

A Visão de Trabalhadores Maduros com Formação Superior sobre sua Condição no Contexto das Novas Relações de Trabalho no Brasil

Autoria: José Roberto Gomes da Silva, Ursula Wetzel, Ana Luiza Szuchmacher Verissimo Lopes

Resumo: Há poucas décadas, era comum ouvir-se a expressão “o Brasil é um país jovem”. Essa realidade vem, no entanto, se modificando e o Brasil segue as tendências mundiais de envelhecimento da população, com importantes conseqüências para seu mercado de trabalho e seu sistema previdenciário. Observa-se, então, uma tendência de que as pessoas permaneçam trabalhando por um período cada vez mais longo. Poucos estudos têm procurado analisar, porém, as conseqüências dessa mudança para os indivíduos. Este estudo observa como profissionais maduros com formação superior vêm as condições do mercado de trabalho atual e o sua inserção nesse contexto. O artigo faz parte de uma linha de pesquisa interinstitucional que analisa os efeitos das mudanças das atuais relações de trabalho sobre os indivíduos, com ênfase especial naqueles que fogem ao protótipo do empregado típico na era industrial. Foram entrevistados indivíduos com idades entre 45 e 65 anos que têm vida profissional ativa e não têm planos de passar à aposentadoria definitiva no futuro próximo. Os resultados mostram que as realidades são diversas, o que, entre outros aspectos, parece ter relação com a formação e os tipos de experiências dos indivíduos durante a trajetória de carreira, bem como com a segurança oferecida pela sua posição atual no mercado de trabalho.

Introdução

Roscigno *et al.* (2007, p.313) afirmam que “a idade foi e continua a ser uma dimensão cultural importante em nossa sociedade”. Segundo tais autores, o reconhecimento da importância das questões relativas ao processo de envelhecimento vem crescendo nas últimas décadas, na medida em que, em diversos países, verificam-se tendências de queda na taxa de natalidade e elevação na expectativa de vida da população. Segundo Spiezia (2002), o aumento da proporção da população de mais idade tem levado instituições internacionais e governos a advogarem o prolongamento da vida profissional e o adiamento da aposentadoria. Na Europa, isso representa a reversão de uma tendência à aposentadoria antecipada, ocorrida principalmente durante os anos 1970 e 1980, em função de incentivos criados pelos próprios governos, à época, com vistas à redução do desemprego estrutural (DUNCAN, 2003; PLATMAN e TAYLOR, 2004). Em outros países, como os Estados Unidos (DAVIDSON *et al.*, 1996) e o Brasil (FONTES-FILHO, 2006), a tendência de antecipação da aposentadoria, nos anos 1980, se deveu, em grande parte, aos vários *downsizings* realizados nas empresas. Platman e Taylor (2004) observam, porém, que, sobretudo nos países desenvolvidos, a partir dos anos 1990, o discurso passou a ser o da eliminação de barreiras para a extensão da vida profissional, motivado pelas preocupações com a redução do contingente de jovens, com a ameaça de colapso dos sistemas de aposentadoria, com as evidências de discriminação contra trabalhadores mais velhos e com a potencial influência dos eleitores de mais idade.

Com base em estatísticas oficiais, Furtado (2005) aponta que, no Brasil, em 2003, 46% dos homens e 19,6% das mulheres acima de 60 anos eram economicamente ativos - uma das mais altas taxas de ocupação de idosos no mundo. Só na década de 1990, a faixa da população de 60 a 64 anos cresceu 26,5% no país, enquanto a faixa acima dos 75 anos cresceu 49,3%, verificando-se nítida tendência de envelhecimento da população brasileira. Estima-se que, em 2020, a taxa de ocupação dos idosos atinja 13% da população economicamente ativa do país.

Para Camarano (2001), essa alta taxa de participação do idoso na população economicamente ativa brasileira se deve principalmente ao fato de que muitas pessoas permanecem no mercado de trabalho mesmo depois de aposentadas. Além disso, os ganhos provenientes desse prolongamento da vida profissional têm um peso significativo na renda total desses indivíduos e de suas famílias. Em 1998, ano analisado por aquela autora, mais da metade dos idosos do sexo masculino e quase 1/3 dos do sexo feminino que estavam no

mercado de trabalho brasileiro eram aposentados. Nesse período, cada idoso contribuía com a média de 53% do rendimento familiar, sendo que a parcela de renda desses indivíduos que era proveniente de trabalho ativo, excluindo-se benefícios previdenciários, chegava a atingir 29%.

Embora tenham focalizado principalmente a realidade norte-americana, Paul e Townsend (1993) listam certas características da situação atual dos trabalhadores maduros que representam mudanças importantes com relação ao que ocorria há algumas décadas: tendem a apresentar boa saúde; muitos já conquistaram segurança financeira, seja pela trajetória de trabalho, pelas condições financeiras favoráveis de seus cônjuges ou pelo esforço de poupança pessoal, embora a principal razão alegada para continuarem trabalhando seja financeira; muitos se dispõem a continuar trabalhando depois de aposentados, sem a perspectiva de um plano adicional de aposentadoria; apresentam disposição a melhorar suas habilidades por meio de treinamento adicional; ter um trabalho tende a elevar a sua satisfação geral com a vida; apesar de tenderem a trabalhar em termos mais flexíveis, a maioria preferiria continuar em um emprego pleno a migrar para outros tipos de atividades.

Apesar dessas tendências, Simpson *et al.* (2001) consideram que as carreiras tardias têm representado um fenômeno ainda pouco estudado, em termos dos efeitos para as organizações, para a sociedade ou para os indivíduos. Platman (2003; 2004) observa, por exemplo, que são comuns os textos sobre gerenciamento de carreiras que sugerem que certos tipos de flexibilidade, como o trabalho por *portfolio*, como *freelancer*, como consultor ou em tempo parcial representam alternativas para as pessoas acima de 50 anos ou próximas à idade da aposentadoria. Mencionam-se como vantagens do trabalho flexível para os indivíduos mais velhos as possibilidades de maior controle sobre as suas vidas, de melhor preparação da transição para a aposentadoria e de redução das barreiras discriminatórias relativas à idade. Mas há, segundo o autor, poucos estudos que analisem se, de fato, tais vantagens se confirmam ou que procurem entender o efeito dessa flexibilidade na vida de tais indivíduos.

Este estudo tem como objetivo observar, qualitativamente, como profissionais maduros percebem a sua inserção atual no mercado de trabalho brasileiro, sobretudo em termos das características desse mercado e do tratamento dedicado ao seu grupo etário pelas empresas, pela sociedade e pelos mais jovens. O artigo se insere em uma linha de pesquisa interinstitucional que tem como foco o efeito, para os indivíduos, das atuais mudanças das relações de trabalho, com ênfase especial naqueles que atuam em configurações flexíveis ou que fogem ao padrão de trabalhador predominantemente refletido na literatura de gestão do Século XX – homem, adulto de meia idade, branco, chefe de família de classe média. O artigo apresenta, inicialmente, uma revisão da literatura que, nas duas últimas décadas, tem focalizado as discussões acerca da realidade dos trabalhadores mais maduros. Em seguida, descreve-se a metodologia do estudo, essencialmente baseada em entrevistas individuais, bem como a análise das narrativas dos participantes e as principais conclusões da pesquisa.

Trabalhadores maduros: um grupo de difícil categorização

Bytheway (2005) observa que os estudos que focalizam o processo de envelhecimento e a realidade das pessoas mais maduras tendem a utilizar um tipo de categorização baseada exclusivamente na idade, como se a realidade desse grupo fosse homogênea. De acordo com Robson *et al* (2006), os trabalhadores mais velhos representam um grupo demográfico extremamente diverso, cujos indivíduos apresentam diferentes necessidades, valores, habilidades, condições de saúde e estilos de vida, além de responderem de modos distintos ao processo de envelhecimento. Bytheway (2005) sugere, então, que uma alternativa seria que as pesquisas sobre esse grupo levassem em conta a maneira como os próprios indivíduos se classificam. Também para Comeau e Kemp (2007), essa idade subjetiva seria um indicador mais potente das condições de tais indivíduos para o trabalho do que a idade cronológica.

Existem variações significativas, quanto aos limites etários considerados nas pesquisas sobre os trabalhadores maduros. Alguns estudos estabelecem apenas limites inferiores de

idade. Autores como McNaught e Barth (1992) e Platman e Tinker (1998), classificam como trabalhadores mais velhos os indivíduos com 50 anos ou mais. Outros deslocam esse limite inferior para os 55 anos, tal como Isaksson e Johansson (2000), ou para os 60 anos, tal como Camarano (2001). Há, ainda, autores que, como Robson *et al* (2006), antecipam o limite inferior da faixa de interesse de seus estudos para os 40 anos, justificando ser essa a idade a partir da qual os trabalhadores passam a ser protegidos pelo *Age Discrimination in Employment Act* (ADEA), nos Estados Unidos. Mas, em geral, os autores fornecem poucas explicações ilustradas por dados consistentes, acerca das razões que os levam a tais escolhas.

Há também autores que, além de um limite inferior, estabelecem outro superior para a faixa etária considerada em seus estudos, normalmente associada ao tipo de foco analisado. Ao observarem o período de transição para a aposentadoria, Barnes e Parry (2004) focalizaram a faixa dos 50 aos 65 anos. Analisando questões mais gerais, Paul e Townsend (1993) utilizam uma faixa ampla que vai dos 50 aos 80 anos. Já Simpson *et al.* (2001) escolheram a faixa entre os 40 e os 65 anos. Segundo esses últimos autores, após os 65 anos, as pessoas tenderiam, de fato, a efetuar a passagem para a aposentadoria, sendo mais raro que invistam em suas carreiras nesse período.

Finalmente, há estudos, como o de Arrowsmith e McGoldrick (1997), que utilizam subdivisões e comparações entre faixas etárias dentro do grupo que pode ser classificado como o dos trabalhadores maduros (ex: 50 a 65 anos; 65 a 75 anos; acima de 75). Nessa linha, Van der Meer (2006) menciona trabalhos que tendem a considerar estágios distintos do processo de envelhecimento, diferenciando o que se poderia chamar de terceira e quarta idade.

Silva (1991) observa que o processo de envelhecimento costuma ser associado a uma série de transformações de natureza física e social que ocorrem na vida dos indivíduos. Entre as principais transformações físicas, costumam-se mencionar, por exemplo, a redução da qualidade da visão e da audição, da capacidade de processar informação, da aprendizagem e da memória de curto prazo, além da maior propensão ao desenvolvimento de patologias como a hipertensão. Entre as transformações sociais, haveria tendência à redução da participação em sociedade, principalmente como decorrência da aposentadoria, das limitações físicas e do esvaziamento gradativo do lar, com a saída dos filhos. Bytheway (2005) apresenta resultados de estudos que mostram também conseqüências econômicas do processo de envelhecimento, como, por exemplo, a redução dos ganhos financeiros e a elevação das despesas pessoais.

Mas Silva (1991) também argumenta que, segundo a literatura sobre o tema, não há um padrão de ocorrência ou de ritmo dessas transformações, havendo indivíduos que podem chegar a idades bastante avançadas sem que as tenham experimentado. Além disso, a ocorrência de mudanças na capacidade física ou na estrutura social não necessariamente implica transformações do estilo de vida e os indivíduos não reagem de maneira uniforme a essas transformações, fazendo com que o grupo de pessoas de mais idade seja fortemente heterogêneo em seus hábitos, preferências e formas de autocategorização.

Donovan e Street (2000) observam que a invalidez física para o trabalho tende, de fato, a crescer com o avanço da idade. Mas, segundo Berger *et al.* (2005), a medicina tem provado que a saúde física e mental dos indivíduos mais velhos guarda forte correlação com o nível de atividade que eles mantêm. Tais autores citam estudos que mostram uma tendência dos indivíduos com mais de 60 anos ao sedentarismo. Mas isso não se deveria somente ao declínio da capacidade física, mas também à falta de motivação psicológica, talvez influenciada pelas normas, estigmas e expectativas culturais acerca do que é apropriado para os mais velhos, pela falta de preparação para a vida após a aposentadoria, bem como pelas poucas oportunidades que a sociedade proporciona para que se mantenham em atividade.

Observa-se, portanto, que muitas das crenças desenvolvidas a respeito desse grupo são simplificadoras da diversidade de contextos envolvidos, além de ser difícil distinguir se as características que costumam ser a ele associadas são, de fato, conseqüências do processo de

envelhecimento ou de estereótipos e limitações provocadas pela própria vida em sociedade. Glover e Branine (1997) ponderam, por exemplo, que as pessoas mais velhas tendem a se sentir mais resilientes, adaptáveis, confiantes, mentalmente capazes e criativas do que os estereótipos sobre eles que são criados pelos mais jovens. Tais estereótipos, comentam os autores, têm influência sobre as oportunidades que elas encontram no contexto do trabalho.

Os efeitos das mudanças no atual contexto do trabalho para os profissionais maduros

Price e Fang (2002) observam que a idade e o nível educacional são duas das variáveis que exercem maior influência sobre as percepções dos trabalhadores acerca de suas chances no mercado de trabalho. Arrowsmith e McGoldrick (1997) mencionam, ainda, uma série de implicações que as mudanças nas relações de trabalho têm trazido para os mais velhos. Por um lado, alguns aspectos parecem colocá-los em desvantagem, ou pelo menos em situação de insegurança no mercado de trabalho. Torna-se, por exemplo, cada vez mais difícil que prossigam em uma trajetória de carreira linear, face a inúmeros programas de desligamento das empresas, baseados em critérios etários. Além disso, estão cada vez mais expostos a terem suas competências e experiências desvalorizadas, em função das mudanças de tecnologia e processos que se operam nas organizações. Cuddy *et al.* (2005) lembram ainda que tais indivíduos tendem a enfrentar nas empresas, hoje, forte pressão para aderir à aposentadoria.

Autores como Donovan e Street (2000), Platman (2004) e Roscigno *et al.* (2007) também argumentam que os trabalhadores mais velhos, mesmo os mais qualificados, têm sido consistentemente um dos grupos mais afetados pelas reestruturações organizacionais, perdendo seus empregos e tendo dificuldade de recolocação no mercado de trabalho regular. Em um contexto de “carreiras sem fronteiras”, como o que se observa no mundo contemporâneo do trabalho, no qual cada indivíduo passa a ser o maior responsável por sua inserção e evolução profissional, isso significaria, então, uma desvantagem para os mais maduros, principalmente os que possuem menor nível de qualificação (FONTES-FILHO, 2006). Um estudo realizado com empregados de baixa e média qualificação desligados de estatais, na faixa entre 50 e 60 anos, revela dificuldade de reinserção no mercado formal de trabalho para este grupo (PIÑARANDA *et al.*, 2006). As soluções mais facilmente encontradas por eles foram o auto-emprego e o emprego precário em terceirizadas. Uma questão crítica, no entanto, é a forma como eles e suas famílias são afetados pela instabilidade de renda somada ao baixo valor de suas aposentadorias (PIÑARANDA *et al.*, 2006).

Por outro lado, Arrowsmith e McGoldrick (1997) argumentam que os profissionais maduros que sobrevivem às reestruturações organizacionais, podem se beneficiar das novas políticas de carreira e dos investimentos que as empresas precisam fazer no treinamento de seus empregados para as mudanças realizadas e, assim, encontrar caminhos alternativos, mais horizontais ou interfuncionais, para prosseguir em suas trajetórias. Além disso, segundo esses mesmos autores, na medida em que aumenta o número de trabalhadores maduros disponíveis no mercado de trabalho, eles passam a ser vistos também como potenciais substitutos da força de trabalho mais jovem. McNaught e Barth (1992) observam, ainda, que tem crescido o número de empresas que contratam aposentados para determinados tipos de posições não tradicionalmente destinadas a esse grupo, como, por exemplo, serviços de atendimento.

Na visão de Arrowsmith e McGoldrick (1997), as relações de trabalho mais flexíveis também trazem novas alternativas para esse grupo, abrindo oportunidades para que construam carreiras paralelas ou continuem a trabalhar, mesmo depois de aposentados. De acordo com Platman e Tinker (1998), essas alternativas tendem a se tornar mais populares principalmente para mulheres acima do 50 anos e homens acima dos 65. Donovan e Street (2000) também verificam que: os trabalhadores mais velhos apresentam maior tendência ao trabalho temporário do que os mais jovens, que as mulheres são mais propensas a esse tipo de configuração do que os homens e que essa propensão tende a se acentuar nas idades mais avançadas; o número de trabalhadores mais velhos que optam pelo auto-emprego também

tende a aumentar e essa tende a ser uma escolha mais voluntária do que a opção do emprego em tempo parcial, principalmente para os homens.

Platman (2003) acrescenta, porém, que essa propensão a aderir a alternativas de trabalho flexível não significa que elas sejam fáceis para tais indivíduos. Ao contrário da visão idealizada apresentada por muitos manuais de auto-ajuda e até mesmo na literatura de gestão, essa forma de inserção profissional tem se mostrado insegura, de difícil controle e não necessariamente lucrativa para eles. Platman (2003; 2004) comenta que os riscos envolvidos nessas alternativas de trabalho existem para pessoas de todas as idades, mas tendem a ser maiores para aqueles que possuem mais responsabilidades com relação aos seus dependentes, apresentam saúde mais frágil ou limitações físicas, detêm habilidades menos atualizadas ou têm dificuldade de manter a rede de contatos com as pessoas que poderiam contratá-las. Isso faz com que os indivíduos acima dos 50 anos se tornem mais vulneráveis a tais riscos, já que, nessa idade, muitos ainda são responsáveis por grande parte dos custos familiares, tendem a sentir os primeiros sintomas físicos do envelhecimento e, uma vez que vão se distanciando do ambiente corporativo, tendem a enfraquecer a sua rede de contatos profissionais.

Estereótipos e preconceito com relação aos trabalhadores mais velhos

Roscigno et al. (2007) observam que o tema da discriminação de idade tem recebido pouca atenção na pesquisa sociológica, quando comparado às questões relativas a gênero, raça e classe social. Apesar disso, argumentam que ela é uma realidade concreta na sociedade atual e o contexto do trabalho não é exceção: os trabalhadores mais velhos são alvos de estereótipos. Um exemplo diz respeito ao fato de freqüentemente serem vistos por gerentes e colegas mais jovens como resistentes a mudanças, inflexíveis, mais lentos, desorganizados e de relacionamento mais difícil. Tais estereótipos tendem a ser revestidos de uma roupagem racional para justificar diversos tipos de tratamento discriminatório por parte das organizações, mesmo diante de estudos que sugerem que eles, ao contrário, tendem a mostrar maior comprometimento no trabalho e menores índices de *turnover* voluntário e absenteísmo.

As discriminações se dariam, por exemplo, nas restrições etárias para recrutamento, nas menores oportunidades de promoção e de treinamento (SHORE *et al.* 2003) ou no fato de, muitas vezes, serem os primeiros candidatos nas listas de demissão nos processos de *downsizing* (ROSCIGNO *et al.* 2007). Roscigno *et al.* ressaltam que os profissionais com maior nível de qualificação seriam mais passíveis de serem objeto desse tipo de discriminação, porque tendem a ser vistos como indivíduos mais caros que poderiam ser substituídos por outros mais jovens, de menor custo e que dariam retorno por mais longo prazo. Além disso, Lyon e Pollard (1997) observam que, quando os indivíduos mais velhos perdem seus empregos, tendem a permanecer desempregados mais tempo do que os mais jovens. Nesse aspecto, porém, a realidade tende a ser mais dura para os que são menos qualificados (CAMPBELL, 1999) ou que pertencem a minorias étnicas (REINO UNIDO, 2000). O estudo de Piñaranda *et al.* (2006) revela que a discriminação dirigida aos que têm menor nível de educação formal e mais idade pode ser tão severa, ao ponto de fazer com que os sujeitos evitem a procura de emprego pelo medo de serem humilhados e desqualificados.

Bytheway (2005) observa que, tal como ocorre no sexismo ou no racismo, as pessoas mais velhas são retratadas, em muitas situações nas organizações, como seres humanos inferiores, o que gera prejuízo para as suas identidades. Yuan e Tech (2007) também comentam que a discriminação por idade, tal como outras formas de discriminação, tende a exercer uma influência negativa sobre a saúde mental dos indivíduos, na medida em que ajuda a reduzir o seu sentimento de controle e de suporte social.

Na literatura de língua inglesa que trata da temática dos estereótipos e preconceitos relativos à idade, cunhou-se um termo que não possui tradução literal para a língua portuguesa: *ageism* (ARROWSMITH e McGOLDRICK, 1997; BROOKE e TAYLOR, 2005; BYTHEWAY, 2005; DUNCAN, 2003; GLOVER e BRANINE, 1997; HAGESTAD e

UHLEMBERG, 2005; MARTENS et al, 2005; ROSCIGNO et al, 2005; TAYLOR e WALKER, 1998). Segundo Bytheway (2005), esse termo possui definição mais ampla, relativa às crenças estereotipadas dirigidas a pessoas em todas as faixas etárias. Glover e Branine (1997) citam, por exemplo, que indivíduos mais jovens são vítimas de preconceito quando são genericamente classificados como imaturos ou inexperientes, contribuindo para que a sua taxa de desemprego seja elevada, se comparada com os adultos de meia-idade. Também as pessoas de meia-idade sofrem preconceito quando são taxadas como fracassadas, caso não atinjam certo status social. Mas a definição mais comum que tem sido utilizada para o termo, pondera Bytheway (2005), se refere especificamente à discriminação social dirigida às pessoas mais velhas.

Segundo Glover e Branine (1997), existe um componente cultural que faz com que, em algumas sociedades, a discriminação com relação às pessoas mais velhas seja mais provável do que em outras. Mas Cuddy *et al.* (2005) argumentam que os estereótipos que atingem as pessoas de mais idade estão presentes, ainda que em diferentes graus, em diversas culturas nacionais, mesmo nas orientais, onde, acredita-se, existe maior tradição de respeito aos mais velhos. Segundo esses autores, tais estereótipos não são associados, porém, somente a características negativas. Um exemplo é que os indivíduos mais velhos tendem a ser consistentemente classificados, ao mesmo tempo, como amigáveis - um estereótipo positivo - e incompetentes - um estereótipo negativo. Esses dois tipos de estereótipos estariam, porém, inter-relacionados: quando um indivíduo de mais idade se esforça por mostrar sua competência, ele tenderia a ser classificado como menos amigável.

Outros autores sugerem que tais estereótipos e preconceitos tendem a variar de acordo com os tipos de contextos em que os indivíduos estão inseridos. Arrowsmith e McGoldrick (1997), por exemplo, mencionam estudos que sugerem que a situação dos trabalhadores mais velhos parece ser menos desconfortável nas pequenas e médias empresas – PMEs do que nas grandes. As PMEs perceberiam benefícios no aproveitamento das competências e experiências acumuladas por profissionais descartados pelas grandes empresas. Os mesmos autores sugerem, porém, que os trabalhadores maduros podem encontrar mais oportunidades mesmo nas grandes empresas, quando elas: têm uma função de RH com visão mais estratégica do que os tradicionais departamentos de pessoal; estão em expansão; possuem o regime de trabalho em tempo parcial. Comeau e Kemp (2007) também observam que, em algumas indústrias, a discriminação relativa ao avanço da idade tende a ser maior, como no caso da indústria de TI. Nessa indústria, desenvolveu-se um estereótipo do programador, como um ser jovem, masculino, socialmente arisco, mentalmente ágil e capaz de grande dedicação física e mental ao trabalho, representando a figura do *nerd*. Isso levaria à marginalização do trabalhador mais velho, fazendo com que o caminho aceitável para ele, nessa profissão, seja a migração para posições gerenciais, afastando-se do trabalho técnico.

Glover e Branine (1997) identificam como uma característica da discriminação de que as pessoas mais velhas são alvos, a idéia de que elas precisam deixar espaço na sociedade para os jovens. Segundo esses autores, a discriminação não se dá somente por meio de ações que restringem as suas oportunidades, mas também de forma mais sutil, por exemplo, nas brincadeiras acerca de características relativas à idade. Ainda de acordo com os autores, as pessoas mais jovens seriam, muitas vezes, relutantes em interagir com os mais velhos, gerando neles um sentimento de frustração e ressentimento.

Hagestad e Uhleberg (2005), por sua vez, observam que existem múltiplos fatores que contribuem para a ocorrência de segregação entre grupos etários. Os principais seriam: (i) institucionais, quando os princípios e normas que definem determinadas instituições sociais, como o trabalho, incluem a idade cronológica como critério de elegibilidade para participação dos indivíduos; (ii) espaciais, quando indivíduos de diferentes idades não ocupam os mesmos tipos de espaço social (ex: residência, vizinhança e espaços de atividades cotidianas, como

trabalho, estudo e recreação), não interagindo face a face; (iii) culturais, como as diferenças de linguagem e de estilos de vida. Para esses autores, a construção de familiaridade é a melhor forma de se combater os estereótipos que se formam entre pessoas de grupos distintos, em contextos em que há grande diversidade. Mas, segundo eles, a sociedade atual tende a enfatizar excessivamente o sentido de pertencimento a um mesmo grupo etário, não favorecendo a identificação com indivíduos que pertencem a faixas distintas. No contexto do trabalho, isso contribuiria para a existência de formas de segregação ou de identificação baseada na idade.

McNaught e Barth (1992) citam uma série de estudos que, ao compararem o desempenho de trabalhadores mais velhos e mais jovens, mostraram resultados divergentes, ora pendendo a favor de um desses grupos, ora a favor do outro. Em outras palavras, há poucas evidências que sustentem qualquer tipo de tese acerca da existência de vantagens ou desvantagens de se utilizar a idade como critério para a escolha do perfil da força de trabalho. Mas Glover e Branine (1997) ponderam que os indivíduos mais velhos terminam, por vezes reforçando alguns dos estereótipos de que são vítimas, na tentativa de deles se protegerem. Assim, tenderiam, por exemplo, a negar o processo de envelhecimento, ou a reforçar características positivas de sua auto-imagem, utilizando como referências as condições adversas dos que são ainda mais velhos do que eles. Uma das razões para isso seria o fato de que as decisões sobre suas vidas são, muitas vezes, tomadas por pessoas mais jovens que não reconhecem ou tendem a minimizar o seu valor.

Metodologia

Este estudo, qualitativo e de natureza exploratória, foi baseado em entrevistas semi-estruturadas com profissionais maduros com formação de nível superior. Utilizou-se como delimitação para a seleção dos sujeitos a faixa que vai dos 45 aos 65 anos, aproximando-se da classificação adotada por Simpson *et al.* (2001), por ser o período de vida mais provável para que os indivíduos completem o tempo mínimo estipulado para a aposentadoria, segundo as regras do INSS. Mas, tal como na maioria das pesquisas com foco semelhante, não há uma razão cientificamente fundamentada em dados para essa escolha, uma vez que, reconhecem os autores deste estudo, as realidades pessoais dos indivíduos nessa faixa podem ser bastante diferentes. Além da faixa etária, outro critério utilizado para a composição do grupo de entrevistados foi o fato de estarem, ainda, atuando profissionalmente, como empregados ou em outros tipos de configuração de trabalho. Procurou-se também incluir homens e mulheres no grupo. Finalmente, um critério adotado para a delimitação do grupo analisado foi o de escolher profissionais com formação superior, cuja realidade, segundo autores como Campbell (1999) e Piñaranda *et al.* (2006), é diferente da dos menos qualificados. O conjunto resultante foi composto por 13 entrevistados, cujo perfil é apresentado no Quadro 1, onde se atribui um código a cada entrevistado, de modo a se preservar a sua identidade. Os códigos são iniciados pela letra H, no caso dos homens e pela letra M, no caso das mulheres. No conjunto de entrevistados, há três casais: H1 e M5; H4 e M3; H3 e M4.

As entrevistas tiveram a duração de 40 a 90 minutos e foram realizadas entre outubro de 2007 e março de 2008, preferencialmente na residência dos entrevistados. O roteiro de perguntas semi-estruturadas versava sobre: a formação e a trajetória profissional dos entrevistados; a percepção sobre a situação do trabalhador maduro e do próprio entrevistado no mercado de trabalho atual; a relação com os mais jovens; a importância do trabalho na vida do indivíduo; os aspectos que mais o satisfazem e que menos o satisfazem no trabalho atual; os planos de futuro. Esse roteiro visava a levantar elementos de análise para a linha de pesquisa mais ampla, acerca das questões que envolvem as expectativas profissionais dos trabalhadores maduros. Especificamente para este artigo, levaram-se em conta, na análise, apenas as questões relativas às percepções dos entrevistados sobre as condições do mercado de trabalho atual e o tratamento dedicado aos trabalhadores maduros nesse contexto.

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados

| Entrev. | Perfil |
|---------|--|
| H1 | 62 anos, casado, três filhos adultos; formado em Engenharia Química e Administração, teve experiências variadas (como engenheiro, gerente de projetos, alto executivo, consultor, empresário); trabalha, hoje, como consultor estratégico. |
| H2 | 56 anos, casado, dois filhos adultos; formado em Administração, teve experiência em três empresas, em cargos operacionais, atuando, hoje, como taxista. |
| M1 | 47 anos, casada, dois filhos adolescentes; formada em Psicologia, trabalhou em RH, como empregada em empresas e como prestadora de serviços; atua, hoje, como consultora autônoma na recolocação de executivos no mercado de trabalho. |
| H3 | 65 anos, casado, dois filhos adultos; formado em Engenharia Elétrica, sua principal experiência foi como engenheiro projetista no setor de energia, em uma mesma empresa, durante 28 anos; atua, hoje, como consultor de projetos na área. |
| M2 | 48 anos, viúva, sem filhos; psicóloga; atuou em psicologia clínica, psicologia escolar e RH em grandes empresas; hoje atua como prestadora de serviços em uma empresa de consultoria. |
| M3 | 54 anos, casada, dois filhos adultos; formada em Administração, atuou durante toda a sua trajetória em autarquias ou grandes empresas estatais; atualmente é aposentada pelo INSS, mas trabalha como contratada, em uma universidade, no desenvolvimento de projetos para o Governo. |
| H4 | 56 anos, casado, dois filhos adultos; engenheiro eletricitista; atuou durante muitos anos como engenheiro em uma empresa de projetos; está há dez anos como contratado, trabalhando em projetos de automação, em uma empresa estatal; oficialmente, já é aposentado pelo INSS. |
| M4 | 59 anos, casada, dois filhos adultos; formada em Psicologia; fez carreira na área de RH, alternando-se entre as condições de empregada e de prestadora de serviços para empresas; hoje atua como contratada em uma empresa, na área administrativa geral, não restrita ao RH. |
| H5 | 60 anos, casado, dois filhos adultos; formado em Engenharia Química e Economia; fez carreira como executivo em organismos internacionais, em órgãos públicos estatais e em grandes empresas nacionais e estrangeiras; há um ano atua como consultor autônomo. |
| H6 | 45 anos, casado, dois filhos adolescentes; formação técnica em eletrônica e curso superior em redes; sempre atuou na área técnica em grandes empresas; hoje é empregado em uma multinacional do setor de equipamentos eletrônicos. |
| M5 | 55 anos, bióloga, casada, três filhos adultos; construiu trajetória como professora e pesquisadora em uma mesma universidade; atualmente é professora em tempo parcial em outra universidade e realiza projetos de consultoria na área de biologia marinha; é oficialmente aposentada pelo INSS. |
| H7 | 54 anos, casado, duas filhas adultas; formado em Engenharia Elétrica; atuou inicialmente como técnico e, mais tarde, como engenheiro em grandes empresas do setor elétrico; oficialmente aposentado há dez anos, continua trabalhando em grande empresa do mesmo setor. |
| H8 | 56 anos, casado, uma filha adulta; formado em Engenharia Elétrica, seguiu quase toda a sua trajetória profissional como engenheiro, atuando sempre em áreas técnicas; é oficialmente há cinco anos pelo INSS, mas continua trabalhando como gerente técnico em uma empresa do setor. |

Todas as entrevistas foram integralmente gravadas, transcritas e analisadas com o auxílio do software *Atlas.ti*. A análise, para efeito deste artigo, foi organizada em torno de quatro categorias principais: a visão dos entrevistados sobre o mercado de trabalho atual e sua condição nesse contexto; a visão sobre as condições dos profissionais maduros em geral; as relações com os mais jovens; as oportunidades de atuação dos trabalhadores maduros. Essas categorias são utilizadas, a seguir, na apresentação dos resultados.

A visão sobre o mercado de trabalho atual e sua condição nesse contexto

A visão dos entrevistados sobre o mercado de trabalho atual demonstra estar, até certo ponto, relacionada aos tipos de experiências desenvolvidas em suas trajetórias profissionais.

Observa-se, por exemplo, que a visão daqueles ligados a indústrias demandantes de mão-de-obra especializada tende a ser mais positiva do que a dos que atuam em indústrias que empregam mão-de-obra mais genérica. No grupo de entrevistados, cinco são engenheiros ligados à área de energia. Segundo seus depoimentos, houve, no caso brasileiro, um longo período durante o qual os jovens não se interessaram por essa formação, fazendo com que, hoje, haja falta de pessoal na área. Estes profissionais entendem sua posição como privilegiada e fruto de longa experiência no setor. Embora hoje novos profissionais estejam

entrando no ramo, há um tempo de maturação na profissão até que ele possa ser integralmente aproveitado (*“é lento até que ele entre no sistema”* – H3). No discurso destes profissionais não se verifica discriminação quanto à idade – *“Acho que poderia ser descartado pela idade, poder por um mais jovem no meu lugar, mas não existe gente”*. Pelo contrário, segundo M4, mulher deste entrevistado, *“ele está com a auto-estima altíssima”*. Assim como H3, outros profissionais da área, como H7 e H8 chegaram a ser nominalmente requisitados para voltar ao mercado de trabalho, mesmo depois de aposentados. Apesar de terem projetos de parar definitivamente e de estarem na faixa de 60 anos de idade, não conseguem visualizar quando partirão para essa alternativa.

De uma forma geral, a maioria dos entrevistados relata que não teve dificuldades para encontrar seu primeiro emprego na profissão relativa à sua formação superior. Alguns já trabalhavam antes de terminar o terceiro grau, enquanto outros iniciaram sua carreira como estagiários já na profissão de suas escolhas iniciais. A partir daí, os percursos que seguiram foram diferenciados. Oito deles prosseguiram a maior parte de seu caminho em um mesmo tipo de atividade, passando por poucas empresas, enquanto outros tiveram uma trajetória mais marcada por mudanças. À exceção de H5, todos os engenheiros seguiram trajetórias com menos mudanças, o que foi ainda o caso de H6, também profissional na área de tecnologia. Esse foi, no entanto, o caso de apenas duas mulheres: M3 e M5, administradora e bióloga, respectivamente. As demais, M1, M2 e M4, todas psicólogas, ficaram alguns anos afastadas do mercado de trabalho, em função da maternidade ou de opções de ordem familiar, tendo retornado posteriormente. De todos, apenas H2, com formação superior em Administração, não desenvolveu trajetória profissional especificamente voltada para a sua área de formação. Apesar de ter realizado várias mudanças de emprego em seu percurso, H5 relata que quase todas elas foram por escolhas pessoais, em função de oportunidades surgidas.

Há os que mencionam mais explicitamente ter enfrentado momentos difíceis em suas trajetórias, principalmente em função de situações de demissão ou de crise financeira nas organizações em que atuavam. Tais situações são, geralmente, mencionadas como momentos de grande preocupação ou frustração (*“extremamente desgastante, preocupante, quando você fica sem saber como vai ser daqui para frente”* – H4; *“Eu fiquei arrasada”* – M4). O desgaste maior parece ser quando esse tipo de situação coincide com a proximidade da aposentadoria, como foi o caso de M5, cuja instituição em que trabalhara durante quase toda a sua trajetória entrou em crise financeira profunda - *“foi assim, estrondoso, foi um golpe, não foi nem queda, foi um... acho que eu caí num precipício. Então, (...) você começa a ficar meio decepcionado, meio cansado”* (M5). Mas praticamente todos, mesmo M5, relatam que encontraram formas de contornar essas situações, sobretudo com a ajuda de sua rede de relacionamentos profissionais. A rede de relacionamentos, principalmente a de antigos colegas de trabalho, é mencionada também como uma das principais fontes de oportunidades para aqueles que fizeram mudanças na trajetória profissional por sua própria escolha.

Observa-se, então, que, de forma geral, os entrevistados têm uma visão predominantemente positiva sobre a sua trajetória e se vêem como pessoas relativamente bem sucedidas em suas escolhas, ainda que muitos dos seus projetos e sonhos tivessem sido revistos ou até mesmo precisassem ser reconstruídos ao longo do tempo. Além disso, corroborando o que observam Glover e Branine (1997), todos tendem a se apresentar como pessoas adaptáveis a mudanças e confiantes em sua própria capacidade. Esse é o tom da narrativa mesmo de H2, o único que efetivamente desistiu de seguir carreira em sua profissão de formação, em função das adversidades que enfrentou em sua trajetória.

Mas há diferenças na forma como vêem sua condição atual. Os que tiveram carreiras menos contínuas, mais marcadas por situações de crise sobre as quais não tiveram controle, revelam menos sentimento de segurança quanto ao seu *status* atual no mercado. No grupo de entrevistados, esse é mais marcadamente o caso de três mulheres, duas delas, M2 e M4, talvez

por terem tido uma história profissional mais intermitente; outra, M5, talvez por atuar em uma área em que as oportunidades profissionais não são tão abundantes. Nenhum homem manifestou explicitamente se sentir, hoje, inseguro com relação à sua condição de atuação no mercado, embora alguns revelem desejos de realizar mudanças. Esse foi também o caso das outras duas mulheres, uma das quais, M3, teve uma carreira mais estável. É possível que esses dados sinalizem uma questão de gênero, passível de investigação específica em estudo futuro.

Porém, mesmo aqueles que possuem uma visão mais positiva sobre o seu contexto específico, têm um sentimento de que o mercado de trabalho, em geral, apresenta características piores do que no passado, quando iniciaram suas trajetórias. Sua avaliação de dificuldades, nesse caso, volta-se, no entanto, mais para os jovens do que para eles mesmos. Em sua visão, acumularam experiência e construíram uma reputação que lhes permite continuar no mercado de trabalho. Mesmo que suas relações de trabalho hoje sejam mais precárias (oito dos treze entrevistados trabalham como prestadores de serviço ou autônomos), isto não lhes traz preocupações imediatas. A preocupação se relaciona com a inserção dos mais jovens, notadamente seus próprios filhos: esses terão muito mais dificuldades para se posicionarem no mercado de trabalho (*“eles têm que arregaçar as mangas e lutar”* – H8). Segundo interpretação que alguns deixam mais explícita, a idéia de maior facilidade de empregos no passado é associada a uma fase de crescimento econômico do Brasil, notadamente para aqueles profissionais que entraram no mercado nas décadas de 1960, 1970 ou início dos anos 1980 (*“De repente tudo aquilo parou e aí deu aquela confusão”* – H1). A maioria vê esse processo de deterioração das condições gerais do mercado como irreversíveis. Apenas H8 parece apresentar uma lógica visão otimista, nesse sentido. Para ele, sob certos aspectos, o mundo hoje oferece mais oportunidades do que antigamente, dada a diversidade de campos que se abrem.

Em linhas gerais, portanto, a visão dos entrevistados sobre o mercado de trabalho, como um todo, tende a ser crítica, principalmente quanto aos critérios utilizados pelas empresas na seleção de pessoas. Para eles, pelo fato de haver, genericamente – com exceção das indústrias onde falta mão-de-obra especializada – maior oferta do que demanda de trabalho, instalou-se uma prática de selecionar apenas os mais qualificados (*“a nata da nata da nata da nata da nata”* – H1), exigindo-se, por exemplo, formação de ponta, para depois se oferecer um trabalho cujas exigências de qualificação são menores. Haveria, nessa prática, também um desequilíbrio entre a exigência cada vez maior de dedicação ao trabalho, em troca de salários cada vez menores - *“eles querem mais e mais. Sempre mais (...); trabalhar mais por menos”* (H6). Além disso, alguns entrevistados fazem menção à eliminação de postos intermediários nas empresas, obrigando todo mundo a trabalhar mais.

A exigência de qualificação e a baixa oferta de empregos têm ainda, na visão de alguns, outros efeitos nocivos, como, por exemplo, a competição mais forte, menor integração das equipes e menos respeito e confiança entre as pessoas (*“Team work não existe mais, é cada um por si e Deus por todos (...); hoje você não pode confiar em colega de trabalho.”* – H6).

Outras desvantagens do atual contexto do mercado do trabalho que são ressaltadas nas entrevistas são: a redução do investimento das empresas no treinamento dos funcionários e a redução do número de postos de trabalho nas empresas, o que, combinado com as demais características já mencionadas, tenderia a fazer com que muitas pessoas precisem *“trabalhar na informalidade para sobreviverem”* (H2).

Observa-se, portanto, que, apesar de relatarem as dificuldades que enfrentam em sua atual condição profissional e ao longo de sua trajetória, o sentimento revelado pelo conjunto de entrevistados é o de que eles se sentem, de certo modo, privilegiados, em um contexto que não é favorável nem mesmo aos mais jovens. Mas esse sentimento de estarem em uma situação favorável emerge também quando eles se comparam com as pessoas mais velhas, conforme se verá no próximo segmento.

A visão sobre a condição dos profissionais maduros em geral

A visão de velhice, presente no discurso dos entrevistados mostrou-se muitas vezes próxima dos estereótipos citados na literatura, acerca da imagem do idoso, caracterizado como um indivíduo mais dependente, incapacitado, desatualizado, limitado e menos tolerante. Talvez por isso, a maioria faça questão de dizer que não se categoriza como velho, pelo menos em termos de sua idade subjetiva (COMEAU e KEMP, 2007). Essa afirmação foi feita de maneira explícita, pela exaltação de características pessoais que remetem à noção de juventude, tais como agilidade, flexibilidade, adaptabilidade, atualização e até mesmo o simples fato de estar trabalhando (*“No trabalho eu tenho uma agilidade mental, física, de soluções. Eu não sou vista como uma pessoa velha.”* – M4). Tal como mencionam Glover e Branine (1997), ao falarem sobre os mais velhos, alguns citam como referência seus pais ou outras pessoas com idade bem mais avançada. Conforme tais autores ponderam, é possível que essa ênfase na relativização da idade reflita uma tentativa de negação do processo de envelhecimento, como forma de proteção aos preconceitos sofridos pelas pessoas mais velhas.

A maior parte dos entrevistados afirma que as pessoas categorizadas como velhas são alvos de discriminação social (*“Na sociedade os velhos são descartáveis”* – H3; *“aquele cara não vai embora? aquele velho...”* – M3). As formas sutis de preconceito, como brincadeiras, ressaltadas por Glover e Branine (1997), também aparecem nos depoimentos (*“lá vem o museu...”* – H2). Um dos entrevistados usa o mesmo mecanismo para se defender de alguns preconceitos manifestados pelos filhos, quando esses percebem alguma dificuldade dele em lidar com algo novo (*“de vez em quando eu tenho que dizer assim: Olha, eu fui alfabetizado!”* – H5).

As entrevistas mostram que o estereótipo de pessoas mais velhas na sociedade parece ser também projetado sobre o profissional maduro, que pode ter sua imagem associada a alguém obsoleto, acomodado, lento e com dificuldade de mudança, conforme observado por Roscigno et al. (2007). Em um mercado de trabalho em que a alta qualificação, atualização e disponibilidade são valorizados e a experiência preterida, os depoimentos desenham que o que tem valor está associado à juventude e o que é desvalorizado é associado à velhice. Os processos de recrutamento e demissão são enfatizados pelos entrevistados como momentos de discriminação. Alguns entrevistados têm a impressão, ou mesmo tiveram a experiência, de que, em um processo seletivo em que concorrem um profissional mais jovem e um mais velho, ambos com alta qualificação, o jovem será escolhido (*“há uma tendência de supervalorizar gente recém formada que tem um monte de curso [...] mas que não tem muita experiência profissional”* – M2). Um dos motivos deste fenômeno estaria associado às condições do mercado, abordadas anteriormente: excesso de mão-de-obra qualificada jovem no mercado, disposta a trabalhar mais por uma remuneração menor e com menos benefícios. Outro possível motivo seria o fato de que as empresas vêem um risco na manutenção do vínculo de trabalho (*“porque uma pessoa de sessenta ou mais anos está mais sujeita a problemas de saúde... natural disso”* – H1). Isso faria com que o profissional maduro fosse interessante para as empresas apenas contribuindo de forma mais pontual, como um consultor que disponibiliza conhecimentos quando necessário, mas não como um empregado pleno.

A substituição dos mais velhos pelos mais jovens pode, a princípio, ser considerada um processo natural, como fonte de renovação para as empresas. Porém, os relatos mostram que esse processo vem sendo realizado de forma agressiva pelas empresas. Essas parecem estabelecer um limite de “vida útil do empregado” (*“O diretor chega para você e diz que a média de idade do departamento é muito alta, 38 anos. Eu tenho 45, então já passei da média.”* – H6; *“O Banco possui funcionários até uma certa idade. Eu já atinha 55, estava com sobrevida, já seria demitida...”* – M4). Alguns entrevistados interpretam que esse limite de idade, no caso dos profissionais com maior nível de qualificação, seria função das constantes mudanças nas tecnologias de gestão, sobre as quais nem todos conseguem se

atualizar, o que “*torna obsoletos os profissionais muito rapidamente, quase como se você uma bailarina ou um jogador de futebol*” – H1. Além disso, as empresas não estariam dispostas a investir na atualização dos profissionais maduros, esperando deles resultados. Duas entrevistadas acreditam que parte do preconceito é consequência do comportamento de muitas pessoas desse grupo (“*as pessoas não contratam pessoas mais velhas porque as pessoas mais velhas vendem esta imagem [de não se adaptar a mudanças]*” – M4).

As exceções de discriminação dos profissionais maduros são encontradas nas indústrias com escassez de mão-de-obra, como no setor de energia, em que atuam H3, H7 e H8, ou nas instituições educacionais, área de atuação de M5, onde a experiência do pesquisador é valorizada. Por outro lado, tal como observam Comeau e Kemp (2007), em outras indústrias, como a de TI, aquela em que H6 trabalha, a discriminação tende a ser maior.

Mais do que uma perda para os indivíduos maduros, alguns entrevistados, como H4 e H6, acreditam que o preconceito e a discriminação contra os mais velhos acarreta perdas também para as empresas, não só pela experiência que esses indivíduos possuem, mas também porque eles tendem a ter habilidades pessoais, como o trato social e uma visão mais comedida na tomada de decisão, que muitas vezes os jovens ainda não desenvolveram.

Mas alguns, como M1, que trabalha diretamente com o RH de empresas, acreditam que as empresas estão começando a perceber o valor do profissional mais experiente para contratação, apesar de reconhecerem que este é só o início de um longo e lento processo de mudança das organizações. M3 expressa mais claramente como vê esse movimento:

“Eu estou impressionada com a quantidade de pessoas idosas aposentadas que voltaram a trabalhar. (...) Eu vejo empresas contratando pessoas idosas, (...) pessoas que tinham saído do mercado, estavam paradas, e que voltaram”.

A relação com os mais jovens e sua visão sobre eles

Apesar de os entrevistados observarem a discriminação por parte das empresas, eles não relatam preconceito por parte de colegas de trabalho mais jovens em equipes mistas. Ao contrário, relatam que, em geral, a experiência é boa, que há uma troca - que eles ensinam e aprendem com os mais jovens. Os ensinamentos seriam passados por eles no dia-a-dia ou quando procurados por seus colegas menos experientes. O que é ensinado, diz respeito tanto ao conhecimento técnico quanto ao conhecimento mais humano, proveniente de sua experiência (“*coisas que [...] a escola não ensina*” – H6). Este último tipo de conhecimento seria mais requisitado e eles também acreditam ser o melhor que poderiam oferecer aos mais jovens. Há também os que relatam que aprendem muito com os mais jovens, que estes seriam uma fonte de atualização, ou até mesmo de “*renovação*” (M2).

É importante observar, entretanto, que alguns indivíduos se adaptaram de alguma forma para garantir uma boa comunicação com os mais jovens, seja adaptando a linguagem ou usando artifícios para não parecer ‘antigo’ (“*eu evito falar muito das minhas experiências passadas [...] você começa a ficar com aquele [rótulo] de só falar de coisas do passado. Isso não cola bem.*” – H1). Mesmo ao passar conhecimentos, é preciso saber os limites e não tentar impor ao outro o que ele não deseja (“*Eu tenho vontade muitas vezes de estar dando conselhos, mas não, “pera aí”, ele tem que aprender sozinho*” – M1).

Alguns entrevistados falam que o ideal, para que as empresas obtivessem mais eficiência, seria o uso de equipes temperadas, misto de jovens e maduros, pela complementaridade de características, positivas e negativas, e competências dos grupos (“*você jamais teria sucesso com uma empresa só de gente velha, mas o que também não terá sucesso eterno é uma empresa só de jovem*” – H5).

A visão sobre os jovens pelos maduros, não se mostrou uniforme nos discursos analisados. No que se refere à qualificação, há pelo menos dois entrevistados que manifestam a crença de que os jovens chegam, hoje, mais preparados ao mercado de trabalho do que chegavam quando de seu início de carreira; primeiro porque eles têm acesso a mais

informação e mais inovações tecnológicas; segundo porque estão conscientes de que o mercado é mais competitivo. Porém, em alguns pontos das entrevistas, a figura dos jovens é também retratada de forma mais crítica, como passivos, preguiçosos, excessivamente ambiciosos ou soberbos. Alguns entrevistados mencionam, ainda, que as pessoas mais maduras, por vezes, também dirigem preconceitos aos mais jovens (*“alguns idosos são prepotentes, eu vejo alguns que se acham os ‘reis da cocada preta’ porque eles têm experiência, e acham que os jovens não conseguem alcançar”* - M3). E há os que, como H7, se recordam de situações em sua trajetória profissional, em que também chegaram a ser discriminados por serem mais jovens, deixando de ter acesso a oportunidades porque as empresas não confiaram suficientemente em sua competência.

As oportunidades de atuação para os trabalhadores maduros

Apesar das dificuldades que o mercado de trabalho impõe aos profissionais maduros, quase todos os entrevistados mencionam que os maiores diferenciais para que alguns encontrem melhores oportunidades são: a experiência pessoal e os conhecimentos adquiridos ao longo de sua trajetória. Por isso, muitos argumentam, é preciso manter-se atualizado (*“Se você é um profissional de 50 anos, 46 anos, 48 anos, que não se atualizou, [...] você tá desfalcado do mercado”* – M1; *“essas pessoas que vivem se atualizando não oferecem [...] dificuldade para a sua vida”*- H7).

Mas há também grande concordância de que estar atualizado não é garantia de sucesso. Outra opinião que muitos compartilham é a de que as oportunidades para o profissional maduro não se apresentam na forma de um emprego na modalidade mais tradicional. Todos os entrevistados estão, hoje, trabalhando, mas apenas três são empregados efetivos nas empresas em que atuam. Os demais estão na condição de terceirizados, consultores, prestadores de serviço ou autônomos. As narrativas também dão conta de que essa é a realidade de grande parte das pessoas de seu círculo de amizade que estão na mesma faixa etária e que ainda não se aposentaram.

Corroborando a visão de autores como Arrowsmith e McGoldrick (1997) e Donovan e Street (2000), parece haver uma tendência das pessoas desse grupo a migrarem para modalidades alternativas ao emprego tradicional. Mas, como menciona Platman (2003), isso não significa que tais alternativas sejam sempre fáceis. Dois entrevistados narram, por exemplo, a experiência de terem aberto seus próprios negócios e de terem descoberto o quão difícil seria prosseguir nessa alternativa (*“você não consegue ir pra frente”* – H2; *“eu descobri quão hostil o país é ao empreendedorismo”* – H1).

Para o perfil de pessoas predominante nesse estudo, com nível mais elevado de formação e experiência profissional acumulada em suas profissões, a alternativa mais natural parece ser a de se tornar um consultor. As principais razões apontadas são a de que há uma demanda considerável das empresas por esse tipo de serviço e a de que é uma forma de se manter ativo no mercado de trabalho, abrindo até mesmo a possibilidade de que uma nova colocação como empregado formal surja. A atividade de consultor, alguns ponderam, também possibilita a manutenção e até a renovação da rede de relacionamentos profissionais, pois muitos dos antigos colegas de trabalho já tendem a estar em fase de aposentadoria. Além disso, a consultoria representa uma oportunidade de se atuar na profissão escolhida, sem os incômodos de apenas cumprir as demandas impostas pelas empresas. Ou seja, possibilita construir um modelo de atuação mais seletivo. Na opinião de M1, a consultoria se mostra como uma boa alternativa inclusive para aqueles que, ao longo da trajetória profissional, não atualizaram as suas competências, desde que essas competências ainda tenham algum valor para o mercado. Porém, essa alternativa parece ser mais promissora para aqueles que atuam em áreas que hoje demandam experiências profissionais mais raras - na área em que atua, M5 percebe, por exemplo, que o volume de demandas por consultoria é menor e há muita concorrência de consultores, tanto os mais maduros quanto os mais jovens.

Segundo o depoimento de vários entrevistados, além da consultoria, outras alternativas de atuação mais flexíveis, como o trabalho parcial e a prestação de serviços pontuais também se mostram não somente viáveis, mas também interessantes, pois permitem construir melhor equilíbrio de vida e trabalhar a preparação para uma eventual parada definitiva. Mas há também custos: alguns se queixam da dificuldade de assegurar ganhos regulares ou de que acabam trabalhando bem mais do que quando eram empregados em tempo pleno.

Conclusões

Este estudo teve o objetivo de identificar como profissionais maduros com formação superior percebem as condições atuais das relações de trabalho, principalmente para eles e para os outros na sua faixa etária. Os resultados obtidos permitem algumas reflexões.

Apesar de narrarem dificuldades que enfrentam e enfrentaram em sua trajetória, bem como perceberem discriminações com relação aos mais velhos, os entrevistados tendem a ter uma visão positiva sobre eles mesmos e sobre a sua permanência no mercado de trabalho. Nenhum deles fala concretamente em se aposentar de vez no curto prazo. Ficar velho, dependente, 'ranziza', não está nos planos de ninguém, tampouco a imagem do jogo de cartas com amigos e das tardes passadas com netos se encontra claramente em seus discursos. Mesmo quando falam em reduzir o investimento na vida profissional, o afastamento do trabalho significa, para esse grupo, o engajamento em outras atividades.

Talvez isso se deva a serem pessoas com maior nível de formação que, na maioria, acumularam experiências ricas, em suas histórias. Essa visão positiva talvez também se deva ao fato de serem pessoas que não sentem, ainda, concretamente, os efeitos do envelhecimento, em termos físicos ou de vida social. Apenas os três entrevistados que já atingiram os 60 anos manifestaram preocupação nesse sentido, embora ainda com a visão de uma situação futura. Além disso, alguns falam do trabalho como forma de se manterem em atividade e de preservarem a saúde física e mental, corroborando a visão de Donovan e Street (2000). Quanto a esse aspecto, é importante observar que as condições de manutenção da saúde dos mais velhos tem evoluído na sociedade atual, indicando que talvez, no futuro, seja preciso prolongar o foco de atenção de estudos como este, de modo a se considerar faixas etárias mais avançadas de trabalhadores.

Parecem pesar na visão positiva desses indivíduos: o tipo de área de atuação, em termos do nível de oportunidades para quem possui maior qualificação; o tipo de trajetória profissional vivida, se mais ou menos estável. Com relação ao último aspecto, as mulheres parecem ser mais propensas a terem suas oportunidades mais fragilizadas, pelo fato de, como algumas entrevistadas, terem carreiras mais intermitentes, em função das demandas de família, além de outros possíveis motivos relacionados às diferenças de gênero no mercado de trabalho. Ainda com relação à visão positiva dos entrevistados, não se pode também ignorar a situação material. Embora não tenha sido objeto da pesquisa, as narrativas, e mesmo a observação das residências dos entrevistados, fazem crer que sua sobrevivência material não está ameaçada. Essa questão parece relevante, pois estudos como os de Piñaranda *et al.* (2006), sobre outros perfis profissionais, notadamente dos menos qualificados, indicam alta precariedade de suas ocupações, somadas às já difíceis condições materiais deste grupo.

Parece haver também, de fato, uma tendência desses indivíduos a migrarem para configurações mais flexíveis, tal como observaram autores como Platman e Tinker (1998). No caso dos mais qualificados, a consultoria parece ser o caminho mais viável, em função das experiências e dos conhecimentos que acumularam. A história de H2, o único que não fez carreira em funções que exigiam maior nível de qualificação, parece sugerir que, para quem não teve esse acúmulo de conhecimentos, a solução para se sustentar no mercado de trabalho é partir para alternativas que exigem menos formação, possivelmente mais precárias.

Finalmente, observa-se que as condições de trabalho dos profissionais maduros com formação superior podem ser diversas daquelas descritas genericamente pela literatura de

ageism. Cabe reconhecer, porém, que, as condições destes entrevistados os colocam em situação privilegiada, se comparada à de outros profissionais maduros. Os depoimentos confirmam que a discriminação existe e pode ser percebida. Mas os contornos dessa discriminação e os efeitos para cada indivíduo podem ser diferentes. Não se pode, assim, afirmar que as mudanças no contexto do trabalho afetem de forma homogênea os profissionais maduros. O mesmo pode-se dizer das relações entre grupos etários distintos – como, por exemplo, os mais jovens e os profissionais em fim de carreira – que concorrem por oportunidades em um mercado de trabalho cada vez mais desafiador e restritivo.

Futuros estudos podem aprofundar algumas dessas reflexões, investigando, por exemplo, a realidade de profissionais menos qualificados, as questões de gênero que envolvem os(as) trabalhadores(as) maduro(as) e os contextos específicos, relativos a profissões diversas. Podem-se investigar também outras questões, tais como o significado do trabalho e da aposentadoria para esses profissionais, temática que se encontra em andamento na linha de pesquisa na qual o presente estudo se insere.

Referências bibliográficas

- ARROWSMITH, J.; MCGOLDRICK, A. E. A flexible future for older workers? **Personnel Review**, v. 26, n. 4, 1997, p. 258-273.
- BARNES, H.; PARRY, J. Renegotiating identity and relationships : men and women's adjustments to retirement. **Ageing & Society**, v.24, 2004, p.213–233.
- BERGER, U. ; DER, G.; MUTRIE, N.; HANNAH, M. K. The impact of retirement on physical activity. **Ageing & Society**, v.25, 2005, p.181–195.
- BROOKE, L.; TAYLOR, P. Older workers and employment: managing age relations. **Ageing & Society**, v.25, 2005, p.415–429.
- BYTHEWAY, B. Ageism and Age Categorization. **Journal of Social Issues**, v.61, n.2, 2005.
- CAMARANO, A. A. **O idoso brasileiro no mercado de trabalho**. Documento de trabalho. Rio de Janeiro: IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2001.
- CAMPBELL, N. **The Decline of Employment Among Older People in Britain**. Workpaper. London: London School of Economics, 1999.
- COMEAU, T. D.; KEMP, C. L. Intersections of age and masculinities in the information technology industry. **Ageing & Society**, v.27, 2007, p.215–232.
- CUDDY, A. J. C.; NORTON, M. I.; FISKE, S. T. This old stereotype: the pervasiveness and persistence of the elderly stereotype. **Journal of Social Issues**, v.61, n.2, 2005, p.267-285.
- DAVIDSON, W. N. III; WORRELL, D. L; FOX, J. B. Early retirement programs and firm performance. **Academy of Management Journal**, v.39, n.4, 1996, p.970-984.
- DONOVAN, N.; STREET, C. Older people and paid work. In: HIRSCH, D. (org) **Life after 50: issues for policy and research**. York, UK: Joseph Rowntree Foundation, 2000, p.6-43.
- DUNCAN, C. Assessing Anti-ageism Routes to Older Worker Re-engagement. **Work Employment Society**, v.17, n.1, 2003, p.101-120.
- FALCOZ, C.; CHANLAT, J.-F. Carreiras estagnadas: o caso dos assalariados franceses com mais de cinquenta anos de idade. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. (org.). **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006, p.205-231.
- FONTES-FILHO, J. R. A morte começa aos 40... ou o repensar da nova carreira? In: BALASSIANO, Moisés. COSTA, I. S. A. (org.). **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006, p.179-204.
- FURTADO, A. **A participação do idoso no mercado de trabalho brasileiro**. Relatório técnico. Brasília: Câmara dos Deputados, 2005.
- GLOVER, I.; BRANINE, M. Ageism and the labour process: towards a research agenda. **Personnel Review**, v.26, n.4, 1997.
- HAGESTAD, G. O.; UHLENBERG, P. The social separation of old and young: a root of ageism, **Journal of Social Issues**, v. 61, n. 2, 2005, p. 343-360.

- ISAKSSON, K.; JOHANSSON, G. Adaptation to continued work and early retirement following downsizing: long-term effects and gender differences. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v.73, 2000, p.241-256.
- LYON, P.; POLLARD, D. Perceptions of the older employee: is anything really changing? **Personnel Review**, v.26, n.4, 1997, p. 245-257.
- MARTENS, A.; GOLDENBERG, J. L.; GREENBERG, J. A Terror Management Perspective on Ageism. **Journal of Social Issues**, v. 61, n. 2, 2005, p. 223-239.
- McNAUGHT, W.; BARTH, M. C. Are older workers 'good buys'? - a case study of Days Inns of America. **Sloan Management Review**, v.33, n.3, 1992, p.53-63.
- PARRY, J.; TAYLOR, R. F. Orientation, opportunity and autonomy: why people work after state pension age in three areas of England. **Ageing & Society**, v.27, 2007, p.579-598.
- PAUL, R. J.; TOWNSEND, J. B. Managing the older worker: Don't just rinse away the gray. **The Academy of Management Executive**, v.7, n.3, 1993, p.67-74.
- PIÑARANDA, F., WETZEL, U., OLIVEIRA, L.B., CIARELLI, G., CARDOSO, A. Respeito: A construção do conceito a partir das trajetórias laborais dos desligados de estatais. In: X Colóquio PODER LOCAL, Salvador. **Anais...** Salvador:UFBA, 2006.
- PLATMAN, K. 'Portfolio careers' and the search for flexibility in later life. **Work, employment and society**, v.18, n.3, 2004, p. 573-599.
- PLATMAN, K. The self-designed career in later life: a study of older portfolio workers in the United Kingdom. **Ageing & Society**, v.23, 2003, p.281-302.
- PLATMAN, K.; TINKER, A. Getting on in the BBC: a case study of older workers. **Ageing and Society**, n.18, 1998, p.513-535.
- PLATMAN, K.; TAYLOR, P. Introduction: themed section on Age, Employment and Policy. **Social Policy & Society**, v.3, n.2, 2004, p.143-144.
- PRICE, R. H.; FANG, L. Unemployed Chinese workers: the survivors, the worried young and the discouraged old. **International Journal of Human Resource Management**, v.13, n.3, 2002, p.416-430.
- REINO UNIDO, Gabinete do Primeiro Ministro. **Winning the Generation Game: improving opportunities for people aged 50-65 in work and community activity.** Relatório técnico. Londres, 2000.
- ROBSON, S. M.; HANSSON, R. O.; ABALOS, A.; BOOTH, M. Successful aging: criteria for aging well in the workplace. **Journal of Career Development**, v.33, n.2, 2006.
- ROSCIGNO, V. J.; MONG, S.; BYRON, R.; TESTER, G. Age Discrimination, Social Closure and Employment. **Social Forces**, v.86, n.1, 2007, p.313-334.
- SHORE, L. M.; CLEVELAND, J. N.; GOLDBERG, C. B. Work attitudes and decisions as a function of manager age and employee age. **Journal of Applied Psychology**, v.88, n.3, 2003, p.529-537.
- SILVA, J. R. G. Os consumidores de terceira idade: fatores que influenciam sua escolha de fontes de informação para a decisão de compra. **Dissertação de Mestrado.** Rio de Janeiro: PUC-Rio, Departamento de Administração, 1993.
- SIMPSON, P. A.; GRELLER, M. M.; STROH, L. K. Variations in Human Capital Investment Activity by Age. **Journal of Vocational Behavior**, v. 61, 2002, p.109-138.
- SPIEZIA, V. The Greying population: a wasted human capital or just a social liability? **International Labour Review**, v.141, n.1-2, 2002, p.71-113.
- TAYLOR, P.; WALKER, A. Employers and older workers: attitudes and employment practices. **Ageing and Society**, n.18, 1998, p.641-658.
- VAN DER MEER, M. Productivity among older people in The Netherlands: variations by gender and the socio-spatial context in 2002-03. **Ageing & Society**, v.26, 2006, p.901-923.
- YUAN, A. S. V.; TECH, V. Perceived age discrimination and mental health. **Social forces**, v.86, n.1, 2007, p. 291-311.