

# A VISÃO DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS A RESPEITO DE CONTRATAÇÕES DE “ENVELHESCENTES” EM EMPRESAS DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO, NO MUNICÍPIO DE TANGARÁ DA SERRA - MT

Marly Aparecida Garcia Costa<sup>1</sup>  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Daniele Cristina da Silva<sup>2</sup>

**Resumo:** Esta pesquisa teve por objetivo analisar as perspectivas de contratação de pessoas acima de 50 anos no mercado de trabalho, na perspectiva do setor de Recursos Humanos de empresas de materiais de construção. A pesquisa foi realizada em 3 (três) empresas do setor de materiais de construção, na cidade de Tangara da Serra/MT. Para a coleta de dados, foram aplicados questionários aos responsáveis pelos setores de RH das empresas. Quanto à abordagem metodológica, foi adotada a pesquisa de bibliográfica e a de campo, em suas abordagens qualitativas. Os dados relativos às entrevistas foram coletados entre os meses de abril e maio de 2022. De maneira geral, a pesquisa mostrou que as três empresas possuem funcionários com mais de 50 anos de idade e estimam, nesses colaboradores, o comprometimento, a responsabilidades, a experiência profissional.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho. Colaboradores. 50 anos+.

**Abstract:** This research aimed to analyze the perspectives of hiring people over 50 years old in the labor market, from the perspective of the Human Resources sector of construction materials companies. The research was carried out in 3 (three) companies in the construction materials sector, in the city of Tangara da Serra/MT. For data collection, questionnaires were applied to those responsible for the companies' HR sectors. As for the methodological approach, bibliographic and field research were adopted, in their qualitative approaches. Data related to the interviews were collected between April and May 2022. In general, the survey showed that the three companies have employees over 50 years of age and estimate, in these employees, the commitment, responsibilities, professional experience.

**Keywords:** Job market. Contributors. 50 years+.

## 1. Introdução

Do ponto de vista da psicologia evolutiva, a vida da espécie humana é dividida em cinco fases: *Pré-natal* – antes do nascimento; *Infância* – de zero a doze anos; *Adolescência* – dos doze aos vinte anos; *Maturidade* – dos vinte aos

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Instituto Federal de Mato Grosso. Campus Tangará da Serra. e-mail: marlylili972@gmail.com

<sup>2</sup> Professora doutora do quadro efetivo do IFMT, e-mail: daniele.silva@ifmt.edu.br.

sessenta e cinco anos; *Velhice* – a partir dos sessenta e cinco anos<sup>3</sup>. Há, em cada uma dessas fases, algumas subfases, como, por exemplo, a primeira infância, a puberdade, a juventude. A chamada “envelhescência”<sup>4</sup> é, pois, um termo que tem sido empregado para nomear a subfase que abrange a idade entre quarenta e sessenta anos, aproximadamente. Período da vida humana que é popularmente conhecida como “meia-idade”.

Para a garantia da qualidade de vida, e até mesmo da sobrevivência, o trabalho é imprescindível, à espécie humana. Sobretudo, no mundo capitalista em que está atrelado à renda salarial que possibilita o acesso aos bens de consumo em todas as áreas: alimentação, saúde, educação.

A partir desses dois aspectos da vida humana, este estudo buscou verificar a situação de pessoas que se encontram na envelhescência em relação à dinâmica mercadológica e à empregabilidade, desde o ponto de vista dos setores responsáveis pelas contratações em empresas de materiais de construção.

Drucker (2006, p. 56) declara que a sociedade atual enfrenta tantos desafios como nenhuma outra enfrentou. Todavia, alguns pontos nos são favoráveis, como as novas oportunidades de liderança que se abrem a todos e as possibilidades de aquisição de conhecimentos a qualquer momento da vida, ou seja, sem prescrição etária para a obtenção de determinado níveis de conhecimento.

Tendo estas questões compreendidas, pode-se declarar que a escolha deste tema deveu-se à intenção de conhecer o comportamento dos setores de Recursos Humanos e, por conseguinte, a visão das respectivas empresas, sobre a contratação de colaboradores na faixa etária envelhescência. Outro aspecto indispensável para a compreensão deste trabalho é o fato de que consideramos como envelhescentes, pessoas com idade de cinquenta anos ou mais. Por isso, a fim de proporcionar uma leitura mais fluída, em algumas passagens utilizamos a expressão 50+ para nos referirmos àquelas pessoas com 50 anos e acima de 50 anos.

Questões relacionadas ao trabalho formal, vagas de emprego, geração de renda e afins preocupam este público, haja vista que muitos querem e

---

<sup>3</sup> COLL, C.; *et al.*, 2004.

<sup>4</sup> LOTH & SILVEIRA, 2012.

necessitam trabalhar, seja para suprir suas próprias necessidades básicas, seja para complementação de renda familiar. No Brasil, é comum idosos que mesmo aposentados precisam trabalhar para complementarem a renda, posto que os recursos oriundos da aposentadoria são insuficientes para mantê-los. Algumas pessoas também se mantêm trabalhando pelo significado e pela importância que atribuem ao trabalho. Essas podem estar relacionadas às necessidades de interação social, de se manterem ativas, produtivas e até mesmo de ocuparem o tempo ocioso (SATO; LANCMAN, 2020).

Além disso, com a aprovação da reforma da Previdência Social em 2019, houve a determinação de cortes e adiamentos de benefícios. Embora as modificações ocorram de forma gradual, através de uma regra de transição, a idade mínima e o tempo de trabalho necessários para a aposentadoria tem aumentado. E isso, como afirmam Sato e Lancman, 2020, provavelmente, resultará em um número ainda maior de pessoas idosas que precisarão permanecer no mercado de trabalho.

A esses fatos, assoma-se que o mercado de trabalho no Brasil tem sofrido sérias restrições. No primeiro trimestre de 2021, a taxa de desemprego, registrada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), foi de 14,5%. Já no primeiro trimestre deste ano, 2022, registrou-se 11,2%. Apesar da diminuição, fato é que há 7 anos o país tem mantido as taxas de desemprego na casa dos dois dígitos.

Diante deste cenário, brevemente explanado, justifica-se o tema desta pesquisa que teve a seguinte questão norteadora: Como tem se dado as contratações de pessoas acima de 50 anos no mercado de trabalho no município de Tangará da Serra-MT?

O objetivo da pesquisa é de analisar a perspectiva dos setores de Recursos Humanos sobre a contratação de pessoas com 50+ no mercado de trabalho. Para tanto, buscou-se contextualizar o processo de envelhecer na perspectiva do mundo do trabalho no Brasil; Identificar os motivos que levam o setor de RH a contratar pessoas com 50+; E, por fim, verificar o processo de contratação de envelhescentes, em Tangará da Serra-MT. Para isso, selecionamos o seguimento de materiais de construção, pelo fato de julgar ser comércios que prezem pela experiência profissional, no ato da contratação.

## 2. Profissionais seniores e o mercado de trabalho no Brasil

Fontoura e Piccinini (2012) tomam a idade de 50 anos como um ponto de referência em que os marcadores do processo de envelhecimento tornam-se mais visíveis para a maioria das pessoas.

O envelhecimento tem sido um dos fenômenos mundiais que mais têm contribuído para as mudanças dos perfis populacionais. De acordo com Nações Unidas, uma em cada nove pessoas no mundo tem 60 anos ou mais, e as projeções são de que em 2050 essa proporção seja de uma para cada cinco pessoas. Nesse novo cenário, haverá, pela primeira vez na história da humanidade, mais idosos do que crianças menores de 15 anos.

Segundo Pinheiro, *et al* (2016), a expectativa é a de que, em 2050, a população acima de 60 anos alcançará 2 bilhões de pessoas, o que corresponderá, aproximadamente, a 22% da população global.

Quanto ao cenário brasileiro, Pugliesi (2020) acredita que a queda nas taxas de fecundidade e o aumento da expectativa de vida serão as principais justificativas para a inversão da pirâmide etária no país. Além desses fatores, Pugliesi observa, em seu artigo, mudanças decorrentes da reforma da Previdência. Com a elevação da idade de aposentadoria (homens para 65 anos e de mulheres para 62), o país terá profissionais cada vez mais velhos no mercado. Nas palavras de Pazos e Bonfatti (2020), nessa atual conjuntura nacional da reforma da Previdência, a permanência do idoso no trabalho está ainda mais em evidência.

Cabe salientar que a continuidade dos idosos brasileiros em atividades de trabalho não está associada apenas às questões financeiras, ou seja, para complementar a renda da aposentadoria ou colaborar no custeio da despesas familiares, mas também à necessidade de se manterem ativos e sociáveis através do trabalho. A atividade laboral favorece a criação de uma identidade própria do sujeito, que englobam a autoestima e a percepção de utilidade.

Segundo Vazella, *et al.* (2011), nas últimas décadas, o mercado de trabalho, em todos os setores, vem recrutando mão-de-obra qualificada para atender às necessidades da chamada “Era da informação”. Nesse contexto, o “capital intelectual” pode ser uma grande oportunidade para a mão-de-obra de

peças com idade de 50+, pois se baseia na capacidade humana de gerar conhecimento e não só da força física.

Na questão das relações trabalhistas, o Estatuto do Idoso dedica o capítulo VI à profissionalização e ao trabalho, destacando-se o Art. 26, que estabelece: “o idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas” (BRASIL, 2003).

O Brasil alcançou um grande avanço legislativo e social com a aprovação do Estatuto do Idoso (lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003). Importante avanço para a diminuição da discriminação dos idosos. Neste contexto, é de suma importância discorrer sobre os direitos fundamentais, previsto no art. 5º da Constituição Federal, onde todos os seres humanos inclusive os idosos têm o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, entre outros.

A Lei nº 8.842, de 04 de janeiro de 1994, dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências em relação à pessoa idosa. Aos órgãos e às entidades públicas, no que diz respeito à área de trabalho e previdência social, lhes são de competência:

- a) garantir mecanismos que impeçam a discriminação do idoso quanto a sua participação no mercado de trabalho, no setor público e privado;
- b) priorizar o atendimento do idoso nos benefícios previdenciários;
- c) criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento; (BRASIL, 1994).

No âmbito desta discussão, merece destaque o princípio da dignidade da pessoa humana que, para Sarlet (2001), pode ser entendido como sendo aquele respeito que nós deveremos ter uns com os outros, em decorrência da nossa posição de cidadão. Nas palavras do autor, sobre o princípio de dignidade, lê-se:

[...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2001, p.60).

Dentre os direitos fundamentais ao bem-estar dos profissionais 50 anos+ está o respeito. Para que ele seja garantido, empresas, companhias, instituições devem criar estratégias que combatam a prática do preconceito contra os mais velhos.

Há empresas que já estão adotando procedimentos para contratação ou para manutenção de pessoas idosas em seu quadro de funcionários. De acordo com Carvalho (2009), determinadas características dos idosos justificam esta nova prática pelas organizações que, além de auxiliar na superação das dificuldades financeiras, fazem do idoso uma referência na instituição, que auxilia aos mais jovens e podem ser aproveitados nas profissões ou cargos e funções que exigem atualização e experiência.

Carvalho (2009) assegura que as organizações que contratam ou mantêm pessoas mais velhas em seu quadro de funcionários descrevem que a experiência destes colabora para o aumento da produtividade e as características da idade como a competência, a assiduidade, a paciência e a responsabilidade são benefícios desta prática. Já para os idosos, o principal benefício de estar no mercado de trabalho é o reconhecimento. Tanto por parte dos colegas de trabalho, quanto dos clientes e familiares. Outros fatores importantes aos idosos ativos são: oportunidade de sociabilidade, sentimento de cidadania, independência e diminuição da rejeição social.

Portanto, a absorção, por parte das empresas, da mão de obra de pessoas acima dos 50 anos, é uma prática que corrobora com o bem-estar social. Não só do ponto de vista de proporcionar renda, mas também um espaço de convivência, de melhoria de qualidade de vida, de resgate de autoestima e cidadania. (CARVALHO, 2009).

Para Todeschini (2008), alguns trabalhadores mais velhos podem trazer vantagens para as empresas. Enquanto os recém-formados chegam ao mercado despreparado para exercer as funções exigidas pelas empresas, os idosos trazem uma bagagem de experiências. Além disso, podem assumir o papel de mentores dos novatos nas empresas, facilitando adaptação. Entretanto, há um perfil de profissional que atrai a atenção dos empresários, aqueles que já possuíam uma carreira consolidada e que, de alguma forma, mantêm-se ligados à área de atuação.

Lawrence (2004) sugere que, na esfera do trabalho, a contratação, a promoção e o desenho organizacional sejam desenvolvidos para a diversidade de idade. O que, em seu ponto de vista, torna possível eliminar as barreiras de comunicação entre os jovens e os mais velhos. Entretanto, somente organizações atentas irão desenvolver práticas de Recursos Humanos que forneçam oportunidades para que os potenciais de profissionais mais velhos sejam aproveitados e estes profissionais sejam valorizados (FINEMAN, 2011).

As empresas estão cada vez mais exigentes, almejando pessoas muito qualificadas, que explanem capacidade de responder as suas expectativas e exigências. Os empregadores deveriam dar mais valor para as pessoas mais velhas, como consultores e treinadores, que teriam oportunidade de passar suas experiências aos mais jovens. Portanto, poderia ser ampliada a possibilidade de trabalho das pessoas com mais idade. A empresa também sairia ganhando, pois pouparia gastos com treinamento externo ou com o longo período de aprendizagem de quem está começando.

Como afirmam França, Soares (2009) as empresas, devido à demanda populacional atual, ao contratarem pessoas para serem seus funcionários, devem pensar nas qualidades que as pessoas mais velhas têm a oferecer e sempre manter um sistema que garanta o conforto global dos trabalhadores, inclusive daqueles prestes a se aposentar.

Portanto, ante o exposto, é possível concluir que as legislações que preveem os direitos de pessoas mais velhas são de grande valia para a comunidade idosa. Contudo, integrar pessoas de mais idade ao mercado de trabalho não se trata somente de um compromisso estatal, cabendo às empresas, através do cumprimento de sua função social, incluí-los e valorizá-los.

### **3. Metodologia**

Este estudo buscou analisar a contratação de pessoas acima de 50 anos por empresas do setor de materiais de construções, na cidade de Tangará da Serra-MT. Através de uma pesquisa qualitativa, a qual, segundo Minayo (2001), trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, correspondendo a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização

de variáveis. A pesquisa bibliográfica foi indispensável não apenas para fundamentar teoricamente este estudo, mas também contextualização e compreensão da dinâmica da inserção de pessoas com 50 anos+ no mercado de trabalho.

As coletas de dados foram realizadas entre os meses de abril e maio de 2022. Utilizou-se um questionário com 6 questões, das quais, 04 (quatro) semiestruturadas e 02 (duas) abertas. O questionário foi aplicado em três empresas, aqui referenciadas por: Empresa A, Empresa B e Empresa C. Todas pertencentes ao ramo de material de construção e alocadas no município de Tangara da Serra/MT.

#### **4. Resultados e Discussão**

O objetivo da coleta de dados através do questionário foi o de averiguar o cenário atual de admissão de funcionários com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos em empresas do município de Tangará da Serra. A opção pelo comércio varejista de materiais de construção justifica-se pelo cenário econômico dos últimos anos.

Após o período crítico da pandemia provocada pelo Covid-19, o qual perdurou por aproximadamente 02 (dois) anos, o cenário econômico internacional ficou ainda mais complexo e, no Brasil, os efeitos da crise econômica alastram-se desde então. Mendonça, *et.al.* (2021) concluem, através de análises de dados levantados pela Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), que, apesar da crise sanitária ter apresentado alto índice de desemprego em diversos setores, na construção civil, a taxa de empregabilidade demonstrou números animadores, em 2021.

Portanto, por ter sofrido menos impactos negativos em decorrência da pandemia e, em certos momentos, ter até superado as taxas de empregabilidade em relação aos anos anteriores à pandemia, o setor de materiais de construção foi selecionado para a coleta de dados desta pesquisa.

Como já mencionado, os questionários foram aplicados aos responsáveis pelos setores de Recursos Humanos de três empresas.

A **Empresa A** é genuinamente tangaraense, pois foi fundada há 35 anos. Dentre os seus 166 (cento e sessenta e seis) colaboradores, 08 (oito) deles têm cinquenta anos. Estes, por sua vez, estão contratados há mais de 10 (dez) anos.



De acordo com a resposta obtida através do responsável do setor de RH, é média a procura por emprego por pessoas com idade igual ou acima de 50 anos. Sobre a contratação desses funcionários com idade de 50+, a empresa declarou que o principais aspectos avaliados são a experiência profissional e o maior comprometimento. Estes colaboradores são vistos pelo setor de RH da empresa como colaboradores excelentes e que apresentam ótimos resultados no ambiente de trabalho.

A **Empresa B**, foi fundada há 14 anos em Tangará da Serra e possui 31 (trinta e um) colaboradores. Destes, 03 (três) possuem a idade de 50 anos ou mais e todos foram contratados há mais de 12 anos.

Na visão da empresa, a busca por emprego por parte de profissionais com idade de 50+ é baixa. O setor de Recursos Humanos declarou que, em caso de contratação de pessoas nessa faixa etária, avalia, em especial, a experiência profissional e a saúde do colaborador.

Por fim, a **Empresa C** foi fundada há 23 anos em Tangará da serra e conta, hoje, com 16 (dezesesseis) funcionários. Destes, 03 (três) têm mais de 50 anos de idade. Para a admissão de funcionários nessa faixa etária, a empresa afirmou analisar a experiência profissional, a responsabilidade e o compromisso. Assim como a empresa B, a C considera baixa a procura por emprego por pessoas com idade de 50+.

Através desse estudo, foi possível analisar a visão de empresas de materiais para construção, do município de Tangará da Serra, representadas pelos profissionais do setor de Recursos Humanos, sobre o recrutamento de colaboradores com idade igual ou superior a 50 anos.

Quanto aos aspectos avaliados pela empresa no momento de recrutamento de candidatos a vagas de emprego com idade igual ou superior a 50 anos, os dados coletados foram os expostos no quadro abaixo:

**Quadro 1:** Aspecto avaliado para a contratação de pessoas com idade 50+.

<b>Experiência profissional</b>	<b>Compromisso</b>	<b>Responsabilidade</b>	<b>Saúde do colaborador</b>
A	A		
B	C	C	
C			B

Conforme exposto no quadro, verificou-se que o fator “Experiência profissional” é avaliado por todas as empresas pesquisadas. Já o “Compromisso”, pela empresa A e C; E, o fator “Responsabilidade” é avaliado pela empresa C. A empresa B citou o fator “Saúde do colaborador” como um de seus principais critérios para o recrutamento de pessoas com idade 50+.

A empresa B, conforme demonstrado na tabela acima, foi a única que mencionou avaliar, no momento do recrutamento, o quadro de saúde dos candidatos. Nota-se, através desse discurso, que a empresa B julga os candidatos a vagas de emprego quanto ao potencial para o desenvolvimento de problemas de saúde. É prudente assinalar que a licença-médica é um direito do trabalhador, garantido pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) e respaldado pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), responsável pelo pagamento do auxílio-doença ao trabalhador afastado.

Por outro lado, sobressaíram nos discursos das empresas A e B o reconhecimento pela competências de colaboradores com idade de 50+. Os fatores “experiência” e “responsabilidade” foram os mais citados. Esta visão sobre tais qualidades de colaboradores com idade de 50+ leva-nos a inferir que a mão de obra de pessoas nessa faixa etária seja uma alternativa favorável para as empresas. Isso pode ser comprovado através de exemplos exitosos da inclusão de pessoas com idade igual ou acima de 50 anos no mercado de trabalho. Um exemplo é o da distribuição de energia EDP Brasil. A multinacional portuguesa deu início, em 2019, a uma política de diversidade em que um dos pilares do programa é a questão etária. Atualmente, cerca de 12% do quadro de 2.600 colaboradores da EDP têm mais de 50 anos. (PUGLIESI, 2020).

Outro caso de sucesso relatado por Pugliesi (2020) é o do Unibanco. Em junho de 2019, a empresa, através de uma parceria com a consultoria de

recrutamento Labora e com o movimento de longevidade Lab 60+<sup>5</sup>, iniciou um projeto-piloto para recrutar profissionais acima de 50 anos. O processo seletivo, que selecionaria candidatos para preencherem 18 (dezoito) vagas, teve 2.000 pessoas inscritas.

## **5. Considerações finais**

O objetivo da pesquisa foi o de analisar, através do setor de Recursos Humanos de 03 (três) empresas de materiais de construção, no município de Tangará da Serra - MT, a inclusão de colaboradores com idade igual ou superior a 50 anos. Para tanto, fora realizada pesquisa bibliográfica e de campo. Através das coletas de dados, foi possível identificar a visão das empresas a respeito de colaboradores nessa faixa etária.

De um modo geral, a pesquisa mostrou que as empresas A, B e C possuem funcionários com mais de 50 anos de idade e que prezam nelas as seguintes habilidades: comprometimento, responsabilidade e experiência profissional. O aspecto “saúde” foi mencionado apenas pela empresa B. Todavia, não se referindo a uma preocupação para com o bem-estar dos colaboradores, mas, pelo contrário, a preocupação revelada foi em relação à possíveis contratempos que um colaborador com saúde comprometida poderia gerar para a empresa. 5 LAB60+ é um movimento de pessoas e organizações, para revolucionar o significado da longevidade. O movimento propõe respostas positivas e colaborativas, para inovar e co-construir um mundo inclusivo de todas as idades.

Por meio da pesquisa bibliográfica, pode-se verificar que a inserção e permanência de trabalhadores com idade de 50+ é positiva por diversos aspectos, dentre os quais: fonte de renda, resgate da autoestima, reconhecimento social e familiar. Por fim, como sugestão para estudos futuros é importante avaliar os principais desafios que as pessoas com idade de 50+ enfrentam para se realocarem no mercado de trabalho, assim como seria viável uma avaliação do processo de integração destes dentro das empresas. Portanto,

---

<sup>5</sup> LAB60+ é um movimento de pessoas e organizações, para revolucionar o significado da longevidade. O movimento propõe respostas positivas e colaborativas, para inovar e co-construir um mundo inclusivo de todas as idades.

através da percepção da empresa e do colaborador poder-se-á verificar se há, dentro das empresas, um ambiente realmente inclusivo.

As empresas estão cada vez mais exigentes, almejando pessoas muito qualificadas e com capacidade de responder às suas expectativas e exigências. Todavia, os empregadores deveriam valorizar os trabalhadores com idade de 50+, pois o arcabouço de experiências e o perfil de responsabilidade que, normalmente, possuem, podem colaborar para o crescimento das empresas. Uma forma de absorver essa mão de obra é tomá-la como consultores e treinadores, que teriam oportunidade de passar suas experiências aos mais jovens. Dessa forma, poderia ser expandida a possibilidade de trabalho para os idosos e as empresas poupariam gastos com treinamento externo ou com o longo período de aprendizagem de quem está começando.

## 6. Referências

BRASIL. **Lei 8.842**, de 4 de janeiro de 1994. Política Nacional do Idoso. Brasília: Presidência da República, 1994.

BRASIL. **Lei n. 10.741**, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília: 2003. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/)>. Acesso em: 20 nov. 2021.

CAMARANO. A. **O idoso brasileiro no mercado de trabalho**. Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_0830.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0830.pdf)>. Acesso em: 20 nov. 2021.

CARVALHO, A. S. **Gestão de Pessoas e Envelhecimento: Sentido do Trabalho para o Idoso**. XXXIII ENCONTRO DA ANPAD. SÃO PAULO, 2009.  
FINEMAN, S. Organizando a idade. Oxford: Oxford. 2011.

FONTOURA, D. dos S; PICCININI, V. C. Envelhecimento populacional e gestão de pessoas: pesquisas internacionais e notas para o Brasil. In: **ENCONTRO DA ANPAD**, 36. Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

FRANÇA, L.H.F.P; SOARES, DHP. **Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida**. Psicol Cienc Prof. 2009; 29(4):738-51.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, número 25. **Indicadores Sociodemográficos e de Saúde no Brasil**. A Dinâmica Demográfica Brasileira e os Impactos nas Políticas Públicas. Rio de Janeiro: IBGE; 2018. Disponível em: <[Http://www.ibge.gov.br/english/estatistica/populacao/indic\\_sociosaude/2009/indic\\_saude.pdf](Http://www.ibge.gov.br/english/estatistica/populacao/indic_sociosaude/2009/indic_saude.pdf)>. Acesso em: 20 nov. 2021.

LAWRENCE, B. S. How old you are may depends on where you work. In: Chowdhury. **Manual de negócios da próxima geração**. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons, p. 986-1006, 2004.

MENDONÇA, F. C.; JÚNIOR, Ademar L. S. et al. Análise dos impactos na construção civil frente à Pandemia da COVID-19. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v.7, n.10, p. 101651-101665 oct. 2021.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.

PAZOS, P. F. B.; BONFATTI, R. J. **Velhice, trabalho e saúde do trabalhador no Brasil**: uma revisão integrativa. *Revista Brasileira Geriatria e Gerontologia*, 2020.

PINHEIRO, A.F.S. RIBEIRO, D. J; SOUTO, I. F. Q. **Inserção do idoso no mercado de trabalho**. *Humanidades*, v. 5, n. 1, fev. 2016.

PINTO, A.E.S. **Para mais de 90%, existe preconceito contra os idosos no Brasil**. 2017. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2017/11/1938235-para-mais-de-90-existe-preconceito-contra-os-idosos-no-brasil.shtml>>. Acesso em: 20 mai. 2022.

PUGLIESI, N. **Empresas criam estratégias para integrar profissionais com mais de 60 anos**. *Revista Você RH*. Editora Abril. Edição 66, 2020. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/voce-rh/empresas-criam-estrategias-para-integrarprofissionais-com-mais-de-60-anos/>>. Acesso em: 23 mai. 2022.

SARLET, I. W. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SATO, A. T.; LANCMAN, S. Políticas públicas e a inserção da pessoa idosa no mercado de trabalho no Brasil. Artigos Originais. **Revista brasileira Geriatria e gerontologia**. 23 (06) 2020.

TODESCHINI, M. **Recrutados depois da aposentadoria**. *Veja*, a. 4, n. 27, ed. 2068, p. 94-95, jul. 2008.

VAZELLA, E.; LIMA NETO, E. de A.; SILVA, C. Cavalcanti da. A Terceira Idade e o mercado de trabalho. In: **Rev. Brasileira de Ciências da Saúde**, v. 14, nº 4. São Caetano do Sul: RBCS, 2011.