

50+ e o mercado de trabalho: Um estudo de campo na região centro-oeste do Brasil



Elizângela Farias de Oliveira

Resumo: Este artigo apresenta um recorte dos resultados de uma Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação Educação: Currículo da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC SP, intitulada: “Políticas educacionais de formação profissional: diversidade etária e mercado de trabalho”. Esta pesquisa buscou identificar a relação das políticas educacionais de formação profissional e as concepções de gestores a respeito de pessoas com 50+ no ambiente de trabalho e no mercado de trabalho. Nesta investigação, o caminho escolhido foi o da pesquisa qualitativa com o objetivo de evidenciar o fenômeno do envelhecimento no mercado de trabalho em um contexto local de estudo, tendo como procedimentos pesquisa bibliográficas, análise documental e pesquisa de campo a partir de entrevistas semiestruturadas. Os sujeitos da pesquisa foram os gestores que atuam na área empresarial. Os resultados reforçam a concepção do estereótipo negativo em relação às pessoas 50+ no ambiente de trabalho e no mercado de trabalho, constando a necessidade urgente de mudança de concepção sobre este grupo etário.

Palavras-chaves: Política Educacional. Formação Profissional. Diversidade Etária. Mercado de Trabalho.

Abstract: This, highlighted, article presents an excerpt from the results of a Master's Dissertation from the Education Graduate Program: Curriculum of the Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC SP, entitled "Educational professional training policies: age diversity and the labor market work". This study, from this research, seek to identify the relationship between educational professional training policies and the conceptions of managers regarding people aged 50+ in the work environment and in the labor market. In this investigation, we choose the path of qualitative research in order to highlight the phenomenon of aging in the labor market in a local study context, using bibliographic research, documentary analysis and field research based on semi-structured interviews. The research subjects were the managers who work in the business area. The results reinforce the conception of the negative stereotype in relation to 50+ people in the workplace and the labor market, with an urgent need to change the conception of 50+ people.

Keywords: Educational Policy. Professional qualification. Age Diversity. Labor market.

Introdução

Este estudo procurou retratar a realidade sobre o envelhecimento, mercado de trabalho e educação, no período de 2019 e 2020, por meio de sistematização de concepções dos gestores em relação a pessoas 50+ no ambiente de trabalho e no mercado de trabalho por meio da pesquisa de campo.

A pesquisa teve início a partir da análise dos relatórios de indicadores de fluxo de ingressos nos cursos superiores, elaborados com base nos dados coletados pelo Censo da Educação Superior do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Anísio Teixeira (INEP), no que se refere ao monitoramento cronológico dos estudantes. O relatório da Sinopse Estatística de Matrícula por Faixa Etária do INEP relativo ao período de 2017 a 2019, tem apontado crescimento anual representativo da diversidade etária nos cursos de graduação (pessoas acima dos 50+).

Estudos dos relatórios do INEP demonstraram que os brasileiros em processo de envelhecimento estão em busca de uma nova formação profissional. Ao retratar o crescimento de 46,7% de universitários com 60+ matriculados entre o período de 2013 e 2017, revela-se que o número de matrícula da população jovem de 19 e 24 anos correspondeu a apenas 15,4%. No ano de 2018, o cenário de registro de matrículas dessa população se estendeu entre os cursos superiores presenciais e a distância representando um total de 59,5 mil matrículas. Em 2019, o número de matrícula chegou aproximadamente cerca de 56,3 mil.

Este cenário estatístico sobre a diversidade etária também estende a Educação Profissional Técnica de Nível Médio Subsequente contabilizando no ano de 2018, um total de 7,66 mil de matrículas distribuídas entre instituições de esferas públicas e privadas do Brasil. Embora que no ano de 2019, esse número caiu para 6,38 mil

matrículas, tal índice passa a representar 16% do total de alunos.

O retorno aos estudos por meio das diferentes modalidades deve-se pelo regresso e permanência da população de longevos no mercado de trabalho, conforme argumento apresentado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), alinhado à base de dados da Pesquisa Nacional de Amostra a Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do IBGE, publicada no ano de 2018.

O IPEA (2018) menciona, em dados socioeconômicos, que o percentual da população de idosos que estão adiando a saída do mercado de trabalho vem crescendo anualmente. Em 2018, esse percentual representava em torno de 7,8% dos trabalhadores, entre empregos formais e informais. Esse fato se refere não somente ao índice de envelhecimento da população, mas registra também a mudança de comportamento desse segmento etário em relação à participação deles no mercado de trabalho (IPEA, 2018).

Mercado de Trabalho e Pessoas 50+

Ao focalizarmos a importância do trabalho para o segmento pessoas 50+ e pessoas idosas, buscamos referência em Feldmann (2003), que concebe o trabalho considerando a natureza social transformadora do homem e de sua relação com o mundo. Em dimensão diferenciada, o trabalho no sentido econômico, segundo a autora, “se manifesta como regulador e como estrutura ativa das relações sociais no processo produtivo” (FELDMANN, 2003, p. 136). Ao ressaltarmos um percurso de vida menos linear, com base na visão de Feldmann, ressaltamos o potencial da subjetividade do indivíduo que envelhece em sua relação com o trabalho.

Cabe destacar que para muitos indivíduos desse segmento (pessoas 50 +, pessoas idosas) o trabalho propicia autoestima, bem-estar, satisfação, produtividade, atividade física e mental; além da remuneração, a qual é considerada, por muitos, como sentido básico e essencial da vida humana (MOREIRA, 2000). No entanto, muitas vezes enfatiza-se o trabalho articulando-o à necessidade de complementação de renda familiar e à satisfação das necessidades básicas relativas à alimentação e à saúde. Isso, na prática, pode ser traduzido como a movimentação da economia, a qual, no Brasil, é revitalizada pelo trabalhador, gerando a mobilidade das relações sociais de produção.

Estudo realizado no ano de 2019, pela Comissão Econômica das Nações Unidas para a Europa (UNECE, 2019) retrata detalhadamente o cenário mundial do envelhecimento no mercado de trabalho e evidencia que muitos trabalhadores mais velhos se deparam com o sentido do envelhecimento quando procuram novos empregos, nas oportunidades de treinamento e desenvolvimento de carreira ou quando são pressionados a rever a aposentadoria precoce em tempos de recessão econômica, ou mesmo devido às reformas do mercado de trabalho. O documento destaca ainda que o envelhecimento para as empresas é oneroso, pois, segundo o ponto de vista do empregador, pouco se aproveita do potencial da força de trabalho daqueles que se encontram em determinadas faixas etárias.

A discriminação etária é um fenômeno presente ao longo da vida e se inicia precocemente no mercado de trabalho com apenas uma ‘janela de tempo’ curta

entre 30 e 50 anos, quando o risco de discriminação é maior em relação ao gênero (sexo masculino ou feminino) do que em relação à idade. A investigação de Félix (2019), sobre as dimensões econômicas do longeviver, explicita que a população se torna envelhecida para o mercado aos “55 anos onde tudo é considerado velho” (FÉLIX, 2019, p. 122).

A UNECE (2019), em sua conclusão, enuncia precisamente que o envelhecimento no mercado de trabalho é uma questão complexa. No entanto, muitos países estão descartando a discriminação etária, removendo a barreira das discriminações diversas e ampliando as oportunidades para uma vida profissional mais longa. O documento ressalta que, se almejarmos que isso aconteça em maior proporção, é necessário que as pessoas mudem, melhorem sua forma de pensar, sentir, agir em relação à idade e ao envelhecimento de si próprios e dos outros, com vistas a evitarem o ageísmo e o idadismo.

O documento da UNECE (2019), em foco, é finalizado com a apresentação de uma série de estratégias políticas, proposições que partem da sensibilização e aceitação dos trabalhadores mais velhos, percorrendo a legislação a fim de promover a igualdade e a inclusão no mercado e nos locais de trabalho, e incentivando o contato entre gerações por meio de esquemas de orientação e compartilhamento de ambiente de trabalho, educação continuada ou permanente.

Cenário da Pesquisa

Esta pesquisa foi desenvolvida considerando 3 (três) cenários, caracterizados por *Empresas de médio porte*, com cerca de 50 a 99 funcionários, do segmento alimentício, situadas em regiões distintas no estado de Mato Grosso, com vista a caracterizar concepções de profissionais que atuam como gestores acerca de pessoas 50+ no ambiente de trabalho e no mercado de trabalho. As empresas foram denominadas como Empresa A, B e C, as quais se caracterizam por suas especificidades de produção.

A Empresa A localizada na cidade vizinha da capital de Mato Grosso é uma indústria de alimentos de congelados e atende o mercado regional, tendo como seus principais clientes supermercados e padarias em todo o estado. Possui cerca de 60 (sessenta) funcionários, divididos entre a linha de produção, administrativo, financeiro e venda.

A Empresa B é uma multinacional instalada no interior do estado de Mato Grosso há 14 anos, considerada uma das maiores empresas de alimentos e de marcas tradicionais do mercado, sua sede situa-se no exterior, a qual atua em 21 (vinte e uma) categorias do setor. A Unidade Fabril de Mato Grosso emprega cerca de 98 (noventa e oito) funcionários.

A Empresa C, empresa privada constituída sob forma de sociedade anônima de capital fechado, é uma das pioneiras da área de alimentos na região norte de Mato Grosso, dedicando-se a uma produção diversificada. Incorpora um total de 80 (oitenta) colaboradores.

Metodologia

Buscamos nesta investigação adotar abordagem qualitativa, bibliográfica, documental e de campo com vista a responder aos objetivos específicos da pesquisa. A pesquisa de campo foi desenvolvida mediante análise de documentos e dos dados coletados por meio de entrevistas roteirizada configuradas em questões subjetivas e semiestructuras de modo a contemplar dados de identificação, cujas interpretações foram inseridas na subseção a seguir, e (quatro) perguntas de resposta aberta.

Na explicação de Marconi (2017, p. 87), a entrevista é “um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social”. Além de ser vista como procedimento, a entrevista é descrita por Severino (2014) como técnica de coleta de informações sobre um determinado assunto, diretamente ligado aos sujeitos pesquisados.

Nesse contexto, a técnica de coleta de dados utilizada foi realizada em uma única etapa, após a aprovação pelo Comitê de Ética da PUC-SP. As entrevistas foram realizadas com gestores de ambientes empresariais e apresentaram peculiaridades no processo de sua realização, após autorização pelo responsável da empresa e consentimento de cada entrevistado por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Destaca-se que as entrevistas foram previamente agendadas com os gestores e ocorreram de forma individual, presencialmente e a distância através de videoconferência (Skype e WhatsApp), sendo a escolha dos meios de comunicação feita pelos entrevistados.

Perfil dos Entrevistados

Ao todo foram entrevistados quatro gestores atuantes nas Empresas A, B e C, de níveis hierárquicos diferentes, sendo: dois gerentes, um diretor executivo e uma coordenadora, sendo que em uma mesma empresa tivemos a participação de dois gestores. A idade média dos gestores sociais é de 41 anos, que se aproxima da faixa etária da idade máxima de 30 anos dos trabalhadores das empresas. Esse fator social, biológico e cronológico permite-nos considerá-los gestores jovens (ou seja, pessoas ainda no início da fase adulta e ocupando um cargo de alta relevância na empresa), administrando uma equipe com idade média entre 28 e 30 anos de idade. Em relação ao nível de escolaridade dos gestores, notamos que os 4 (quatro) participantes (100%) possuem o ensino superior completo (graduação), e 2 (dois) deles (50%) prosseguiram os estudos via pós-graduação *lato sensu*.

Concepção dos Gestores

Na sequência dos estudos, tratamos das análises, resultados e discussões que tiveram como referência os dados gerados pelo Roteiro, intitulado *Roteiro de Entrevista Gestores*. A subdivisão da categoria em CG1 e CG2, deve-se pela relevância da temática, pois almejávamos identificar as que mais contribuiriam para uma melhor compreensão da forma como os Gestores concebem os trabalhadores, pessoas 50+, no ambiente de trabalho e no mercado de trabalho.

Em acréscimo ao explicitado anteriormente, para melhor compreensão das análises denominamos os Gestores por empresa. Assim para nos referirmos às narrativas dos Gestores entrevistados, utilizamos as seguintes letras e números: o Gestor G1-

A e o G1-B se referem a funcionários da Empresa A, o Gestor G2 corresponde a funcionários da Empresa B, o Gestor G3 representa a Empresa C. A primeira categoria social recebe a sigla CG1 e a temática é: *Ampliação do quadro de funcionários e contratação de pessoas com 50+*. Essa categoria diz respeito ao seguinte questionamento: A empresa tem perspectiva de contratação de pessoas com mais de 50 anos ou ampliação desse quadro?

Das entrevistas transcritas, constatamos que, embora os gestores compreendam a importância das pessoas com 50+ no ambiente de trabalho, prevaleceu uma percepção negativa a respeito dessas pessoas, no sentido de que os gestores receiam enfrentar problemas futuros em função da fragilidade da saúde e da limitação da pessoa em atividades operacionais, as quais exigem desempenho físico e laboral em ambientes insalubres. Dos entrevistados, apenas o G2 destaca a dificuldade em conseguir pessoas com 50+ qualificadas, o que nos remete a imprescindibilidade da formação ao longo da vida como condicionante de empregabilidade. Essa percepção pode ser conferida no relato a seguir:

A empresa não faz restrição de idade. A empresa busca mais em relação à qualificação. O que sentimos mais é dificuldade de achar esse público nessa idade com qualificação (G2).

Do ponto de vista de G2, precisamos levar em consideração dois fatores: o fator cultural em relação à pessoa que envelhece para o mercado de trabalho e o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) da região onde se encontra instalada a empresa. Nas entrevistas dos G1-A, G1-B, G2 e G3, ficou evidente a importância que atribuem à produtividade, ou seja, ao bom andamento da empresa e conseqüentemente ao lucro, o que é mais relevante em comparação à importância desse colaborador.

Na categoria CG2 está situada a temática: *Presença de pessoas com 50+ no mercado de trabalho*, e parte da questão: Qual a sua opinião sobre a presença de pessoas acima de 50 anos no mercado?

Nessa dimensão, verificamos nas narrativas dos entrevistados uma prevalência (75%) do ponto de vista de que as pessoas com 50+ têm significativa importância no mercado de trabalho, levando-se em conta, além da idade, a experiência (acumulada ao longo da vida) e visão de mundo. Nesse contexto, fica evidente a valorização do funcionário na perspectiva de quem pode contribuir com a empresa mediante sua capacidade criativa acumulada e ressignificada ao longo dos tempos. Os relatos descritos a seguir corroboram para essa interpretação:

Eu, por experiência, acho que é uma importância muito grande. Nós temos, hoje, novo, uma rotatividade maior em algumas operações devido às pessoas com menor idade e pessoas com mais idade, com família constituída, vai ter uma estabilidade e vai nos trazer mais oportunidade de qualificar essa mão de obra interna e manter um padrão (G2).

Nesse excerto, G2 fala de família (noção conservadora de que a família é um “porto seguro”) constituída como garantia de “estabilidade”, o que vai render à

empresa, por meio da qualificação dessa pessoa, um padrão de qualidade.

[...] Então nessa idade, o que se espera são pessoas mais maduras, pessoas mais conscientes, pessoas mais pacientes, pessoas que saibam conduzir as outras, saibam fazer as coisas de maneira mais tranquila, não tem afobação, não tem desespero, nessa idade o pessoal já está mais tranquilo. [...] (G1-B). Na verdade, temos uma equipe aqui de 80 colaboradores sob minha gestão, todos colaboradores da indústria, e o fato de termos colaboradores acima de 50 anos, vou dar o exemplo novamente desse senhor do apoio que tem 62 anos, ele é o algo a mais de motivação para os demais. Nós temos ginástica laboral e o pessoal vê as condições físicas desse senhor, até brincamos que dá de 10 (dez) a 0 (zero) em muitos jovens, então o fato de ter pessoas com a idade um pouco mais avançada em determinadas áreas eu diria que é um ponto positivo, acaba motivando os demais. [...] (G3).

Todas essas apreciações dos gestores (transcritas acima), em relação às pessoas com 50+, articulam-se com os estereótipos positivos sobre trabalhadores mais velhos, apontados no *Resumo de políticas da UNECE sobre envelhecimento* (UNECE, 2019), ao mencionar como características desse segmento: apresentam maiores taxas de retenção e menor absenteísmo; são confiáveis, comprometidos e dedicados; possuem habilidades orientadas para as pessoas e para o desenvolvimento de pessoas; são bons líderes, além de serem capazes de lidar com mudanças e são portadores de experiências adquiridas em outras indústrias e setores.

No relato do Gestor G1-A, temos a seguinte narrativa:

[...] Então, eu acho que assim, muito depende das pessoas que quando chegam essa certa idade não cuidam da saúde, essas pessoas teriam que estar mais atentas e se preocupar com a questão da saúde. Não sei se tivemos só essa experiência, mas em outras empresas, não sei, talvez possam ter tido essa experiência de contratar pessoas com mais de 50 anos e ter tido esse problema (G1-A).

Diante da percepção do Gestor G1-A, verificamos que seu ponto de vista reincide sobre o bem-estar físico, um fator de saúde (física e mental) que se configura como um indicador de avaliação da empregabilidade dos trabalhadores com 50+. Esse olhar sobre os trabalhadores mais velhos é próprio de uma visão neoliberal de gestão, que responsabiliza a pessoa pelo seu bem-estar físico, seu processo formativo, bem como pelo seu sucesso ou insucesso ao longo da vida. Nesse sentido, a sociedade é caracterizada pelo cenário da competição, de concorrência em que os mais jovens, podem possuir algumas vantagens sob os mais velhos, e uma dessas vantagens, pela fala do gestor G1-A, é o fator saúde.

Diante dos relatos dos Gestores entrevistados nas categorias CG1 e CG2, evidenciamos a existência de preconceito e de discriminação etária social. A visão sobre essas pessoas com 50+ se empobrece quando ignoramos os significados e

os significantes de sua existência entendida em sua globalidade, em seu todo, para citar alguns fatores/dimensões: pessoal, histórico, cultural, social, profissional, afetivo, biológico, psicológico etc.

Percebemos, nas entrevistas com os gestores, uma necessidade urgente de mudança de concepção sobre as pessoas com 50+, especialmente em relação aos trabalhadores mais velhos (as pessoas idosas).

Considerações finais

Partindo do contexto dessa pesquisa, das políticas voltadas para a formação profissional e sobre o envelhecimento em articulação com os resultados das entrevistas realizadas com os gestores, podemos retratar, em se tratando da realidade que perpassa o Estado de Mato Grosso, uma lógica formativa em Recursos Humanos sobressaindo-se, principalmente, nas falas dos gestores. Transcrevemos o depoimento do Gestor 2 para evidenciarmos tal percepção.

Só reafirmar que hoje, muitas vezes, deixamos de contratar esse público devido a qualificação, percebemos que esse público é um público que ainda não teve as oportunidades que estão tendo hoje. Hoje o público mais jovem está tendo oportunidade de estudar, oportunidade de se qualificar até por estar mais próximo e ser mais acessível e esse público não teve, então hoje eles estão pagando, mas alguns buscam essa qualificação. Acho que é importante essa mão de obra ser qualificada para poder melhorar a qualidade de mão obra do mercado aqui do estado (G2).

Essa preocupação com o processo formativo do trabalhador de 50+, demonstrada pelo Gestor G2, articula-se com a necessidade de atendimento à demanda de mercado. Nessa lógica, a educação é vista como uma função adaptativa de promoção à empregabilidade e competitividade, compreendida como um instrumento de capital humano e de modernização de mão-de-obra na perspectiva do interesse econômico.

A aprendizagem por sua vez, no contexto presente, é entendida como o meio de acesso para que as pessoas adentrem esse novo mundo, de forma a evitar que sejam ignoradas, no caso identificadas como sujeito “[...] enclausurado nos seus limites, deficits e lacunas, sem horizontes e sem vantagens competitivas para progredir” (LIMA, 2012, p 16).

Outro fator que nos chama a atenção no contexto de análise é a valorização da educação como controle social e não na perspectiva humanista, democrática e emancipatória. A educação como direito universal, mas que pode condicionar os seres humanos apenas no sentido de atender as demandas do mercado.

Além das prerrogativas da UNESCO (2012), a educação e a aprendizagem (para além do ensino formal) ganham novas significações culturais e, portanto, precisam ser reconcebidas na perspectiva do autodesenvolvimento em interação com os outros e durante todo o curso da vida. Educar e aprender por meio do

desenvolvimento pessoal e social, tendo como valores autonomia, justiça social com vista à equidade e a cidadania ativa, liberdade - de viver, de se expressar, de se posicionar etc., de agir conforme sua crença etc.. Educar para transformar e não apenas para o atendimento das necessidades mercadológicas.

Para Lima (2012), a educação carece de estar a serviço do homem em sua plenitude, de forma a não priorizar um ou outro aspecto da vida, mas todas as dimensões que perpassam o viver, como, por exemplo, a dimensão do trabalho, inerente à vida humana. Nesse sentido, podemos concluir que a educação e a aprendizagem são mais do que variáveis econômicas orientadas para competitividade e estão para além do estatuto estratégico que lhes é convencionalmente atribuído pela gestão de recursos humanos.

Referências

FELDMANN, M.G. Questões Contemporâneas: Mundo do Trabalho e Democratização do Conhecimento. In: SEVERINO, A. J.; FAZENDA, I (org.). *Políticas educacionais: o ensino nacional em questão*. Campinas: Papirus, 2003.

FÉLIX, J. Dimensões econômicas do longeviver: notas sobre um itinerário de estudo face da transição demográfica global. In: LOPES, R.G.C.; CÔRTE, B. (org.). *Longeviver, políticas e mercado de trabalho*. São Paulo: Portal Edições, 2019.

IBGE. Tábua completa de mortalidade para o Brasil – 2018: *Breve análise da evolução da mortalidade no Brasil*. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3097/tcmb_2018.pdf . Acesso em: 09 dez. 2019.

_____. *PNAD, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Terceiro Trimestre de 2019*. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2019_3tri.pdf . Acesso em: 02 fev. 2020.

_____. *Proporção de pessoas 65 anos + no Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação* (revisão 2018). Disponível: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-detalle-de-midia.html?view=mediaibge&catid=2103&id=2186>. Acesso em: 10 jan. 2020.

_____. *Tabela de indicadores selecionados por UF - Projeção da População* (revisão 2018). Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br> . Acesso em: 10 jan. 2020.

_____. *Tábua completa de mortalidade para o Brasil – 2018: Breve análise da evolução da mortalidade no Brasil*. Ministério da Economia: Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2019.

INEP, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Sinopse Estatística da Educação Superior 2019*. Brasília: Inep, 2020. Acessado em 27 de abr. de 2021. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse> .

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Mercado de Trabalho*. Carta Conjunta número 45 – 4. trimestre de 2019. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/191212_cc_45_mercado_de_trabalho.pdf Acesso em: 05 fev. 2020.

LIMA, L.C. *Aprender para ganhar, conhecer para competir*: sobre a subordinação da educação na “sociedade da aprendizagem”. Coleção questões da nossa época; v. 41. São Paulo: Cortez, 2017.

_____. Aspectos contemporâneos da educação ao longo da vida. In: BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão. *Coletânea de textos CONFINTEA Brasil+6*: tema central e oficinas temáticas. Brasília: MEC, 2016.

_____. *Educação ao longo da vida: entre a mão direita e a mão esquerda de Miró*. São Paulo: Cortez, 2007.

LIMA, L.C.; GUIMARÃES, P. Lógicas políticas da educação de adultos em Portugal. *Cadernos de pesquisa*, v. 48 n.168 p.600-623 abr./jun. 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742018000200600&lng=pt&tlng=pt . Acesso em: 25 out. 2020.

MOREIRA, M.M.S. *Trabalho, Qualidade de Vida e Envelhecimento*. Fundação Osvaldo Cruz, Escola de Saúde Pública. 2000.

UNECE. *Resumo de políticas da UNECE sobre envelhecimento n. 21*. Combate ao envelhecimento no mundo do trabalho. Comissão Económica. Fevereiro, 2019. Disponível em: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Policy_briefs/Portuguese/PB21_V01.pdf . Acesso em: 20 mar. 2020.

UNESCO. *Educação: um tesouro a descobrir*. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI. São Paulo: Cortez, 1998. Disponível em: http://dhnet.org.br/dados/relatorios/a_pdf/r_unesco_educ_tesouro_descobrir.pdf . Acesso em: 18 set. 2019.

Data de recebimento: 27/05/2021; Data de aceite: 25/06/2021

Imagem: Foto de Ketut Subiyanto/Pexels

Elizângela Farias de Oliveira - Graduação em Pedagogia, Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Educação: Currículo, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC SP. E-mail: eliz_farias@yahoo.com.br