A população com mais de 60 anos está aumentando mais rápido do que as outras faixas etárias. Entre 1970 e 2025, terá um aumento da população idosa de aproximadamente 870 milhões de pessoas, representando um crescimento de 380%. E no ano de 2025 terá em média 1,2 bilhões de pessoas com mais de 60 anos no mundo. Porém, o aumento dessa geração tem sido grande parte em países desenvolvidos e em regiões mais desenvolvidas. (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2001).

Uma pesquisa feita pelo censo de 2010 esclarece que a população brasileira com mais de 65 anos aumentou na última década 25% dessa faixa etária, devido aos avanços na medicina, sendo que nos últimos tempos o aumento da população de idosos é de 16 vezes contra 5 vezes o crescimento da população total, o que colocará o país como a sexta população de idosos do mundo (32 milhões de pessoas, em 2025).

### 2.1.1 Problemas do crescimento da população idosa

Esse fenômeno do envelhecimento da população é um fator novo na sociedade e traz algumas mudanças nos diversos âmbitos, refletindo nas políticas públicas e sociais, na área da saúde, lazer e também na criação de programas que incluam essa categoria, buscando novos projetos.

O envelhecimento da população é um fato irreversível e é muito importante observar os motivos associados a esse processo, pois precisam ser tratado de forma prioritária para evitar o aumento da miséria e condições precárias de quem está envelhecendo.

Kalache (1987, p. 201) diz:

O envelhecimento da população mundial é um fenômeno novo ao qual mesmo os países mais ricos e poderosos ainda estão tentando se adaptar. O que era no passado privilégio de alguns poucos passou a ser uma experiência de um número crescente de pessoas em todo o mundo. Envelhecer no final deste século já não é proeza reservada a uma pequena parcela da população. No entanto, no que se refere ao envelhecimento populacional, os países desenvolvidos diferem substancialmente dos subdesenvolvidos, já que os mecanismos que levam a tal envelhecimento são distintos.

Veras (1999, p. 130) diz:

o estudo da aposentadoria dos anos 70, na França, talvez explique a restrita produção sobre o tema. Mesmo nos países desenvolvidos, somente nas últimas décadas, o aumento do envelhecimento populacional tornou-se uma preocupação acadêmica e a aposentadoria, devido a ampliação do tempo de vida dos cidadãos, foi inserida na agenda política como uma das questões do mundo contemporâneo

Para Camarano (2002) o crescimento da população idosa é consequência de dois fatores: a alta fecundidade no passado, observado nos anos entre 1950 e 1960 e a redução da taxa de mortalidade da população idosa, ou seja, antigamente a população tinha vários filhos e atualmente devido a qualidade de vida dos idosos a taxa de mortalidade diminuiu.

## 2.2 QUALIDADE DE VIDA

### 2.2.1 Qualidade de vida no trabalho.

O termo QVT foi apresentado por Louis Davis em 1970, quando o mesmo desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Segundo ele esse termo refere-se a preocupação com o bem estar e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.

A origem do termo “Qualidade de Vida no Trabalho” atribui-se a Eric Trist e seus Colaboradores do TavistockInstitute, em 1950. Eles desenvolveram uma abordagem sócio técnica da organização do trabalho, agrupando o indivíduo, o trabalho e a organização, com base na análise e na reestruturação da tarefa, buscando melhorar a produtividade, reduzir os conflitos e tornar a vida dos trabalhadores menos penosa. (FERNANDES, 1996, p. 40).

A Qualidade de Vida no Trabalho tem como objetivo proporcionar um ambiente melhor de trabalho, melhorando as relações entre os empregados e empregadores, aumentando o nível de satisfação dos funcionários com a organização e conseqüentemente seus desempenhos.

Para França (1999) a Qualidade de Vida no Trabalho envolve um conjunto de ações da empresa e a implementação de melhorias e inovações gerenciais, visando melhorar as condições de trabalho.

Bowditch e Buono (2004) afirmar que a Qualidade de Vida no Trabalho não deve envolver apenas aspectos relacionados ao empregado individual e sim as perspectivas do empregador e da sociedade.

Para Fernandez (1996, p. 36)

A tecnologia de QVT pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, [...] de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também à produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.

Rebelatto e Morelli (2004, p.23) diz

Nos países desenvolvidos, a emergência da preocupação com o termo qualidade de vida ocorreu depois da segunda grande guerra mundial e coincidiu com o desenvolvimento de procedimentos e técnicas destinados à manutenção da vida de enfermos crônicos e terminais, avanços esses que decorreram em partes, das oportunidades geradas por aquele conflito. Tais progressos geraram discussão sobre a relação custo-benefício, considerando tanto o bem-estar do indivíduo como os interesses da sociedade. Foi nesse contexto que começou a falar em qualidade de vida na saúde.

Segundo Chiavenato (1999) dois aspectos devem ser considerados para a Qualidade de Vida no trabalho, o primeiro é o ambiente de trabalho na qual deve existir respeito, imparcialidade, credibilidade e o segundo aspecto é o perfil da empresa, ou seja, os benefícios, remuneração, ética, desenvolvimento profissional e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Luz (2003, p. 142) diz

Avaliar o clima permite às organizações identificar as percepções de seus empregados sobre diferentes aspectos que influenciam o seu bem estar no trabalho, permite aprimorar continuamente a qualidade do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, a qualidade de vida no trabalho. Permite, ainda, identificar oportunidades de melhoria da qualidade dos produtos/serviços, da produtividade, do comprometimento dos empregados com os resultados da empresa e, por conseguinte aumentar a própria rentabilidade das organizações.

Segundo Chiavenato (1999) o ambiente de trabalho ruim pode afetar a saúde do funcionário, causando doenças, estresse emocional, entre outros fatores. Desse modo, um colaborador competente e inovador que se encontra insatisfeito pode apresentar um rendimento baixo na empresa.

A Qualidade de Vida enfatiza o bem estar, a satisfação, a motivação do trabalhador com o ambiente de trabalho, proporcionando melhorias na sua vida pessoal e profissional.

Guimarães (1999, p.92) afirma sobre a qualidade de vida no trabalho:

Uma boa qualidade de vida no trabalho motiva o trabalhador, principalmente quando este satisfaz suas necessidades individuais, pode também aperfeiçoar-lhe a capacidade melhorando seu desempenho. A motivação e a capacidade do trabalhador são pré-requisitos para uma maior produtividade.

A Qualidade de vida no ambiente de trabalho está relacionada a uma gestão de estratégia podendo gerar competitividade, fácil relacionamento entre os colaboradores e qualidade de serviço. Do ponto de vista da Administração de Recursos Humanos a qualidade de vida está relacionada a dois aspectos, saúde e a segurança do trabalho.

Luiz (2003) relata que as empresas brasileiras adotaram várias estratégias para sobreviver ao aumento da competição e que todas elas tem levados as empresas à redução do quadro de pessoas. As principais estratégias são: o uso da terceirização, redução dos níveis hierárquicos e a privatização, o uso da automação, entre outros.

"O trabalho pode ser uma coisa maravilhosa, uma auto-realização, mas pode ser também uma forma de escravidão, uma perda de dignidade e uma forma de anulação do ser humano". (LUIZ, 2003, p. 140).

Segundo Fernandes (1996) a Qualidade de vida no trabalho é deifinida por vários elementos, entre eles podemos destacar o caráter contingencial, por que depende da realidade da empresa; o aspecto de gestão dinâmica já que as organizações e as pessoas mudam constantemente.

"Qualidade de vida no trabalho é vista como maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações". (FERNANDES, 1996, p.).

### **2.2.2 A terceira idade.**

A Terceira Idade, embora sem definição legal definitiva, inclui, para efeitos pedagógicos, todas as faixas indicadas na Constituição e em leis de nível inferior criando limites ou vantagens para pessoas a partir de 45 anos.

Segundo Jordão Netto (2001) a representação do idoso e da velhice sem sendo construída, modelada, e remodelada. Já se constatam mudanças de atitude importantes nas diferentes sociedades diante do envelhecimento. Desse modo surge o conceito "Terceira Idade", sendo cada vez mais aceito pela sociedade, admitindo - se que seus integrantes têm condições de manter ainda mais série de atividades importantes, tanto profissionais como sociais.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) caracteriza a velhice como "o prolongamento e término de um processo representado por um conjunto de

modificações fisiomórficas e psicológicas ininterruptas à ação do tempo sobre as pessoas” e define saúde como “um estado de completo bem estar físico, mental e social, e não meramente como ausência de enfermidades ou doenças” (SOARES, 2001).

Zimmermann (2000, p. 57) afirma que:

Assim como as características físicas do envelhecimento, o caráter psicológico também está relacionado com hereditariedade, a história e com atitude de cada indivíduo. Sendo assim indivíduo mais saudáveis e otimistas tem mais condições de adaptarem-se as transformações trazidas pelo envelhecimento. São mais propensas a verem a velhice como um tempo de experiência acumulada, liberada pra assumir novas ocupações.

Segundo Veras (1999) ser maduro quer dizer ter experiência, prudência, tolerância, um bom ouvinte, ter vivenciado bastante experiência e ter prazer em ensinar tudo que aprende ao longo da vida e se preocupar com o bem estar das pessoas em sua volta.

Para muitos a terceira idade é um dos melhores momentos de avaliação crítica da vida, devido às experiências acumuladas, tornando as pessoas mais detalhistas e pacientes; a capacidade de recordação aumenta e a diminuição da capacidade de novas conexões intelectuais é substituída pela experiência; as atitudes e preferências ganham maior estabilidade.

Para Lima (2001), estamos partindo para uma verdadeira revolução paradigmática – novas descobertas que modificam totalmente os conhecimentos sobre o homem e a necessidade de unir e não fracionar esses conhecimentos para melhorar a qualidade de vida das pessoas, garantindo-lhes não somente maior longevidade, mas uma vida com motivação, significado e saúde durante esses anos. Dessa maneira, a educação contínua pode contribuir para que o novo paradigma do envelhecimento vigore, valendo a pena obter maior um ganho em termos de tempo de vida.

Kastenbaum (1979) explica que a velhice é um estado de espírito decorrente pela forma que a população e o próprio idoso lidam com esta etapa da vida. Segundo ele a falta de paciência e a intolerância dos mais jovens passam a velhice

a ser vivenciada negativamente, devida à lentidão dos idosos, à perda de memória, problemas de saúde, entre outros fatores, tornando mais difícil a adaptação dessas pessoas para a sociedade.

Cada vez mais, os próprios idosos estão rejeitando as representações negativas a respeito da idade e vencendo os preconceitos, os estereótipos e as barreiras que cercam a sua condição.

Segundo Novaes (1997) envelhecer não é seguir um caminho já traçado e sim construir esse caminho permanentemente, pois o idoso confronta-se com novos desafios, novas exigências, desenvolvendo atitudes psicológicas que os levem a superar dificuldades e conflitos integrando limites e possibilidades.

Para Neri (1993) o estudo do envelhecimento envolve uma dimensão psicológica, tendo como objetivo investigar as alterações de comportamento que acompanham o declínio nos anos mais avançados da vida adulta.

### **2.2.3 A Qualidade de vida na terceira idade**

A qualidade do envelhecimento da população é melhor nos dias atuais, principalmente por causa dos avanços tecnológicos, da medicina, da nutrição e na melhoria das condições de higiene e de saneamento básico, diminuindo as mortes por causa de doenças infectocontagiosas. E também contribuem com as reduções das taxas de fecundidade (o número médio de filhos que uma mulher teria até o fim do seu período reprodutivo) e as quedas das taxas de mortalidade (VERAS, 1994)

A qualidade de vida do idoso é dependente de muitos elementos como, as condições físicas do meio ambiente; as condições oferecidas pela sociedade; relativas as rendas, saúde, educação formal e informal; condições de trabalhos; existências de amizades e um bom convívio com a família; estilo de vida e pelo ambiente físico (ALMEIDA, 2006).

Para Néri (2000) o processo de envelhecimento ocorre diferente para cada pessoa, pois tudo depende do seu ritmo e época da vida. Nem sempre a velhice é um período caracterizado apenas por perdas e limitações, pois é possível manter e aprimorar funcionalidade das áreas físicas e afetiva.

Fraiman (1995) relata que chegar a velhice com saúde é pra poucos, por causa dos somatórios desgastantes ao longo da vida, ou seja, se o idoso não tiver

uma qualidade de vida boa ao longo da vida, certamente ele não chegará à velhice com saúde.

No Brasil a precariedade de investimentos numa política séria que permita o idoso uma ótima qualidade de vida, diante do Art. 6º da Constituição Federal do Brasil (1998) dos direitos sociais, saúde, lazer, trabalho, segurança. Desse modo, reconhecendo e efetivando com igualdade os direitos dos idosos.

Neri (1993, p.11) diz

a satisfação na velhice dependeria da capacidade de manter ou restaurar o bem-estar subjetivo justamente numa época da vida em que a pessoa está mais exposta a riscos e crises de natureza biológica, psicológica e social.

Deste modo pode-se dizer que envelhecer bem depende de diversos fatores, como o bom convívio social, hábitos de vidas saudáveis, terem uma alimentação balanceada, participar de atividades físicas, ou seja, ter uma qualidade de vida muito boa. Desse modo o idoso vai ficar velho apenas na idade, pois fisicamente e espiritualmente ele será jovem.

Penna e Santo (2006, p. 19) abordam que:

A compreensão de qualidade de vida na velhice está atrelada ao significado de velhice dada pelos idosos onde devem ser consideradas as referências às mudanças do corpo, os contrastes sociais e culturais que caracterizam o curso de vida, se o passado foi marcado pela busca de sobrevivências, pelo trabalho com poucas garantias ou não, e se hoje na velhice, sobrevivem com ajuda de familiares ou são independentes. O envelhecimento bem-sucedido não é privilégio ou sorte, mas um objetivo a ser alcançado por quem planeja e trabalha para isso, sabendo lidar com as mudanças que efetivamente acompanham o envelhecer.

Diante dessas questões, percebe-se que avaliar a qualidade de vida dos idosos não é simples, pois é necessário adotar critérios de natureza psicológica, biologia e socioestrutural. Fatores como saúde biológica, saúde mental, competência social, produtividade, atividade, renda, status social, são vistos como indicadores de bem-estar na velhice.

Rebelatto e Morelli (2004) relatam que uma qualidade de vida boa na velhice tem relação com a existência de condições ambientais que permitem os idosos desempenharem comportamentos biológicos, sociais e psicológicos adaptativos.

Com o envelhecimento da população o principal objetivo é manter a qualidade de vida aos anos acrescidos, de modo que o idoso continue autônomo e independente.

A sociedade acadêmica deve e pode contribuir com esse envelhecimento saudável. Na sequência será colocado um exemplo disso.

### 2.3 UNIVERSIDADE ABERTA À TERCEIRA IDADE(UATI) DA UNIVERSIDADE DO SAGRADO CORAÇÃO (USC) – BAURU- SP

A Universidade Sagrado Coração, em agosto de 1993, abriu suas portas para que as pessoas da terceira idade pudessem participar de atividades regulares através da Universidade Aberta à Terceira Idade. Desenvolver ações que promovam a integração das pessoas da terceira idade com a comunidade universitária e com a sociedade em geral, contribuir para a melhoria da qualidade de vida das pessoas que se encontram na terceira idade, oferecendo-lhes oportunidade de atualização cultural e inserção social, como cidadão ativo na sociedade e propiciar a aquisição de conhecimentos e habilidades, por meio de cursos, palestras, oficinas, cantos, encontros, dentre outros, são os objetivos da Universidade Aberta à Terceira Idade da Universidade Sagrado Coração.

Destaca-se na comunidade universitária local e regional, por suas atividades culturais, criativas, sociais e educativas, contribuindo para a compreensão do lugar e do papel da pessoa de faixa etária superior a 50 anos. Os alunos da UATI aprendem Informática, Inglês, Espanhol, Alemão, Português, História da Arte, Música, participam de aulas de interpretação, técnica vocal, de dança, fazem caminhadas orientadas e diversos exercícios para fortalecimento dos músculos e alongamento, recebem orientações e informações nutricionais para se alimentarem corretamente, e ainda escrevem trovas, poesias, livros e jornais. A UATI atende o que preconiza a Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso no que se refere à criação de programas e projetos que promovam a participação e a inclusão social do idoso, está se tornando pólo de reflexão sobre a questão do envelhecimento, abrindo oportunidades para aquelas pessoas que estão vivenciando esta fase e que desejam uma nova maneira de envelhecer, buscando o aperfeiçoamento e a atualização de seus conhecimentos, superando rótulos, mitos e preconceitos. Com relação à contribuição para o corpo docente e discente destacam-se inúmeros

trabalhos e pesquisas que são desenvolvidos e divulgados na comunidade científica, além da contribuição pessoal dada a cada participante, que em seus relatos descrevem a inigualável experiência vivenciada junto a este grupo.

As inscrições para participar dessas atividades oferecidas na UATI/USC acontecem no mês de março e no mês de agosto, pois são realizadas no período semestral. Para participar desse programa é necessário ter mais de 50 anos e conhecer e aplicar os princípios básicos da leitura e escrita.

## 2.4 MERCADO DE TRABALHO

### 2.4.1 Mercado de trabalho atual

Antigamente as relações de trabalho eram caracterizadas através de contratos formais entre o empregador e empregados, sendo que o funcionário não precisava de escolaridade, pois o trabalhador começava desde novo na empresa e quanto mais tempo ele ficasse nela maiores eram suas chances de fazer carreira e ser promovido. Além disso, grande parte dos funcionários era do sexo masculino e jovem, pois nessa época a mulher ainda não tinha seu valor no mercado de trabalho.

Já atualmente isso mudou muito, o trabalhador necessita de escolaridade, não tem mais a garantia do emprego por toda a vida, corre mais risco de se ver desempregado, ou seja, o mercado tem novas exigências e uma das principais é uma boa formação acadêmica e experiências profissionais. E também o mercado para o sexo feminino aumentou muito, sendo que grandes empresas preferem contratar mulheres ao invés de homens e o mercado para o público da terceira idade vem crescendo também, pois essa geração está cada vez mais atualizada e capacitada para o mercado de trabalho.

Além disso, atualmente é comum ver mulheres trabalhando em funções masculinas, como construção civil, mecânica, delegada, operação de máquinas, entre outros. As mulheres querem conquistar seu espaço no mercado de trabalho e acabar com qualquer tipo de preconceito e conforme os anos passam elas estão conseguindo ganhar seu espaço no mercado.

Um dos principais fatores para essa mudança no mercado de trabalho é a globalização econômica e a disseminação das inovações tecnológicas, as transformações no papel dos estados e o crescimento da população idosa.

Dejours (1997 p. 43) defini trabalho como

o trabalho é a atividade coordenada desenvolvida por homens e mulheres para enfrentar aquilo que, em uma tarefa utilitária, não pode ser obtido pela execução estrita da organização prescrita.

Souza (1995) relata que no século XI até o século XV surgiram ferramentas e maquinas o automatismo mecânico (moinho, prensa, parafusos). Na idade média surgem novas maquinas e habilidades técnicas (operário especializado). Já no século XVI é criado manufaturas e novos modelos de organização no trabalho. No século XVII se estabelecem grandes empresas com capital considerável, tendo operários organizados em corporações ou comunidades.

O mercado de trabalho está muito dinâmico e cada vez mais exigente e seletivo em relação aos trabalhadores, ou seja, o mercado procura profissionais que tenha capacidade de colocar em prática seus conhecimentos e tenha interesse em aprimorar. Desse modo, o profissionais de hoje em dia devem sempre inovar e buscar por novos conhecimentos, pois o mercado está cada vez mais concorrido.

Luz (2003) relata alguns fatores que podem levar os colaboradores a estarem insatisfeito no trabalho, como a falta de perspectiva de crescimento profissional; o estilo e a capacidade de seus gestores; a falta de reconhecimento; excesso de trabalho, remuneração baixa, entre outros fatores.

#### **2.4.2 A Terceira Idade no mercado de trabalho**

De acordo com o Estatuto do Idoso, no artigo 27, que dispõe sobre a questão da oferta de trabalho: *Não pode haver discriminação do idoso nem fixação de limite de idade para um cargo ou concurso, a não ser em casos específicos.*

*Ainda no artigo 27, Nos concursos, o primeiro critério de desempate é a idade, com preferência para o mais velho.*

*Os governos devem criar e estimular programas de profissionalização para idosos; preparar os trabalhadores para a aposentadoria, no mínimo um ano antes, estimulando projetos sociais e prestando esclarecimento sobre direitos sociais e cidadania; e estimular as empresas privadas a contratar idosos. (art. 28)*

Atualmente as Empresas estão com bastante dificuldade de encontrar mão de obra qualificada, por isso elas optam por contratarem o público da terceira idade, devido o conhecimento adquirido por esses profissionais por várias décadas.

A empresa Vargas Tecnológica fez uma pesquisa com 476 entrevistados em média de idade de 68 anos. Dentre eles 53% está inativo no mercado, 36% receberam no mínimo uma oferta de trabalho nos últimos 3 meses. Dos 47% que continuam empregados após a aposentadoria 80% querem trocar de empresas e 36% desejam receber o dobro do seu salário.

A experiência é fruto de aprendizagem teórica e prática, sendo adquirida e desenvolvida ao longo dos anos, através do exercício profissional dos indivíduos, ou seja, quanto mais velho for o trabalhador provavelmente mais experiência ele terá na empresa.

A idade não traz somente efeitos negativos sobre as capacidades de trabalho. Os anos de trabalhos permitem a acumulação de uma experiência profissional que facilita, muitas vezes, a execução das tarefas.

“Eles têm experiência e comprometimento, diferente da atual geração, que é imediatista”, diz Fernanda Diez, gerente de relacionamento do Vagas Tecnologia. “Vão vestir a camisa de quem os contratar.” As áreas de atuação mais desejadas, segundo o levantamento, são engenharias civil, mecânica e eletrotécnica; administração de empresas e vendas.

Segundo Coombs( 1999), a população após os 50 anos encontram varias portas abertas no mercado de trabalho, pois essa geração tem varias experiências acumuladas.

Mesmo aqueles que aterrissam sobre a segunda metade dos cinqüentas anos sem um para – quedas dourado encontram cada vez mais portas abertas para o trabalho, graças às experiências acumulada (COOMBS, 1999, p.18).

Para Lopes (2000) o trabalho é um dos fatores mais importantes na conquista e manutenção da qualidade de vida para a sociedade, ou seja, o trabalho saudável e feliz melhora muito a qualidade de vida das pessoas.

O mundo precisa de algo mais do que as energias dos jovens que os levam para frente. Ele quer também a força da sabedoria que preserva valiosos elementos de tradição. E quem melhor a possui do que mais idosos que já estão, fisicamente bem longe da flor da mocidade. Sua bondade calma, paciência, equilibrada e tranquilidade sorridente das pessoas maduras podem ser encorajamento, estímulos e guia para todos (DUCKEN, 1998, p.99).

Através do aumento da expectativa no Brasil, aumenta o número de pessoas idosas e a sociedade deve repensar sobre a aposentadoria e o que vão fazer após

se aposentar. As pessoas que tem maiores expectativas de vidas começam a relembrar de alguns sonhos antigos, diante disso eles voltam a estudar, fazer faculdade e até mesmo voltam a trabalhar.

A rede Pizza Hut emprega 16 funcionários com mais de 60 anos entre os 450 funcionários da rede. Segundo o gerente Douglas Pomini diz: “Essa geração tem mais gás que muito de nós”, “Em loja de comida rápida, onde as pessoas estão sempre com pressa e estressada, o pessoal de mais idade aparece com uma abordagem que descontraí o ambiente e reforça o afeto”.

De acordo com alguns autores o preconceito relacionado ao idoso está relacionado à cultura brasileira e em países desenvolvidos essa geração é valorizada e respeitada, tendo papéis importantes na economia do país. Já no Brasil devido à cultura o idoso ainda é visto como dependente e incapaz. Porém através de trabalhos direcionados a terceira idade esse preconceito vindo diminuindo, demonstrando que o idoso tem muito para contribuir com a sociedade.

Segundo Peixoto (2004) apenas 58% das pessoas em idade de aposentadoria gozam desse privilégio. As estatísticas mostram que um terço dessa geração (aposentada ou não) ainda trabalha, seja por necessidades financeiras ou até mesmo por questão de se relacionarem com a sociedade e não se sentirem isolados dela.

Pereira (2002) afirma que os anos de trabalho permitem acumulação de experiências profissional, facilitando execuções de algumas tarefas. Desse modo podemos dizer que o trabalho ideal para a terceira geração seria gestões mais participativas e não somente realizações de tarefas.

Pacheco( 2006) relata que:

Os aposentados, sem o trabalho a que se dedicaram durante longos anos de suas vidas, quase sempre, desenvolvem sintomas depressivo em face das dificuldades de refazerem seus projetos de vida de uma maneira produtiva e socialmente útil. Com autoestima diminuída, tendem a debitar a si mesmos estes seu momento social como fracasso pessoal e não conseguem entender que esse é um processo socialmente produzido. (PACHECO, 2006, p. 188)

### **3 METODOLOGIA**

Encontram-se, neste capítulo, todas as etapas do processo da pesquisa. Esse capítulo apresenta de forma explícita cada passo realizado no decorrer desta pesquisa, desde o tipo de pesquisa, população, local, coleta de dados e análise de dados.

#### **3.1 TIPOS DE PESQUISA**

O estudo foi realizado através de pesquisa bibliográfica, artigos científicos, pesquisa verbal com o público da terceira idade e questionários com perguntas.

#### **3.2 POPULAÇÃO**

A coleta de depoimentos será realizada com o público da terceira idade e com algumas empresas privadas.

#### **3.3 LOCAL**

O local escolhido para este estudo foi à Universidade Aberta à Terceira Idade (UATI) da Universidade do Sagrado Coração (USC) de Bauru - SP.

#### **3.4 COLETA DE DADOS**

A coleta de dados será realizado por meio de dois questionários, sendo um respondido pelas empresas e outro pelo público da terceira idade. Ambos os questionários tem 5 questões de alternativas que será preenchido pelas pessoas sem identificação dos nomes e da empresa.

Um desses questionário foram analisados os motivos que levam as empresas contratarem ou não o público da terceira idade e seus desempenhos dentro da organização.

O outro questionário analisa quais os motivos que levam o público da terceira idade a trabalharem após aposentadoria e como eles analisam seus próprios desempenhos dentro de uma organização.

### 3.5 ANÁLISES DE DADOS

Primeiramente foi feito uma leitura do material coletado e depois a tabulação de toda pesquisa para encontrarmos o resultado.

Os dados obtidos na pesquisa foram analisados qualitativamente para se pudesse verificar quais os motivos que levam o público da terceira idade a continuarem trabalhando após aposentadoria e por que as empresas optam por contratarem essa geração.

Foram feitas 15 pesquisas com os alunos da UATI e 15 com as empresas, ela foi aplicada no mês de outubro e foram respondidas pessoalmente.

## 4 RESULTADOS

Após a realização da entrevista e o retorno dos questionários, concluiu-se a análise dos resultados. Os depoimentos e as respostas das entrevistas possibilitaram estabelecer as relações entre as respostas dos entrevistados e a teoria estudada. Foram realizados dois tipos de questionários, um para as empresas e um para o público da terceira idade.

Primeiramente, serão analisados os questionários respondidos pelos alunos da UATI:

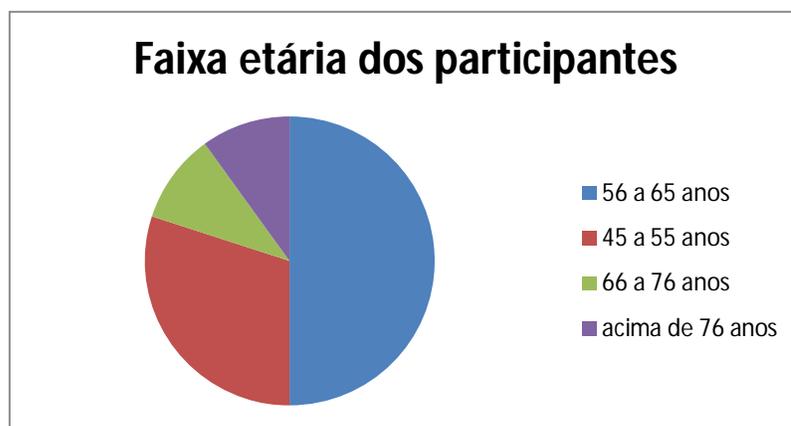


Figura 1 - Faixa etária dos participantes.  
Fonte: Elaborado pelo autor.

Os públicos da terceira idade que responderam os questionários concentraram-se prioritariamente na faixa etária entre 56 a 65 anos (50%), e a seguir, entre 45 a 55 anos (30%). Entre 66 e 76 anos (10%) e acima de 76 anos foram a mesma porcentagem dos 66 e 76 anos.

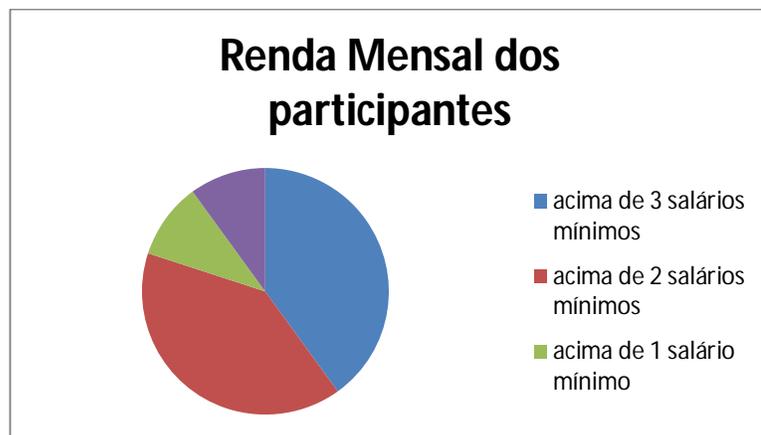


Figura 2 – Renda mensal dos participantes.  
Fonte: Elaborado pelo autor.

O gráfico 2 mostra que 40% dos entrevistados tem uma renda mensal acima de três salários mínimos, 40% acima de dois salários mínimos, 10% acima de um salário mínimo e 10% até um salário mínimo.

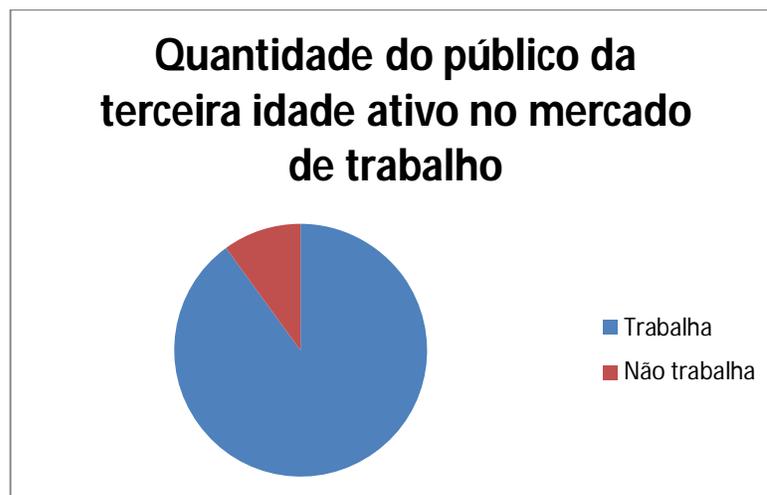


Figura 3 – Quantidade do público da terceira idade ativo no mercado de trabalho.  
Fonte: Elaborado pelo autor.

No terceiro gráfico podemos verificar que 90% dos entrevistados que responderam o questionários estão ativos no mercado de trabalho e apenas 10% não trabalha.



Figura 4 – Motivos que ainda trabalham.  
Fonte: Elaborado pelo autor.

O gráfico 4 mostra que 60% dos entrevistados ainda estão ativos no mercado de trabalho por realização profissional e 40% estão ativos por complementação de renda.



Figura 5 –Desempenho na empresa.  
Fonte: Elaborado pelo autor.

No quinto gráfico verificamos que 50% dos entrevistados analisam seu desempenho no mercado de trabalho como possuem mais experiência profissional, 40% analisam como um ótimo desempenho e 10% tem mais confiança.

Podemos concluir que os alunos da UATI têm em média 56 a 65 anos, que esse público tem uma renda mensal de dois a três salários mínimos, 90% dos entrevistados ainda estão ativos no mercado de trabalho, a maioria é por realização

profissional e para complementar sua renda e que eles analisam seu desempenho no mercado de trabalho como tendo mais experiências profissionais.

Abaixo iremos analisar os questionários respondidos pelas empresas:



Figura 6 – Tipo de empresa.  
Fonte: Elaborado pelo autor.

As empresas que responderam os questionários são 90% do tipo privada e 10% são empresas públicas.

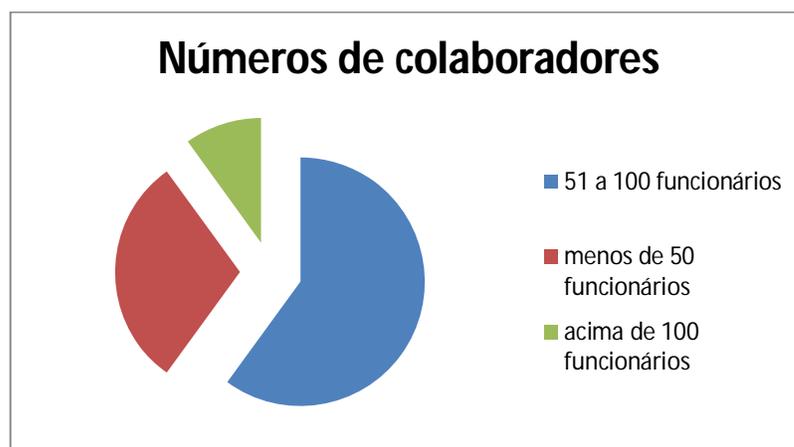


Figura 7 – Números de colaboradores.  
Fonte: Elaborado pelo autor.

No segundo gráfico mostra que 60% das empresas que responderam o questionário tem de 51 a 100 funcionários que trabalham na empresa, 30% tem menos de 50 funcionários e 10% mais de 100 funcionários.

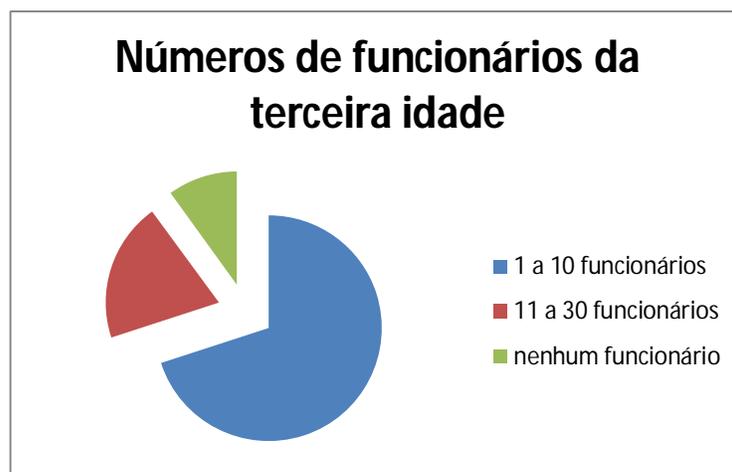


Figura 8 – Números de funcionários da terceira idade.  
Fonte: Elaborado pelo autor.

O gráfico 3 mostra que 70% das empresas que responderam esse questionário tem de 1 a 10 funcionários da terceira idade de trabalha na empresa, 20% de 11 a 30 funcionários e 10% não tem nenhum funcionário da terceira idade.

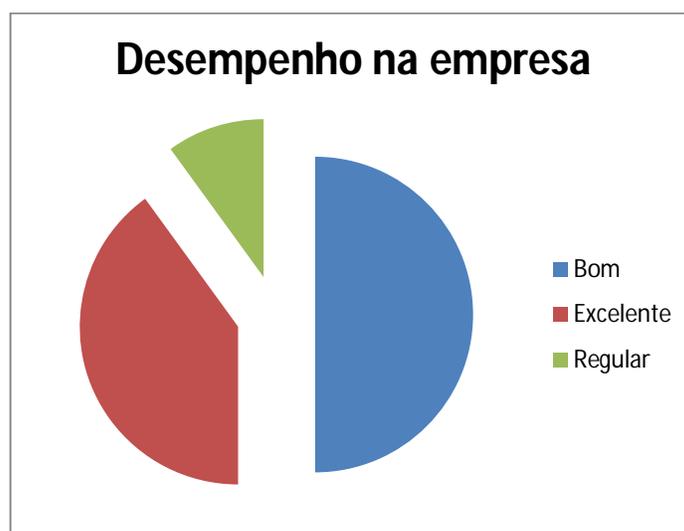


Figura 9 – Desempenho na empresa.  
Fonte: Elaborado pelo autor.

No quarto gráfico podemos verificar que 50% das empresas que responderam os questionários analisam que o público da terceira idade tem um desempenho bom nas empresas, 40% analisam que eles tem um excelente desempenho e apenas 10% dizem que tem um desempenho regular.



Figura 10 – Motivos por contratarem profissionais da terceira idade.  
Fonte: Elaborado pelo autor.

O gráfico 5 mostra que 40% dessas empresas contratam esse público da terceira idade, pois eles possuem mais experiências profissionais, os outros 40% contratam, devido seus ótimos desempenhos na empresa e 20% contratam pois possuem mais confiança em seus trabalhos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho identificou as principais questões que a terceira idade enfrenta ao participar do mercado de trabalho, seja por complementação de renda, por realização profissional, oportunidades empreendedoras, entre outros fatores. Quais motivos levam este público a enfrentar o desafio de continuar trabalhando.

Além disso, esta pesquisa procurou identificar os motivos pelos quais algumas empresas contratam ou não esses profissionais, entendendo os bons motivos, bem como percebendo os relacionados ao preconceito, medo, ou até mesmo pelo simples fato de não confiarem na capacidade dessas pessoas.

Com a melhoria da qualidade de vida e o aumento da expectativa de vida da população brasileira, vemos o crescimento da população idosa e é fácil encontrar pessoas ativas e bem dispostas nesta faixa etária.

Antigamente a visão que a sociedade tinha sobre os idosos eram de pessoas incapazes, sedentárias e que não conseguiam aprender mais nada, ou melhor, tinha-se uma visão sombria desta população. Atualmente esse conceito mudou, essa geração está muito mais ativa e disposta, a palavra de ordem é a melhoria na qualidade de vida e é isto que eles têm procurado atingir, e isto inclui uma alimentação saudável, a prática de exercícios físicos e até a volta ao mercado de trabalho.

Através de pesquisas realizadas com os alunos da UATI identificamos que a maioria do público da terceira idade ainda trabalha por questões financeiras e também por realização profissional, pois esse público não quer se sentir isolado da sociedade.

E também foram realizadas pesquisas com as empresas e os resultados das pesquisas foram que a maioria das empresas, analisam que o público da terceira idade tem um bom desempenho, por isto, contratam esse público, pois acreditam que eles tenham mais experiências profissionais e melhores desempenhos nas empresas.

Desta forma, com a população da terceira idade ativa no mercado de trabalho e com os preconceitos diminuindo sobre essa geração, conseqüentemente ao longo dos anos teremos uma mudança no perfil do público ativo trabalhando, o público da terceira idade.

## REFERÊNCIAS

- CAMARANO, A. A. Envelhecimento da população brasileira: uma contribuição demográfica. In: FREITAS, E. V. de et al. **Tratado de geriatria e gerontologia**. Rio de Janeiro, RJ: Guanabara, 2002. cap.6, p.58-71.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- DEJOURS, C. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getulio Vargas, 1997. P.43.
- FANTINI, Gislaine Aude. **O idoso e o aprendizado no uso do computador**: um Estudo de caso junto aos alunos da Universidade Aberta À Terceira Idade da Universidade do Sagrado Coração. Bauru, SP, 2004.12 p. Apostila.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2. ed. Salvador/BA: Casa da Qualidade, 1996
- FRAIMAN, Ana Perwin. **Coisas da Idade**. 4ª edição. São Paulo: Gente, 1995, p.143.
- FRANÇA, A.C.L. **Por melhores condições de trabalho**. Informativo da rede de gestão da qualidade de vida no trabalho. São Paulo, n 02 maio/junho.1999.
- GUIMARÃES, Liliansa Andolpho Magalhães. **Saúde mental e trabalho**. vol. I. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.
- JORDÃO NETTO, A. Universidade aberta para a maturidade: avaliação crítica de uma avançada proposta educacional e social. In: KACHAR, V.(Org.).**Longevidade**: um novo desafio para a educação. São Paulo, SP: Cortez, 2001.
- KALACHE, A. VERAS, R. P. RAMOS, L.R. **O envelhecimento da população mundial. Um desafio novo**. Rev. Saúde pública. São Paulo, 1987. p. 200-210. Disponível em <[http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-89101987000300005&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101987000300005&lng=pt&nrm=iso)> Acesso em 05 set 2013
- KASTENBAUM, Robert. **Velhice**: anos de plenitude. Local: Harper &Row do Brasil,1979.
- LOPES, R. G. C. **Saúde na velhice**: as interpretações sociais e os reflexos no uso do medicamento. São Paulo, SP: EDUC, 2000.
- LUIZ, R. **Gestão do clima organizacional**. Rio de janeiro: Qualitymark, 2003.

MARTINS DE SÁ, J. L. Universidade da Terceira Idade: Proposta e ação inicial. Campinas, PUCAMP, 1991.

NAHAS, M. **O conceito de qualidade de vida**. Florianópolis, SC: 1994.

NERI, A. L. (Org.). **Qualidade de vida na idade madura**. Campinas, SP: Papyrus, 1993.

NERI, A.L. **Psicologia do Desenvolvimento**. São Paulo: Papyrus, 2000.

NOVAES, M. H. **Psicologia da terceira idade**: conquistas possíveis e rupturas necessárias. Rio de Janeiro: Nau, 1997.

PACHECO, J. L. Trabalho e Aposentadoria. **Tempo de Envelhecer**: Percursos e Dimensões Psicossociais. 2.ed. Holambra, São Paulo: Editora Setembro, 2006.

PEREIRA, D. E. C. P. **Qualidade de vida na terceira idade e sua relação com o trabalho**. 2002. 190 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2002.

PENNA, F. B.; ESPÍRITO SANTO, F. H. do. O movimento das emoções na vida dos idosos: um estudo com um grupo da terceira idade. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, Goiânia, v. 8, n. 1, p.17-24, 2006, Disponível em: <[http://www.fen.ufg.br/revista/revista8\\_1/original\\_02.htm](http://www.fen.ufg.br/revista/revista8_1/original_02.htm)>. Acesso em: 10 out 2013.

REBELATTO, J. R.; MORELLI, J. G. S. **Fisioterapia geriátrica**: a prática da assistência ao idoso. São Paulo: Barueri, 2004

SOUZA, Maria de Lourdes Freitas de. **O homem sujeito: educação para a vida na maturidade**. Dissertação de Mestrado do Centro de Educação da UFSC. Florianópolis/1995.

VERAS, R.P. **País jovem com cabelos brancos**: a saúde do idoso no Brasil. Rio de Janeiro: Relime- Dumará, 1994.

\_\_\_\_\_. **Terceira idade alternativa para uma sociedade em transição**. Rio de Janeiro, Unat (UERJ) 1999.

WHO. Health and aging: a discussion paper. Geneva: World Health Organisation, Departament of healt promotion, 2001.

ZIMERMANN, G. I. **Velhice**: aspectos biopsicossociais. Porto Alegre: Artmed, 2000.

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

### QUESTIONÁRIO TCC

Caro respondente,  
Este é um questionário para verificar como as empresas vêm trabalhando a questão da contratação das pessoas que estão na terceira idade.  
Obrigado por sua colaboração.

**Nader Chebaro**  
**Administração- USC**  
**Prof. Ms Gislaine Aude Fantini**  
**(Orientadora)**

**“Comprometemo-nos a preservar a identidade do respondente. Apenas as informações conjuntas serão divulgadas.”**

**1) Qual o tipo da empresa?**

- Privada  Outros\_\_\_\_\_
- Empresa Publica
- Industria

**2) Qual o atual número de colaboradores?**

- Menos de 300  acima de 700
- 300 – 500
- 501 – 701

**3) Qual é o numero de pessoas com mais de 50 anos que trabalham em sua empresa?**

- Nenhum  acima de 30
- 1 a 10
- 11 a 30

**4) Qual é o desempenho desses colaboradores na empresa?**

- Excelente  Regular
- Bom  Ruim

**5) Por quais motivos vocês contratam esses tipos de profissionais?**

- Mais experiências profissionais  Ótimo desempenho
- Confiança  Outros

